

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL REMOTO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Cruz Mejía, Erick Patrick

ASESORA: Ventura Crispín, Erica Luz

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión del emprendimiento y la innovación empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74979993

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42528501

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación psicología educativa

Código ORCID: 0000-0002-6595-8346

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Blanco Tipismana, José Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	García Apac, Julián Spencer	Grado de maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental	23164566	0000-0002-3321-5820

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **18:00 horas del día 22 del mes de abril del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. José Martín Blanco Tipismana

(Presidente)

Mtro. Rafael Anibal Rivero

(Secretario)

Mtro. Julián Spencer García Apac

(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1443-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL REMOTO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - 2020”**, presentado por el (la) Bachiller, **CRUZ MEJIA, Erick Patrick**; para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

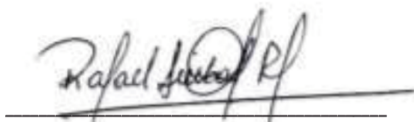
Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **19:03 horas del día 22 del mes de abril del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. José Martín Blanco Tipismana

PRESIDENTE



Mtro. Rafael Anibal Rivero

SECRETARIO



Mtro. Julián Spencer García Apac

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, todopoderoso quien es mi señor por darme la fuerza, la fortaleza para seguir adelante, la inteligencia para poder solucionar mis problemas, la paciencia para entender a los demás, y la sabiduría necesaria para conseguir todo lo que me he trazado.

Y por último a mis padres, al forjarme con principios y valores para poder desarrollarme profesionalmente al dedicar todas las horas necesarias para cumplir cada uno de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a esta prestigiosa Universidad de Huánuco al brindarme un espacio dentro de sus aulas y por permitirme ser parte de toda la fila de profesionales, a la vez a la Facultad de Ciencias Empresariales y por supuesto al Programa Académico de Administración de Empresas.

También agradecer a cada uno de mis docentes que con vocación de enseñanza y el querer ser parte de mi aprendizaje no me abandonaron en ningún momento en el transcurso de estos años. Este agradecimiento también va dirigido para mi asesora la Mg. Ventura Crispín Erica, por el soporte y confianza para poder realizar el presente trabajo de investigación.

Por otro lado, permítanme agradecer a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, quienes son parte de este proceso ya que me dieron acceso a una población de estudio para poder obtener mis datos y así tener mis conclusiones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivo general.....	18
1.4. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación de la investigación	18
1.5.1. Justificación teórica	18
1.5.2. Justificación metodológica	19
1.5.3. Justificación práctica	19
1.6. Limitaciones de la investigación.....	19
1.7. Viabilidad de la investigación.....	19
CAPÍTULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	22
2.1.3. Antecedentes Regional	24
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	25
2.2.2. Talento Humano.....	25
2.2.3. Análisis de tareas	26

2.2.4.	Capacitación y desarrollo	27
2.2.5.	Evaluación de desempeño	28
2.2.6.	Desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos	30
2.2.7.	Desempeño	31
2.2.8.	Cumplimiento de los objetivos y tareas	32
2.2.9.	Superación personal	32
2.2.10.	Trabajo en equipo	33
2.3.	Definiciones conceptuales	34
2.4.	Hipótesis	35
2.4.1.	Hipótesis General.....	35
2.4.2.	Hipótesis Específicas	35
2.5.	Sistema de variables.....	36
2.5.1.	Variable independiente.....	36
2.5.2.	Variable dependiente	36
CAPÍTULO III.....		39
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1.	Tipo de investigación	39
3.1.1.	Según su objeto de estudio	39
3.1.1	Enfoque	40
3.1.2.	Alcance o nivel	40
3.1.3.	Diseño	40
3.2.	Población y muestra	42
3.2.1.	Población	42
3.2.2.	Muestra	42
3.3.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.	43
3.4.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	44
3.4.1.	Interpretación de datos y resultados	44
3.4.2.	Análisis y datos, prueba de hipótesis	45
CAPÍTULO IV.....		46
4.	RESULTADOS	46
4.1.	Procesamiento de datos	46
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	66
4.2.1.	Contratación de hipótesis general	66

4.2.2. Contratación de hipótesis específicas	67
CAPÍTULO V.....	70
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
5.1. Contrastación de los Resultados del trabajo de Investigación	70
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	76
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	37
Tabla 2. Distribución de la población de estudio.....	42
Tabla 3. Distribución de muestra de estudio.....	43
Tabla 4. Alfa de Cronbach	45
Tabla 5. El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado.....	46
Tabla 6. Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones	47
Tabla 7. Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones	48
Tabla 8. Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad	49
Tabla 9. La Municipalidad brinda programas de capacitación	50
Tabla 10. La realización de las capacitaciones es bien planificada	51
Tabla 11. En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación	52
Tabla 12. El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos.....	53
Tabla 13. El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos.....	54
Tabla 14. Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos.....	55
Tabla 15. Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos.....	56
Tabla 16. Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial.....	57
Tabla 17. Mediante el trabajo remoto logro alcanzar las metas de mi área de trabajo.....	58

Tabla 18. Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión	59
Tabla 19. Me siento motivado al realizar el trabajo remoto.....	60
Tabla 20. Me comunico de manera constante con mis compañeros de trabajo por.....	61
Tabla 21. Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos	62
Tabla 22. Conozco plataformas de trabajo colaborativo	63
Tabla 23. Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo	64
Tabla 24. Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física	65
Tabla 25. Gestión del talento humano	66
Tabla 26. Gestión del talento humano / desempeño laboral remoto	66
Tabla 27. Análisis de tareas / desempeño laboral remoto	67
Tabla 28. Capacitación y desarrollo / desempeño laboral remoto	68
Tabla 29. Evaluación del desempeño / desempeño laboral remoto.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado.....	46
Gráfico 2. Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones	47
Gráfico 3. Las funciones y responsabilidades de los trabajadores están de acuerdo a su perfil para el cargo.....	48
Gráfico 4. Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad	49
Gráfico 5. La Municipalidad brinda programas de capacitación.....	50
Gráfico 6. La realización de las capacitaciones es bien planificada.....	51
Gráfico 7. En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación	52
Gráfico 8. El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos.....	53
Gráfico 9. La evaluación al personal permite evidenciar ciertas carencias particulares	54
Gráfico 10. Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos	55
Gráfico 11. Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos.....	56
Gráfico 12. Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial.....	57
Gráfico 13. Mediante el trabajo remoto logro alcanzar las metas de mi área de trabajo.....	58
Gráfico 14. Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión.....	59
Gráfico 15. Me siento motivado al realizar el trabajo remoto	60
Gráfico 16. Me comunico de manera constante con mis compañeros de	

trabajo por medios virtuales	61
Gráfico 17. Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos	62
Gráfico 18. Conozco plataformas de trabajo colaborativo	63
Gráfico 19. Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo	64
Gráfico 20. Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física	65

RESUMEN

Este proyecto de investigación busca establecer en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020. Se llevó una metodología con un tipo de investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, así también tiene un diseño de investigación no experimental. La variable dependiente de esta investigación es el desempeño laboral y como variable independiente tenemos a la gestión del talento humano, la población y muestra está compuesta por 75 servidores públicos entre contratados y nombrados. La técnica que se empleó en este presente trabajo fue la encuesta, como instrumento se empleó el cuestionario, con el fin de conocer cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona de manera estrecha y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, con un valor de 0,700, ésta relación se da de manera positiva alta; dicho de otro modo, que a un buen aprovechamiento del talento humano habrá un desempeño laboral óptimo de parte de los servidores públicos.

Palabra clave: Talento humano, gestión, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research project seeks to establish to what extent the management of human talent is related to the remote work performance of the administrative staff of the District Municipality of Amarilis - 2020. A methodology was carried out with a type of applied research, with a quantitative approach and a correlational level, thus also has a non-experimental research design. The dependent variable of this research is job performance and as an independent variable we have the management of human talent, the population and sample is made up of 75 public servants between hired and appointed. The technique used in this present work was the survey, as an instrument the questionnaire was used, in order to know what is the relationship that exists between the management of human talent and remote work performance. It was concluded that the management of human talent is closely and significantly related to the remote work performance of the administrative staff in the District Municipality of Amarilis - 2020, with a value of 0.700, this relationship is positively high; In other words, that to a good use of human talent there will be an optimal job performance on the part of public servants.

Keyword: Human talent, management, job performance.

INTRODUCCIÓN

El reciente proyecto de investigación se titula: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL REMOTO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS -

2020”. La pandemia mundial por el coronavirus, ha hecho que muchas instituciones públicas no estén permitidas de realizar trabajo presencial obligándolas a implementar sistemas de trabajo virtual, situación por el cual la inmensa mayoría de municipios no estaban preparadas, debido a que sus trabajadores no tenían la capacitación y no conocían en su gran mayoría herramientas de teletrabajo; sin embargo, el sistema de teletrabajo ya estaba normado dentro de la legislación laboral peruana vigente, es así que, el teletrabajo es una de las formas equivalentes al trabajo presencial y no tiene ninguna connotación extraña, por lo que los municipios se enfrentan a una realidad distinta donde los múltiples objetivos que tienen que lograr según su planificación estratégica, deben ser llevada a cabo por trabajadores que realicen labores remotas sin disminuir su desempeño laboral que surge un gran reto para todos. En otras palabras, la contrastación tanto de la gestión del talento Humano y el desempeño laboral remoto.

La investigación se elaboró de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. La finalidad de la presente investigación fue dar respuesta al problema general de la investigación; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?, para ello se logró aplicar un instrumento de investigación referente a las variables de estudio. La metodología aplicada fue diseñada para la presente investigación el cual permitió obtener información para poder ser contrastada con la bibliografía demandada, la presente tesis se presenta en cuatro capítulos fundamentales: **En el capítulo I**, se ahondo la problemática en la descripción del problema de investigación, donde hallaremos la variable de estudio, con ello determinaremos también los objetivos, general y específicos, y se mencionaron las limitaciones y

viabilidades en la investigación. También se hallaron la Justificación tanto

teórica, práctica o metodológica, además las limitaciones y la viabilidad para ejecutar nuestro proyecto de investigación.

En el capítulo II, hallaremos el marco teórico empleando los antecedentes que estudian las variables, internacionales, nacionales y locales, también se encuentran las bases teóricas que sirvieron de soporte para nuestra investigación, las definiciones conceptuales y las variables de estudio y su Operacionalización.

En el capítulo III, se observa la metodología de la investigación, de que es de tipo aplicada, bajo un enfoque cuantitativo, se trabajó bajo un diseño no experimental, técnicas y métodos utilizados para el análisis de datos, la población y muestra de estudio fue de 75 servidores públicos entre contratos y nombrados a quienes va dirigido la investigación.

El capítulo IV, los efectos derivados a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Municipalidad y representados por tablas y gráficos.

La discusión de resultados con los antecedentes de la investigación, las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En los diversos gremios empresariales la gestión del talento humano establece en una organización tanto el éxito como el fracaso, desde la administración de dichas entidades públicas que no son ajenas a este fenómeno, pues para la finalidad de éstas que es la creación del valor público a través de sus múltiples servicios y obras, requiere de personas no solo con conocimientos técnicos sino comprometidas con su institución y con su ciudadanía y de procesos tecnológicos que aceleren los procedimientos burocráticos para acelerar y optimizar las inversiones, según la referencia emitida por la secretaria de la Comisión económica para América Latina (2020) “Son 14 gobiernos a más que en América Latina vienen desarrollando e implementando políticas de modernización de sus recursos humanos, ésta reforma no solo es normativa sino también técnica, pues se pretende diseñar y aplicar instrumentos que mida las capacidades y la eficiencia laboral de dichos administrativos”, En el marco de la emergencia sanitaria a nivel mundial debido al COVID 19 de manera ecuménica, ha obligado a las entidades en general a recurrir al trabajo remoto de sus trabajadores, es así que muchas entidades públicas no se hallaban preparadas ni técnica ni políticamente para que el trabajo remoto se implemente, en este sentido estudios como el de Robles (2018) “Indican que en procesos sistematizados la migración de trabajo físico a trabajo remoto es mucho más eficiente, de la misma manera es importante señalar que un factor clave de este proceso son las competencias tecnológicas que tenga el funcionario para hacer del proceso de migración algo ágil y rápido”, todos estos factores hacen que este sea un tema de vital importancia.

El trabajo remoto ha sido una alternativa más óptima en estos tiempos de incertidumbre social y laboral, en la actualidad mediante la tecnología que

avanza constantemente, aflora nuevos modelos y tendencias que nos van a permitir reformar el trabajo en conjunto obteniendo una mejor productividad, mediante el uso eficiente de las redes sociales, video llamadas, aplicativos (Google Meet, Zoom), aulas virtuales, etc.

En Perú el contexto de la pandemia mundial por el coronavirus, ha hecho que muchas instituciones públicas no estén permitidas de realizar trabajo presencial obligándolas a implementar sistemas de trabajo virtual, situación por el cual la inmensa mayoría de municipios no estaban preparadas, debido a que sus trabajadores no tenían la capacitación y no conocían en su gran mayoría herramientas de teletrabajo; sin embargo, el sistema de teletrabajo ya estaba normado dentro de la legislación laboral peruana vigente, es así que, el teletrabajo es una de las formas equivalentes al trabajo presencial y no tiene ninguna connotación extraña, por lo que los municipios se enfrentan a una realidad distinta donde los múltiples objetivos que tienen que lograr según su planificación estratégica, deben ser llevada a cabo por trabajadores que realicen labores remotas sin disminuir su desempeño laboral que surge un gran reto para todos. En otras palabras, la contrastación tanto de la gestión del talento Humano y el desempeño laboral remoto.

Dado el caso de la Municipalidad Distrital de Amarilis, que es una entidad pública perteneciente al gobierno sub-nacional creada en el año 1986, es considerada como una municipalidad Metropolitana pues esta contigua a la capital de la región, siendo uno de los municipios más grandes a nivel presupuestal y de recursos Humanos, se espera que sea modelo en gestión de sus recursos Humanos; sin embargo, los hechos demuestran que no se han tenido ni desarrollado políticas encaminadas a un real incremento de las capacidades de sus trabajadores, tampoco está aún inmerso dentro de la ley SERVIR, es así que, por consecuente la Gestión del talento Humano no está desarrollada totalmente en dicha entidad. En marzo del año 2020 el Gobierno Peruano decretó Estado de Emergencia, inmovilidad social y la prohibición de trabajo presencial, lo cual obligó a

esta entidad de manera inmediata a realizar el trabajo remoto o teletrabajo, la entidad no se encontraba preparada pues, por ejemplo, el sistema de actualización tanto de la gestión Pública y del Control Interno, no están aún implementadas en la entidad, más del 60% de trabajadores nombrados no acreditan conocimientos tecnológicos ni capacitaciones sobre teletrabajo, muchos de los procesos que se realizan en los 11 sistemas administrativos públicos solo se llevaban a cabo de manera física y gran parte de los servicios que ofrece la Municipalidad no cuentan con plataformas para la atención virtual, esto también se puede evidenciar con la encuesta de Career Partners Perú, donde expresan que a referencia del trabajo remoto, el 72% de empresas en el Perú reconoce que no estaban preparadas para la crisis. (Vega, 2020)

Bajo este diagnóstico la presente investigación, pretende identificar como se desarrolla la Gestión del talento Humano en la Municipalidad Distrital de Amarilis, mediante un análisis bajo sus componentes: análisis de tareas, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño; y relacionar estas dimensiones con la variable Desempeño laboral remoto, la cual también se midió y caracterizó a través de sus dimensiones: cumplimiento de metas y objetivos, superación personal y trabajo en equipo. Es por ello que el desarrollo del presente trabajo de investigación logró relacionar la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁: ¿Cuál es la relación que existe entre el análisis de tarea y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la

Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?

PE₂: ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?

PE₃: ¿Cuál es la relación que existe entre evaluación del desempeño y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?

1.3. Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.

1.4. Objetivos específicos

OE₁: Determinar la relación que existe entre el análisis de tareas y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

OE₂: Determinar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.

OE₃: Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La investigación que se desarrolló buscó el análisis de la influencia de la gestión del talento humano como mecanismo para repotenciar a las municipalidades, buscando en el proceso su eficacia en relacional desempeño laboral remoto de sus trabajadores; pudiéndose

aplicar en las diversas entidades públicas y privadas dentro del entorno huanuqueño; es por ello, que dicha investigación es de suma importancia teórica porque vamos a recolectar datos que nos van a permitir llegar a una realidad concreta.

1.5.2. Justificación metodológica

La presente investigación sirvió como antecedentes para las futuras investigaciones relacionadas a este tema, así como los instrumentos elaborados podrán ser utilizados por otro investigador

1.5.3. Justificación práctica

La investigación viene a ser práctica ya que como inclinación tiene el resolver las dificultades que repercuten en la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de la municipalidad distrital de amarilis, identificando los puntos fuertes y débiles de estas dos variables, sugiriendo estrategias para optimizar los procesos administrativos en favor de los usuarios de la institución; por último este proyecto será fuente de utilidad y referencias para próximas investigaciones que tengan similar interés.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones fue la obtención de la información y el proceso de recolección de datos; sin embargo, éstas pudieron ser superadas con la dedicación y con el apoyo del asesor. Del mismo modo con el uso de procedimientos formales que realizó el investigador para obtener los datos de primera fuente y de esta manera llevar a buen puerto la presente investigación.

1.7. Viabilidad de la investigación

La investigación fue viable por el siguiente motivo:

Se efectuó en una entidad pública; por lo tanto, fue accesible en cuanto a la información requerida por parte del personal y su ambiente

laboral. Asimismo, mi persona se encontraba laborando en dicha institución y se pudo tener todo acceso a la información. Por ello, podemos decir que la presente investigación tuvo una viabilidad asegurada para su exposición.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Conforme al tema del estudio de investigación titulada “la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020”, como referencia tiene una variedad de estudios relacionados al tema, los cuales se detallará a continuación:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Daniel (2015), desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional cuyo título es: “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Tesis para optar al grado de Licenciatura de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía, de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador. De la cual se extraen las principales conclusiones:

A través de entrevistas y encuestas, se relevaron las muestras de población encuestadas, los sujetos de la encuesta incluidos fueron individuos con discapacidad y responsables de las entidades públicas de la provincia de Cachi. Concluyen que el 44,58% de las instituciones públicas no implementan una gestión de capacidades, lo que afectará el desempeño de los servidores públicos, por lo que se propone el plan de nominaciones de "modo de gestión de talento humano inclusivo de capacidades".

Obtuvo información sobre el tema de la instrucción, y concluyó que el objetivo es mejorar el desempeño laboral de las personas con discapacidad, al mismo tiempo incrementar la eficiencia de las

actividades laborales y contribuir para el alcance de los objetivos institucionales.

Maribel (2016), ejecuto una investigación de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional cuyo título es: “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015- 2016.”. Tesis para optar el título de Ingeniera Comercial, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga- Ecuador. De la cual se extrae las siguientes conclusiones:

Se obtuvo la recopilación de información fundamental del responsable de la empresa para poder analizarlo y así diagnosticar situacionalmente, esta información ayuda a obtener defectos relacionados con el talento, a la vez que se aplican métodos de investigación para organizar en consecuencia a las personas que se dedican a diferentes tareas.

El modelo propuesto intenta lograr la efectividad y eficiencia de la competitividad de los talentos con base en el diseño de procesos. Estos procesos ayudarán primero a establecer un proceso formal para asegurar la contratación del personal requerido, y lo más importante, la retención a través de la provisión de personas. que desarrollan oportunidades para llevar a la organización al éxito.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Flores (2018), desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional cuyo título es: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.”. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. De la cual se extrae las siguientes conclusiones: Existe una correlación positiva muy fuerte entre la gestión de variables de recursos humanos y el desempeño laboral, y el coeficiente de correlación es $R = 97.1\%$, lo cual refleja que su

conocimiento de la gestión de recursos humanos también será mayor y comprenderá mejor la percepción sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.

La relación del desarrollo del talento y las variables de desempeño laboral tienen una correlación positiva, y su coeficiente de correlación $R = 83.6\%$, lo cual refleja que mientras mayor es la percepción del desarrollo del talento, mejor es la comprensión del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay; teniendo como modelo para explicar tal vínculo: Desempeño laboral (Y) = $0,126 + 0,876 * (\text{Desarrollo del talento humano})$.

Álvarez (2015), ejecuto una investigación de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional cuyo título es: *“Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo.”*. Tesis realizada para obtener el Grado académico de Maestra en ingeniería industrial con mención en organización y dirección de recursos humanos, en la Universidad Nacional de Trujillo– Escuela de Postgrado. De la cual se extrae las siguientes conclusiones:

Existe una relación primordial entre el clima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo de La Libertad, lo cual refleja que el clima laboral es fundamental para poder tener un nivel apropiado de desempeño del personal en la institución, por lo que se puede afirmar la existencia de un vínculo causal y positivo entre las dos variables.

El clima laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo de La Libertad ha alcanzado un nivel alto de 41.67% , y el 58.33% de los administradores intermedios tienen un nivel medio, lo que demuestra que tienen un buen clima laboral. Un gran número de

personas piensa o piensa que el entorno laboral no es el más adecuado.

2.1.3. Antecedentes Regional

Ramos (2017); ejecuto una investigación de enfoque cuantitativo y dealcance correlacional cuyo título es: *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”*. Facultad de Ciencias Empresariales. Tesis para optar al Grado de Licenciado en Administración, en la Universidad de Huánuco. De la cual se extraen las principales conclusiones:

Arroja un valor de 0,819 para gestión de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, esto luego de tener en cuenta el coeficiente de Spearman el cual indica que existe un alto grado de correlación positiva entre las variables gestión de personal y desempeño laboral. Por tanto, está comprobado que existe una gestión de personal eficiente, por consiguiente, toma en cuenta que se incrementara el valor del desempeño laboral de los trabajadores.

La formación del personal y la calidad de vida laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permiten comprobar que su valor es de 0,756 a través del coeficiente de Spearman, lo que demuestra que existe una alta correlación positiva entre la formación del personal y la calidad del trabajo.

Navarro (2019), desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional cuyo título es: *“La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía”* Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Económicas mención en: Gestión Pública, en la Universidad de Huánuco “UDH”. De la cual se extrae las siguientes conclusiones:

La correlación determinada entre las dimensiones de las condiciones laborales y el desempeño laboral El resultado también es significativo (valor $P = 0,000$). La correlación es directa, con una calificación moderadamente positiva (calificación = 0,582). Tal resultado demuestra que en el caso de que incremente la efectividad de la

motivación, al mismo tiempo se mejorara el desempeño laboral de manera proporcional.

El coeficiente de correlación indica que entre la dimensión salario y beneficios con el desempeño laboral, llevan una relación significativa y tal resultado lleva en si un grado de correlación positivo muy bajo ($r_s = 0.064$; P-valor = 0.669). El resultado refleja que, si no incrementa y mejora el salario y los beneficios, no existirá una mejora o incremento del desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

Según la Real Academia Española, se precisa que dicha variable cuenta con una variedad de acepciones, en las que podemos encontrar que el talento consiste en la inteligencia o capacidad de entender, de la misma manera lo describe como la disposición y capacidad para el desempeño, o el desarrollo de una labor en específica.

2.2.2. Talento Humano

Chiavenato (2009), define en su estudio:

La gestión de recursos humanos es el compuesto de políticas y prácticas ineludible para orientar todo el panorama de los puestos de gestión relacionados con los recursos humanos, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y la evaluación del desempeño.

Mora (2012), destacó que la gestión del talento es una herramienta estratégica fundamental para afrontar los nuevos retos que plantea el

entorno. Se trata de mejorar las habilidades personales a nivel de excelencia en función a sus exigencias, asegurando así el desarrollo y el potencial de las personas para que “sepan hacerlo” o lo que puedan hacer.

Eslava (2015), “manifestó que se trata de un método de gestión estratégica cuyo objetivo es crear el máximo valor para la organización a través de una serie de acciones encaminadas a tener 20 tipos de conocimientos, habilidades y capacidades en cada momento es necesario”.

La gestión del talento humano es por no decir uno de las definiciones más complejas de las ciencias administrativas, se formula luego de una evolución de los conceptos de recursos humanos, en diferentes épocas dentro del mundo empresarial, podemos indicar que los recursos humanos significaban una manera despectiva de cómo eran considerado el trabajador frente a una organización, La Gestión de Talento es definida por muchos autores como el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes; todos ellos forman el concepto de competencia o talentos humanos y en función a esa definición se consideran a las **dimensiones** de este estudio.

2.2.3. Análisis de tareas

Según Chiavenato (1993)

“Es una verificación comparativa de las exigencias que dichas tareas o atribuciones imponen al ocupante”.

Examina y precisa todos los requisitos, las responsabilidades comprendidas y las condiciones que el puesto dictamina, para poder desempeñarlo de forma eficiente y correcta. El mismo se analiza en relación a los aspectos extrínsecos, es decir, los requisitos que el puesto exige a su ocupante en cuanto a requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades implícitas y condiciones de trabajo.

Este proceso sostiene como propósito, a través de una pesquisa sistemática de información sobre los puestos, tomar decisiones para aumentar la eficiencia y productividad. Dicho recurso contribuye datos objetivos de los compromisos, asignaciones o labores de cada puesto; y por otro lado, se toma en cuenta las facultades, competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes que debe poseer el sujeto que le permitan desempeñarlo de manera apropiada.

La descripción y el análisis del cargo o puesto, proporcionan información acerca de los requisitos y particularidades que el individuo del puesto debe tomar. Teniendo ya en bandeja esa información, el proceso de selección se centra en el análisis de esos requisitos y en el perfil de los postulantes que se presenten. La asociación de dicha información basada en la descripción y el análisis del puesto es de calidad y cantidad, muy sobresaliente a la de los otros métodos. (Chiavenato, 2009)

2.2.4. Capacitación y desarrollo

Chiavenato (2009), expresa que, por lo consiguiente, uno de los principios más sobresalientes de la administración moderna de personal, es priorizar el desarrollo recíproco y correlativo de las organizaciones y de las personas. La legalidad del campo tiene estrecho vínculo con su capacidad para potenciar a las personas, que es la única forma de rebasar a las barreras que se presentan para el futuro de las organizaciones para que siempre estén actualizadas y sean admisibles. Sin embargo, los procesos de capacitación y desarrollo de las personas engloban cuestiones complejas, como la preparación de líderes, la introducción del coaching y el mentoring, la educación corporativa continua, la administración del conocimiento, la adquisición de nuevos talentos y el aprendizaje organizacional.

Contemplamos que la capacitación es un esfuerzo por lograr la mejora personal. Como tal, es imprescindible, pero no suficiente para satisfacer las exigencias de la organización en un mundo en constante cambio. Se necesita un impulso más amplio y tolerante de cambio y de mejora de la organización. ¿Por qué? Simple, porque estamos en una época de inseguridad y de cambios que requiere personas y de organizaciones dinámicas, flexibles, activos e innovadores. Los tiempos modernos exigen nuevas organizaciones y que las personas adquieran otra posición. (Chiavenato, 2009)

Según refiere Chiavenato (2009), En el tiempo que, una corporación o entidad se predispone al mejoramiento a través de la

calidad total, debe fijar su esquema de formación y crecimiento, de modo que éste sea planificado, coordinado, establecido, estimado y mejorado en un proceso constante. Se necesitan un patrón moderno y vigente de capacitación para apoyar ese proceso, así como para implantar enfoques notables de mejora en los que estén involucradas todas las personas dentro de la organización. La capacitación debe tener presente, que la necesidad de participación y flexibilidad conlleve a capacitar y recapacitar incesantemente. Para ello, la organización debe:

- Invertir más en capital humano, que en otros ítems de menor relevancia
- Capacitar y recapacitar continuamente a todos los que involucran a una organización.
- Instruir a cada persona en las técnicas y formas de solución de problemas, para que pueda cooperar a mejorar la calidad.
- Guiar extensivamente a las personas siguiendo su ascenso hasta el nivel gerencial, y conjuntamente con los gerentes repotenciando sus habilidades creciendo profesionalmente mutuamente.
- Aprovechar la capacitación como un vehículo para generar un ambiente de confianza dentro de la organización.
- Perseverar en que la capacitación sea un compromiso de línea; todo programa debe basarse esencialmente en insumos primordiales y que debe estar fundado en muchos puntos estratégicos siendo sustancial para el personal.

2.2.5. Evaluación de desempeño

Es el mecanismo de acrecentamiento de Recursos Humanos, que accede a llevar a efecto una comparación entre el rendimiento productivo de una persona en su puesto y el previsto para dicho puesto en un periodo definido.

Calle (2012), lo puntualiza como:

“un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones, con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro”.

Chiavenato (1993)

“Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

Por consiguiente, Bittel propone que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”.

Referente a eso, Ghiselli (2012), recalca que:

“El desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse”.

Ejercer la evaluación del rendimiento en una organización, cualquier sea el nivel jerárquico, permitirá:

- Proponer un feedback o retroalimentación a las personas ya evaluadas, para que puedan subsanar los errores cometidos durante el trabajo desde el punto de vista organizacional.
- Instaurar y suscitar un vínculo más cercano apoyado en objetivos entre el superior y el subordinado; facilitando una comunicación recíproca, equilibrada y abierta.
- Diagnosticar las fortalezas y debilidades, precisamente en términos de competencias actuales y eventuales del personal de la

organización para poder enriquecerlas y puntualizar prioridades de acción.

- Colaborar en identificar y evaluar metas, programando posteriores capacitaciones, dado las circunstancias de identificar carencias individuales.
- Contemplar el desempeño individual, observando la adecuación de la persona al dicho cargo, para que en un plazo determinado sean beneficiarios por su labor y esfuerzo a promociones, transferencias, asignaciones y decisiones con respecto a sus recompensas y compensaciones.
- Facultar que la persona se desarrolle por sí mismo, impulsando a una mejor productividad a la organización.
- Reconocer el rendimiento insuficiente para tomar acciones de ciertas alternativas como la suspensión o despido, que no perjudiquen a la organización.

2.2.6. Desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos

Ccoicca (2017), define al trabajo remoto como:

“Cuando la naturaleza lo permita, utilice cualquier medio o mecanismo que pueda permitir que el trabajo fuera del lugar de trabajo proporcione servicios subordinados en el hogar o en un lugar aislado del mundo exterior”.

¿A quiénes les resulta aplicable el trabajo remoto?

Actualmente debido a la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, es aplicable a trabajadores pertenecientes al sector público y privado (no excluye regímenes laborales y especiales). Las labores remotas son realizadas con herramientas tecnológicas como computadoras portátiles y mediante la red web, trata de que casi las mismas tareas realizadas de manera física presencial sean realizadas

por medios virtuales sin disminuir y al contrario aumentare el desempeño laboral.

Chiavenato (2011), define que el desempeño:

“La eficiencia de los empleados que trabajan dentro de la organización es necesaria para la organización, en la organización el trabajo individual y la satisfacción laboral son altos, en este sentido el desempeño de las personas dependerá de su comportamiento y de los resultados obtenidos”

2.2.7. Desempeño

Cruz (2014), indica:

“La falta de consenso en la literatura sobre el contenido de esta estructura se debe a diferencias en su tamaño e indicadores adecuados que cubren completamente su campo”

Robbins (2013), define el desempeño laboral,

“Dicen que el desempeño laboral es el comportamiento o comportamiento observado por los empleados relacionado con

las metas organizacionales, que se puede medir de acuerdo con la capacidad de cada persona y el nivel de contribución a la empresa”

Así mismo, puede definirse como el rendimiento en función de la eficiencia y eficacia con la cual un trabajador realiza determinadas actividades, existen muchos modelos como el Samuelson (2018) o el de Romero (2017) que indican parámetros para medir el desempeño laboral, bajo el actual contexto estos parámetros varían para medir el rendimiento laboral de trabajo remoto.

Según Albornoz (2019) plante **las dimensiones** para verificar el desempeño del trabajo remoto, estas dimensiones son el cumplimiento de objetivos y metas, la superación personal y el trabajo en equipo mediante plataformas virtuales de trabajo colaborativo.

2.2.8. Cumplimiento de los objetivos y tareas

Medina (2012), dice:

Durante el período del análisis se evalúa el grado de conformidad con la meta de lograr la calidad requerida, se especifican evaluaciones cualitativas y cuantitativas, así como se evalúa la conformidad en términos tanto de cantidad como de calidad de todas las tareas planificadas e imprevistas en el tiempo descrito.

Arias (2011), expresa:

"El propósito específico de la investigación se corresponde directamente con la pregunta planteada".

Herrera (2006), indica:

El objetivo es reflejar el nivel de intención (propósito) de una investigación, el propósito al que se quiere alcanzar para cambiar el objeto y resolver el problema.

2.2.9. Superación personal

Pérez (2012), la superación personal también denominada como crecimiento:

"Es el proceso de evolución y transformación por el cual una persona pasa cuando adopta hábitos nuevos, ideales y pensamientos, lo cual hace posible el lograr concretar sus metas y alcanzar su potencial máximo en todos los ámbitos de la vida".

"La superación personal es la motivación interior, inspira a las personas a aprender de sus errores y a conquistarse a sí mismos para realizar sus sueños e ideales, convirtiéndose así en una mejor versión de sí mismos".

Medina (2011)

“De acuerdo con las posibilidades y limitaciones de los trabajadores en las actividades, la capacitación se utiliza para evaluar si los trabajadores toman acciones para obtener un desempeño y progreso consistente y mejor, y si están preocupados y dispuestos a mejorar su comportamiento”.

2.2.10. Trabajo en equipo

Chiavenato (2013) El trabajo en equipo cumple un papel principal en la vida laboral:

Esta herramienta se desarrollará cuando los trabajadores estén dispuestos a utilizar sus habilidades y conocimientos para realizar actividades coordinadas con los trabajadores orientados a lograr el mismo objetivo.

El objetivo del trabajo en equipo es brindar más habilidades, sabiduría, ideas y destrezas para tareas o actividades, compartiendo las actividades se pueden obtener resultados de manera rápida y confiable.

Medina (2012) indica respecto al trabajo en equipo:

“Sin perder tiempo ni energías, evaluar hasta qué punto los trabajadores pueden subordinar sus intereses personales a los intereses colectivos en el logro de las metas; están dispuestos a enseñar o impartir conocimientos y experiencias, así como la capacidad de crear buenas condiciones, para ganar franqueza en el grupo, así como una amplia cooperación”.

Koontz (2014), El equipo es una minoría, los integrantes de ello llevan en sí habilidades individuales, y se encuentran comprometidos hacia el alcance de un objetivo en común o también muchos objetivos.

2.3. Definiciones conceptuales

1. **Desempeño laboral** Chiavenato (2016) Desde la perspectiva de laborar en conjunto, la definición se centra en el desenvolvimiento de los trabajadores dentro una organización; con el fin, de ejecutar actividades propias dentro de su ámbito laboral. (p.45)
2. **Eficacia laboral** Chiavenato (2016) Refiere que es la capacidadde los individuos para lograr concretar metas organizacionales específicas. No importa cuántos recursos organizacionales se utilicen. (p. 46)
3. **Eficiencia laboral** Chiavenato (2016) Considerando la optimización de recursos, los talentos y capacidades necesarias para el desarrollo de su trabajo. En otras palabras, consiste en emplear un mínimo de resultados y así poder lograr una cantidad mayor de resultados óptimos. (p.34)
4. **Gestión** Pérez (2019) Es un conjunto de procesos desarrollados para cumplir con las metas marcadas por la organización, para lo cual se deben seguir los procesos de planificación, gestión, implementación y evaluación. (p.76)
5. **Ideas propuestas** Gómez (2018) indica que una tormenta de ideas, o lluvia de ideas trata de una técnica estratégica para la creatividad empleada con la finalidad de activar la generación de ideas, en conjunto sobre un problema y las posibles soluciones que podrían tener de un tema en específico. (p.67)
6. **Lecciones aprendidas.** Chiavenato (2016). Las personas son capaces de aprender de la experiencia, ese es una de las principales fortalezas de las personas, pues solo por esta pueden mejorar de manera constante, aprender una lección, un concepto o una técnica algo fundamental en el desarrollo humano. p.34)
7. **Planificación del Talento humano.** Chiavenato (2016) El procedimiento que realiza la entidad u organización para poder

analizar el puesto y obtener información sobre las especificaciones y descripciones del puesto, se inicia este proceso para gestionar el talento. (p.78)

8. **Productos de información** Pérez (2109) El producto es un instrumento fundamental para el marketing mix, porque representa los productos que cualquier empresa u organización (con o sin ánimo de lucro) proporciona a su público objetivo. (p.45)
9. **Selección de personal** Consiste en la actividad que se encarga de la selección de nuevos talentos que conforma un grupo de postulantes, el personal seleccionado debe cumplir con los requisitos del puesto y utilizar sus habilidades en el trabajo.
10. **Talento humano** Personas que tienen la capacidad de utilizar sus habilidades y experiencia para comprender y resolver problemas con el fin de lograr un buen desempeño.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

HG: La Gestión del Talento Humano se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE₁: El análisis de tareas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

HE₂: La capacitación y desarrollo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

HE₃: La evaluación del desempeño se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

2.5. Sistema de variables

2.5.1. Variable independiente

Gestión del talento humano

2.5.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

Tabla 1.
Operacionalización de las variables

Titulo	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
La gestión del talento humano y el desempeño remoto de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.	Gestión del talento humano	Análisis de tareas	Organización de labores	El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado.
			Funciones	Consideras que se ejecuta exactamente el manual de funciones.
			Especificaciones de puestos	Las funciones y responsabilidades de los trabajadores están de acuerdo a su perfil para el cargo.
		Capacitación y desarrollo	Necesidades de capacitación	Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad.
			Programas de capacitación	La Municipalidad brinda programas de capacitación.
			Ejecución de la capacitación	La realización de las capacitaciones es bien planificadas.
			Evaluación de la capacitación	En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación.
		Evaluación del desempeño	Responsabilidad de la evaluación	El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos.
			Objetivos de evaluación	La evaluación al personal permite evidenciar ciertas carencias particulares.
			Métodos de la evaluación	Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos.
			Procesos de la evaluación	Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos.

	Desempeño laboral remoto	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial.
			Alcanzar metas	Alcanzo las metas propuestas en mi trabajo.
			Desarrollar la misión	Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión.
		Superación personal	Motivación	Me siento motivado al realizar el trabajo remoto.
			Relaciones personales	Me comunico de manera constante con mis compañeros de trabajo por medios virtuales.
			Autorrealización	Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos.
		Trabajo en equipo	Trabajo colaborativo	Conozco plataformas de trabajo colaborativo.
			Tareas conjuntas	Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo.
			Sinergia	Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En conformidad con Hernández (2018) el tipo de investigación se describe como: La clasificación de acuerdo a criterios como el tipo de datos, el momento de la toma de datos, el nivel de la investigación, el objeto de estudio, etc., entonces, todas estas clasificaciones sirven para caracterizar y delimitar el estudio. La investigación corresponde al tipo aplicada pues como indica Tamayo (2017) “las investigaciones aplicadas buscan mediante el conocimiento teórico incidir en la solución práctica de un problema en la realidad”, por lo tanto, a través del análisis de la variable denominada “Gestión del talento Humano y la variable desempeño laboral remoto se buscó incrementar la eficiencia del teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis”.

3.1.1. Según su objeto de estudio

De acuerdo con (Baptista Lucio, Fernández Collado, & Hernández Sampieri, 2014), indica sobre la investigación descriptiva que comúnmente busca la medición de variables, con el fin de describir los fenómenos que se vienen estudiando. Y al denominar correlacional, es porque tuvo como objetivo el medir la relación existente del contexto de las variables presentadas, de la misma manera con el fin de medir la correlación de las variables presentes en la investigación.

De modo que, el tipo de investigación conforme al estudio es descriptivo – correlacional; por lo que, se buscó describir la incidencia de la denominada gestión del talento humano en el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, en consecuencia, hace que mida el vínculo o relación que se dé entre su contexto.

3.1.1 Enfoque

El enfoque del presente estudio es cuantitativo. Según Tamayo (2018) “Un enfoque de investigación cuantitativa, hace referencia al uso intensivo de modelos matemáticos y estadísticos para la consecución de los objetivos”, la presente investigación pretendió relacionar la variable denominada gestión del talento humano entre la variable denominada desempeño laboral remoto, a través de una aplicación de modelos estadísticos que demuestren la existencia o no de esa relación.

3.1.2. Alcance o nivel

Conforme a la naturaleza de la presente investigación que es del nivel o alcance correlacional, ya que permitió describir la relación de las variables de estudio: Gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tamayo (2016), explica de la siguiente manera: “La investigación de correlación tiene como objetivo visualizar la correlación o no correlación o interconexión entre varios fenómenos, el comportamiento de una variable y comprender el comportamiento de alguna variable vinculada. Intenta examinar el vínculo significativo que se conserva en medio de diversos conceptos, rangos o el nivel de concordancia a través de dos variables ya existentes. Esencialmente, determina diversas variables para determinar el nivel de correlación, sin embargo, al intentar en no dar una aclaración extendida (causa y resultado) del manifiesto bajo investigación, solamente averigua el grado de correlación y determina la magnitud de la variable.

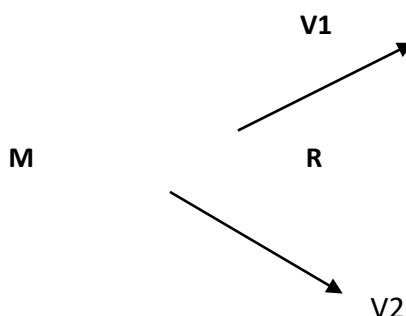
3.1.3. Diseño

Conforme, Pino Gotuzzo, (2006), concreta lo siguiente: “El diseño se determina de acuerdo con el tipo de investigación que se ejecutara y la hipótesis que se probara durante el desarrollo de la investigación”. El diseño de la presente investigación es no

experimental; igualmente de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional.

El análisis indica que la indagación de campo con los individuos involucrados trabaja de forma directa con la “Municipalidad de Amarilis”, asimismo con las herramientas adecuadas para el desarrollo, de la misma forma con la búsqueda documental que conlleva la intención de separar la información conveniente. El diseño ayudo a estudiar diversas opciones durante el trabajo de investigación para fijar un período, momento e instrumentos necesarios para obtener excelentes resultados a través de la participación de personal relevante.

- **Diseño.** - El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental.
- **Esquema.** - El diagrama del presente trabajo de investigación presente es:



Dónde:

M: Muestra de estudio

VX : Gestión de Talento Humano

VY : Desempeño laboral remoto

R: Relación existe entre las Variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La dimensión de la demografía es un agente fundamental dentro del desarrollo de dicha investigación y en el suceso empresarial esta capacidad se conforma por el número de elementos los cuales son parte de la población, de acuerdo al número de componentes las cuales puede ser tanto finita o infinita. Asimismo, esta población debe cumplir con ciertas características, es decir, la población debe ser delimitada por el contexto, en este caso la pandemia y el establecimiento del trabajo remoto con marco legal; el tiempo, año 2020, y el espacio, trabajado remoto de trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis.

Dentro de este marco, la población que abarca este estudio de investigación, estuvo conformada por 52 trabajadores administrativos nombrados y 23 trabajadores administrativos contratados mediante la modalidad CAS. Haciendo como total 75 trabajadores administrativos que comprende la Municipalidad Distrital de Amarilis. Según se detalla en la tabla presentada a continuación.

Tabla 2.
Distribución de la población de estudio

Colaboradores	Varones	Mujeres	Total
Adm. Nombrados	34	18	52
Adm. Contratados	15	8	23
TOTAL	49	26	75

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos MDA

Elaboración: Propio

3.2.2. Muestra

El presente estudio de investigación utilizó un muestreo no probabilístico o también denominado muestras dirigidas, estos consisten

en el procedimiento de selección informal (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 176), pues se tiene un gran manejo de la información y esto facilitó en mucho el desarrollo así como el cumplimiento de los objetivos de investigación, es decir, se emplea este tipo de muestreo para un enfoque cuantitativo con la ventaja de que el estudio brinde información y características específicas de un subgrupo de la población, es decir, no busca la representatividad sino especificidad en este caso el desempeño de los empleados remotos, característicos de este contexto mundial de la pandemia, 2020. En tal sentido la muestra quedó definida de la siguiente manera.

La muestra fue seleccionada mediante la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, en este caso toda la población fue la muestra por 52 trabajadores administrativos nombrados y 23 trabajadores administrativos contratados mediante la modalidad CAS. Haciendo como total 75 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tabla 3.
Distribución de muestra de estudio

Colaboradores	Varones	Mujeres	Total
Adm. Nombrados	34	18	52
Adm. Contratados	15	8	23
TOTAL	49	26	75

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos MDA
Elaboración: Propio

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

La presente investigación tuvo un propósito y con él un diseño propio, técnicas e instrumentos adecuados con el fin de que el estudio llegue a un buen puerto, en este caso la técnica seleccionada fue la técnica de encuesta.

Para el desarrollo de la investigación se diseñó, se aplicó y procesó el instrumento denominado cuestionario, el mismo que se aplicó

al total de la muestra. Se aplicó este instrumento porque su ductilidad y objetividad nos permitirán el análisis de forma objetiva de las percepciones de todos los integrantes de la muestra, así como será viable su aplicación ya sea de manera presencial o por medios virtuales.

Sampieri (2016), menciona: El cuestionario se compone de una serie de preguntas, generalmente de varios tipos. Estas preguntas se preparan de manera sistemática y cuidadosa, involucran hechos y aspectos de interés en la encuesta o evaluación, y se pueden aplicar de diversas maneras, incluida la gestión de grupos o su envío por correo electrónico.

Asimismo, dentro del cuestionario aplicado se emplearon preguntas cerradas, ya que de acuerdo con la escala empleada se puede ubicar los valores acordes a sus dimensiones e indicadores de las variables de investigación además son sencillas de codificar y descodificar, ya que de ser abierta la interpretación de las respuestas puede verse sesgada por el mismo estudiador. Si bien puede también limitar las respuestas, es importante una prueba piloto con el fin de perfeccionar el cuestionario y que sobre todo el estudiado pueda tener mayor alternativa a responder.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

3.4.1. Interpretación de datos y resultados

En la vigente investigación se presentaron las cifras por medio de tablas, cuadros, figuras y gráficos examinados con la aplicación de la estadística descriptiva en las dos variables de la gestión del talento

humano y el desempeño laboral remoto. Como desenlace se presentaron por medio de cuadros, considerando cada variable presente en la investigación, por tanto, se empleó la estadística descriptiva en los métodos o técnicas mencionados a continuación:

- Ordenamiento y Clasificación.

- Gráficos Estadísticos.
- Procesamiento Computarizado con Excel de los datos.

3.4.2. Análisis y datos, prueba de hipótesis

Para el trabajo de investigación presente se debió que tener cuenta el cuadro de presentación de datos en el cual se desarrolló la tabulación correspondiente para poder analizar los datos vinculados con cada variable, en este caso en el programa SPSS v.25, por consiguiente se interpretara cada cuadro estadístico de acuerdo a las variables de estudio, de la misma manera se determinó el primer término si los datos tiene o no un distribución normal en funciona a ello se eligió un estadígrafo de prueba para contrastar la hipótesis.

La prueba de hipótesis se realizó con el cálculo de la correlación de Spearman con el respectivo rango de -1 a +1, puesto que se buscó medir el nivel de significancia en base a una razón entre las dos variables, como es el caso de aplicar un cuestionario y de manera cuantificada registrar los datos obtenidos.

Luego se evaluó la confiabilidad y validez del instrumento de medición gracias el alfa de Cronbach para así medir la consistencia interna del instrumento, obtenido el siguiente resultado:

Tabla 4.
Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.852	20

Los resultados arrojados por el Alfa de Cronbach permitieron afirmar que el instrumento es confiable, por tanto, alcanzó una puntuación superior a 0.8.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

Tabla 5.

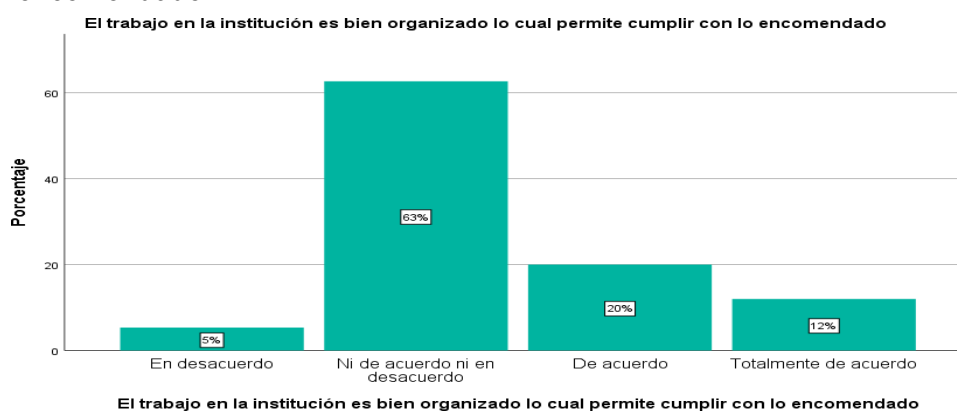
El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	5,3	5,3	5,3
Ni de acuerdo ni desacuerdo	47	62,7	62,7	68,0
De acuerdo	15	20,0	20,0	88,0
Totalmente de acuerdo	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 1.

El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado



Fuente: Tabla 5

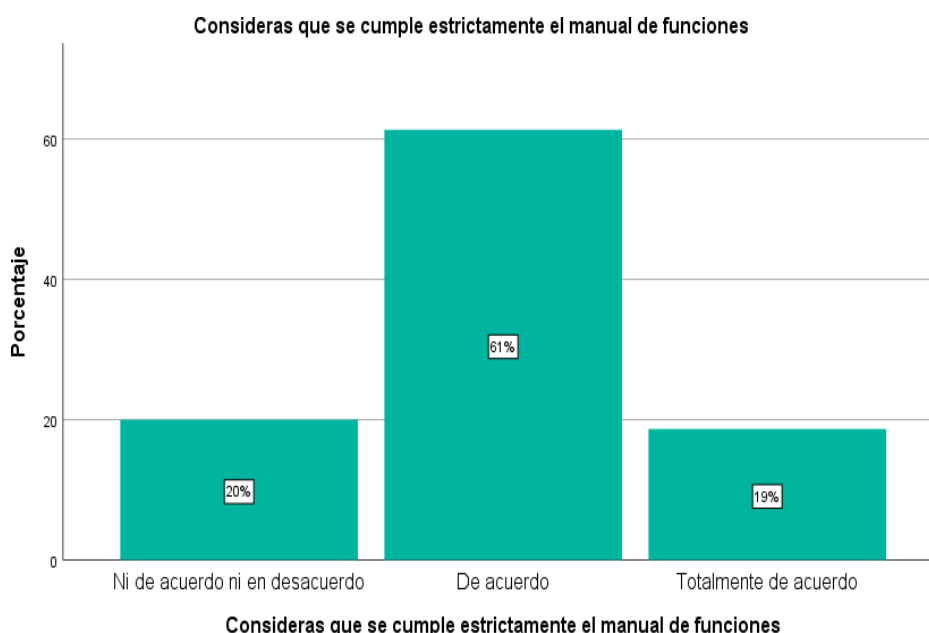
Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se precisa en la tabla 5, respondió: El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 5% respondió estar en desacuerdo con la organización de la institución, por otro lado, el 63% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 20% manifestó estar de acuerdo, asimismo, el 12% expuso estar totalmente de acuerdo.

Tabla 6.
Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	20,0	20,0	20,0
De acuerdo	46	61,3	61,3	81,3
Totalmente de acuerdo	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 2.
Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones



Fuente: Tabla 6

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se dictamina en la tabla 6, respondió: Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 20% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de las funciones, por otro lado, el 61% menciona estar de acuerdo con el manual de funciones, sin embargo, el 19% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 7.

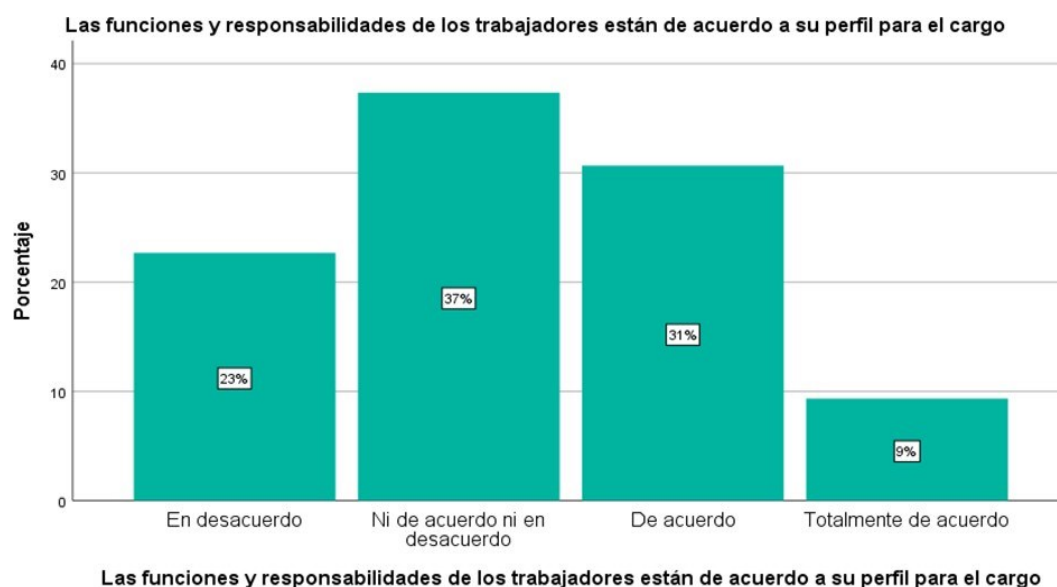
Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	17	22,7	22,7	22,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	37,3	37,3	60,0
De acuerdo	23	30,7	30,7	90,7
Totalmente de acuerdo	7	9,3	9,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 3.

Las funciones y responsabilidades de los trabajadores están de acuerdo a su perfil para el cargo



Fuente: Tabla 7

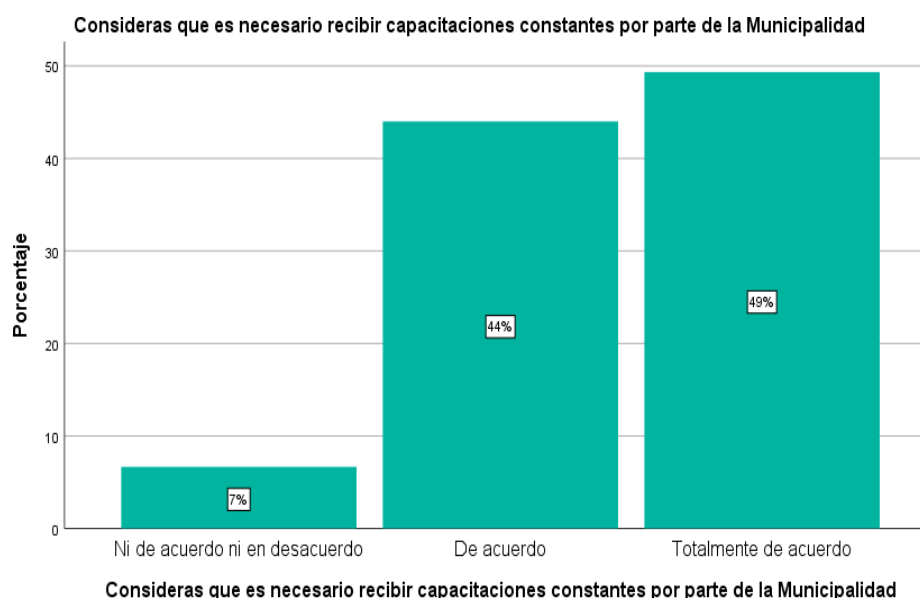
Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se examina en la tabla 7, respondió: Las funciones y responsabilidades de los trabajadores están de acuerdo a su perfil para el cargo, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 23% respondió estar en desacuerdo con los perfiles para los cargo con respecto a las responsabilidades y funciones, por otro lado, el 37% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 31% manifestó estar de acuerdo, asimismo, el 9% expuso estar totalmente de acuerdo que las responsabilidades y funciones están de acuerdo al cargo.

Tabla 8.
Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
De acuerdo	33	44,0	44,0	50,7
Totalmente de acuerdo	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 4.
Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad



Fuente: Tabla 8

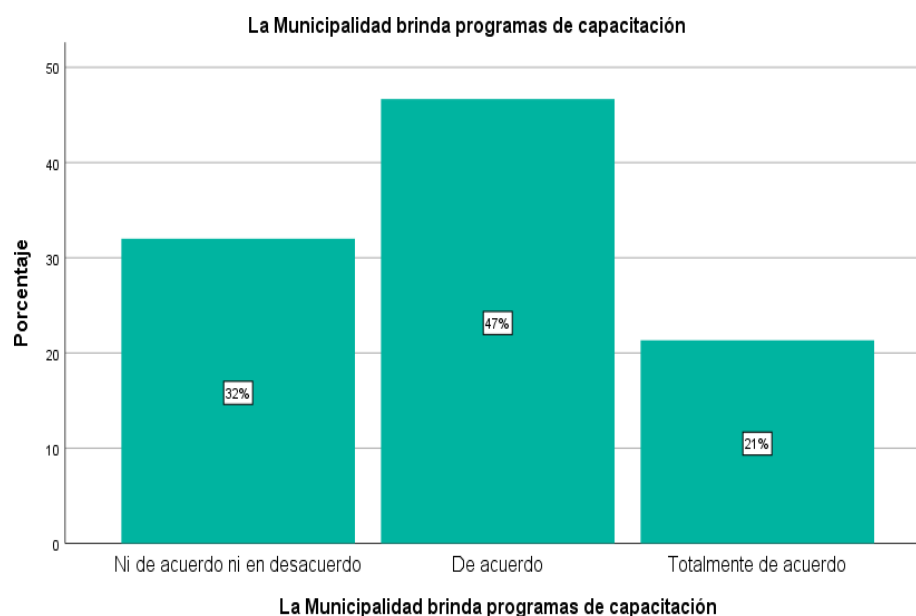
Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se contempla en la tabla 8, respondió: Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 7% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en recibir capacitaciones constantes, por otro lado, el 44% menciona estar de acuerdo con las capacitaciones constantes de la municipalidad, sin embargo, el 49% manifestó estar totalmente de acuerdo en recibir las capacitaciones continuas por parte de la Municipalidad.

Tabla 9.
La Municipalidad brinda programas de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	32,0	32,0	32,0
De acuerdo	35	46,7	46,7	78,7
Totalmente de acuerdo	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 5.
La Municipalidad brinda programas de capacitación



Fuente: Tabla 9

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se analiza en la tabla 9, respondió: La Municipalidad brinda programas de capacitación, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 32% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con los programas de capacitación, por otro lado, el 47% menciona estar de acuerdo con respecto a que la Municipalidad brinda programas de capacitación, sin embargo, el 21% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 10.

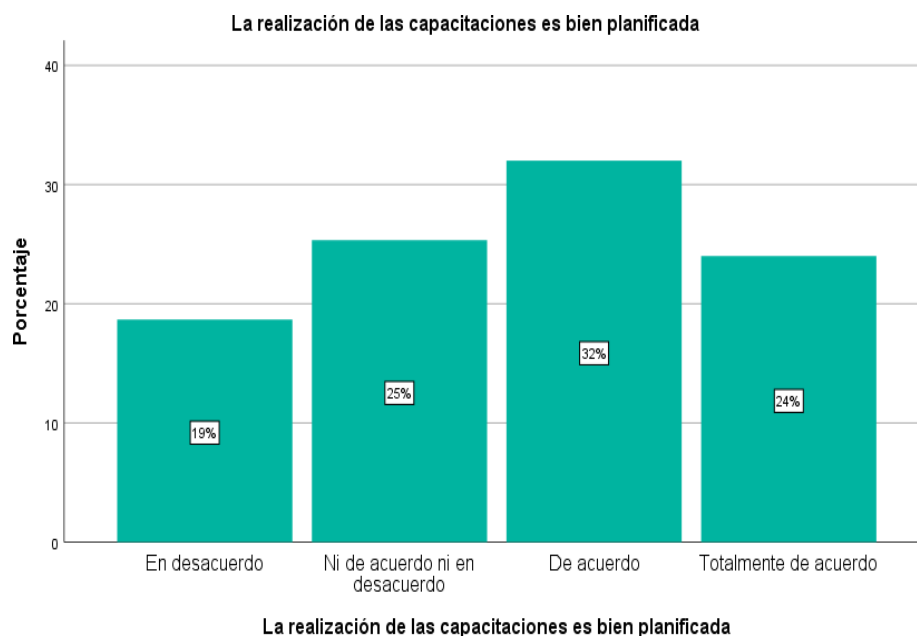
La realización de las capacitaciones es bien planificada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	18,7	18,7	18,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	25,3	25,3	44,0
De acuerdo	24	32,0	32,0	76,0
Totalmente de acuerdo	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 6.

La realización de las capacitaciones es bien planificada



Fuente: Tabla 10

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se detalla en la tabla 10, respondió: La realización de las capacitaciones es bien planificada, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 19% respondió estar en desacuerdo con la planificación de las capacitaciones, por otro lado, el 25% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 32% manifestó estar de acuerdo, asimismo, el 24% expuso estar totalmente de acuerdo con la planificación de las capacitaciones.

Tabla 11.

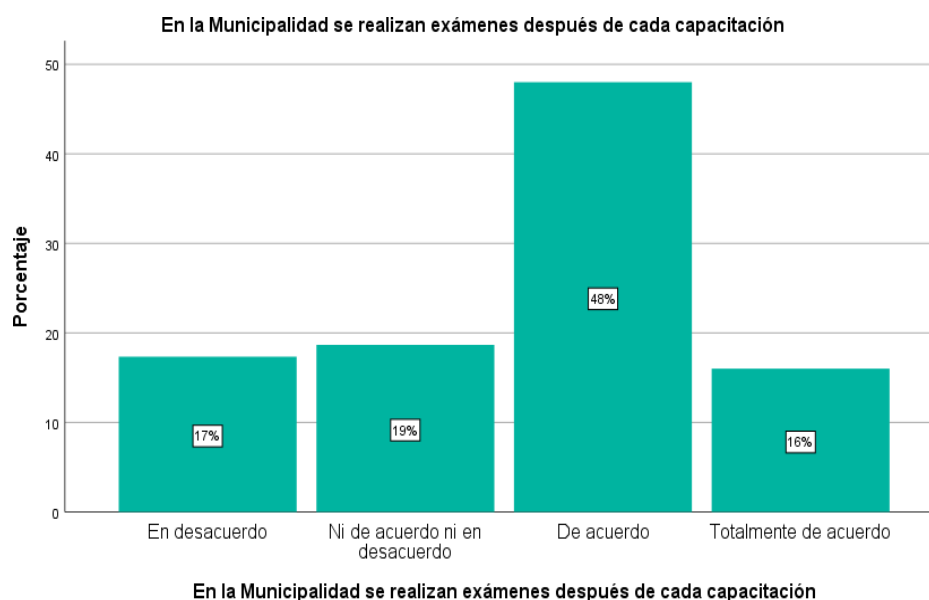
En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	17,3	17,3	17,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	18,7	18,7	36,0
De acuerdo	36	48,0	48,0	84,0
Totalmente de acuerdo	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 7.

En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación



Fuente: Tabla 11

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se examina en la tabla 11, respondió: En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 17% respondió estar en desacuerdo el cual refiere que no realizan evaluaciones, por otro lado, el 19% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 48% manifestó estar de acuerdo, asimismo, el 16% expuso estar totalmente de acuerdo, expresando que después de cada capacitación, la municipalidad realiza exámenes.

Tabla 12.

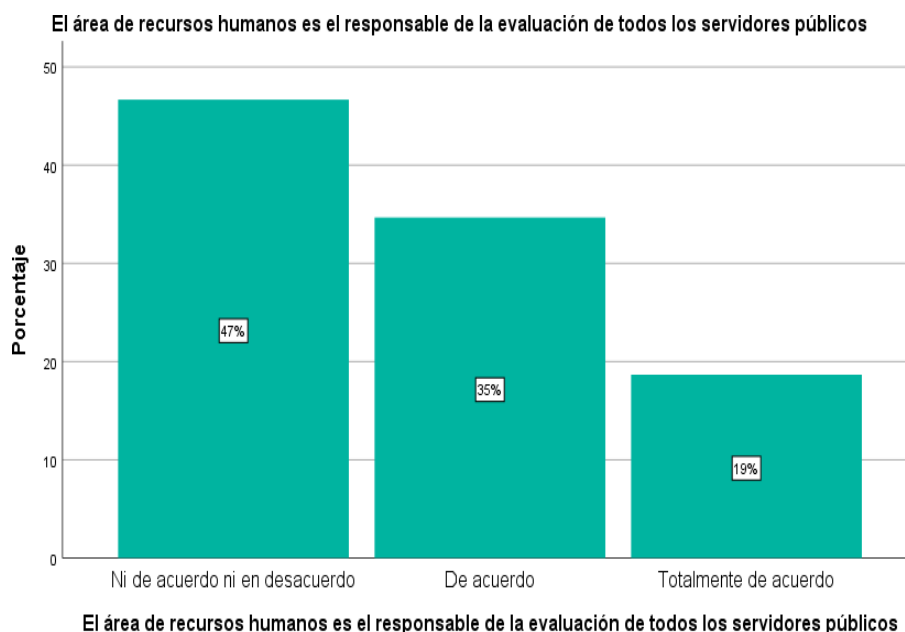
El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	46,7	46,7	46,7
De acuerdo	26	34,7	34,7	81,3
Totalmente de acuerdo	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 8.

El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos



Fuente: Tabla 12

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se precisa en la tabla 12, respondió: El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 47% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 35% menciona estar de acuerdo en que el área de recursos humanos es el responsable de las evaluaciones, asimismo, el 19% manifestó estar totalmente acuerdo.

Tabla 13.

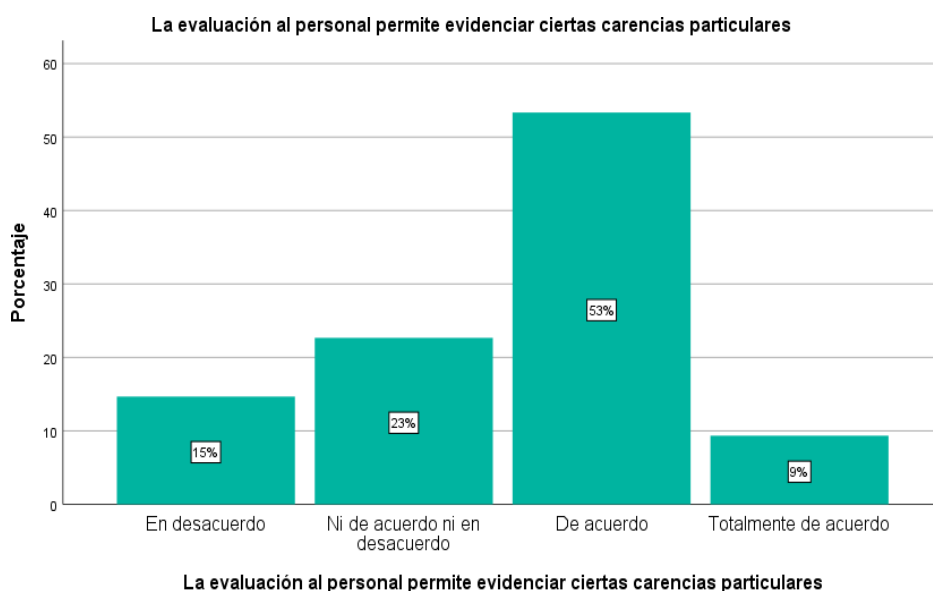
El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	14,7	14,7	14,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	22,7	22,7	37,3
De acuerdo	40	53,3	53,3	90,7
Totalmente de acuerdo	7	9,3	9,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 9.

La evaluación al personal permite evidenciar ciertas carencias particulares



Fuente: Tabla 13

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se denota en la tabla 13, respondió: La evaluación al personal permite evidenciar ciertas carencias particulares, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 15% respondió estar en desacuerdo, por otro lado, el 23% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las evaluaciones permiten evidenciar carencias, sin embargo, el 53% manifestó estar de acuerdo, asimismo, el 9% expuso estar totalmente de acuerdo.

Tabla 14.

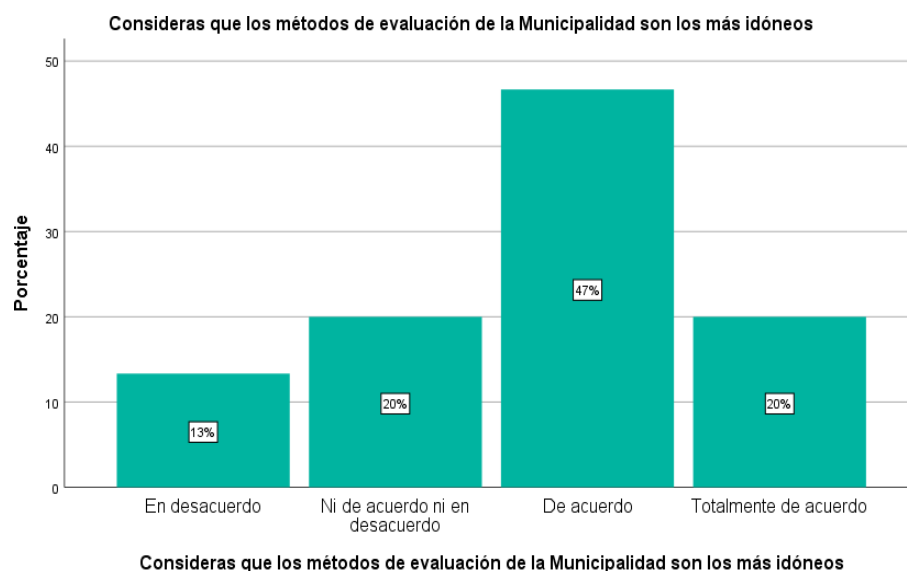
Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	10	13,3	13,3	13,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	20,0	20,0	33,3
De acuerdo	35	46,7	46,7	80,0
Totalmente de acuerdo	15	20,0	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 10.

Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos



Fuente: Tabla 14

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se mira en la tabla 14, respondió: Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 13% respondió estar en desacuerdo con los métodos de evaluación, por otro lado, el 20% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la evaluación de la municipalidad, sin embargo, el 47% expresó estar de acuerdo, asimismo, el 20% menciona estar totalmente de acuerdo.

Tabla 15.

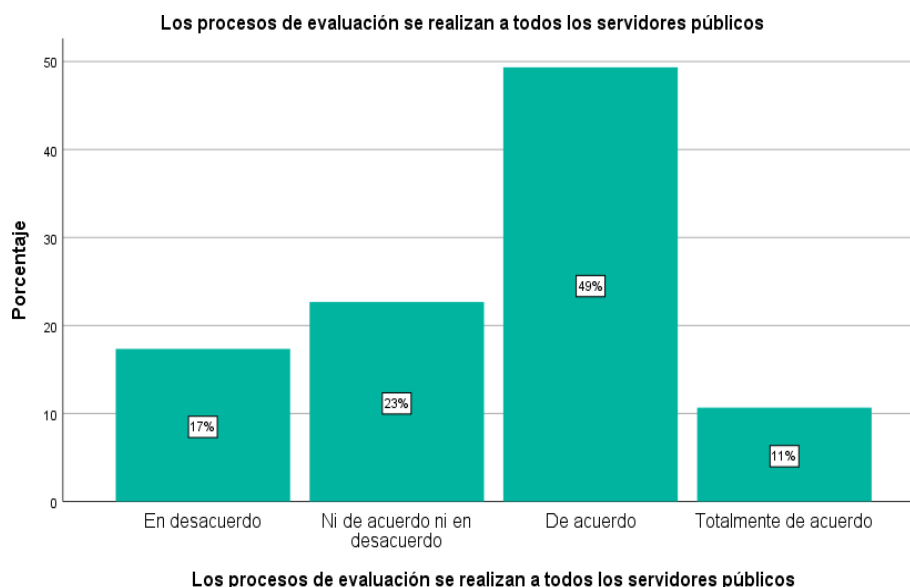
Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	17,3	17,3	17,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	22,7	22,7	40,0
De acuerdo	37	49,3	49,3	89,3
Totalmente de acuerdo	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 11.

Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos



Fuente: Tabla 15

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se estudia en la tabla 15, respondió: Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 17% respondió estar en desacuerdo con que la evaluación se realizan a todos los servidores, por otro lado, el 23% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la evaluación que se realiza en los servidores públicos, sin embargo, el 49% expresó estar de acuerdo con los procesos, asimismo, el 11% menciona estar totalmente de acuerdo.

Tabla 16.

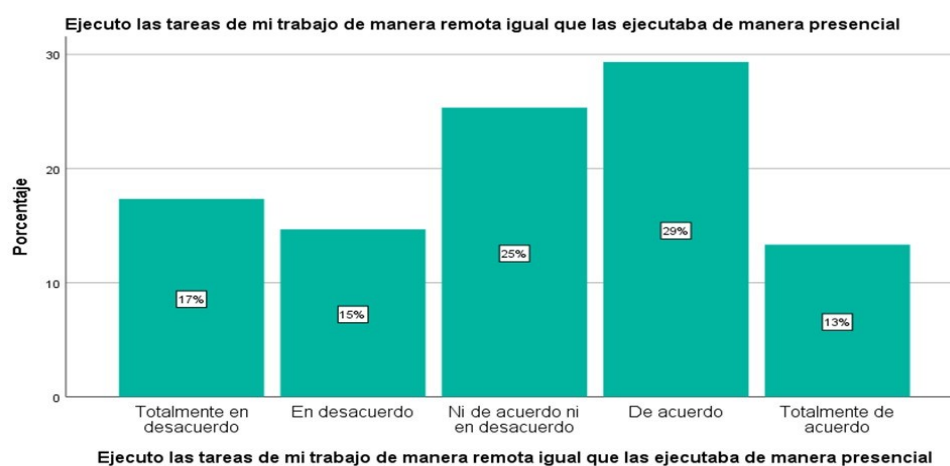
Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	17,3	17,3	17,3
En desacuerdo	11	14,7	14,7	32,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	25,3	25,3	57,3
De acuerdo	22	29,3	29,3	86,7
Totalmente de acuerdo	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 12.

Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial

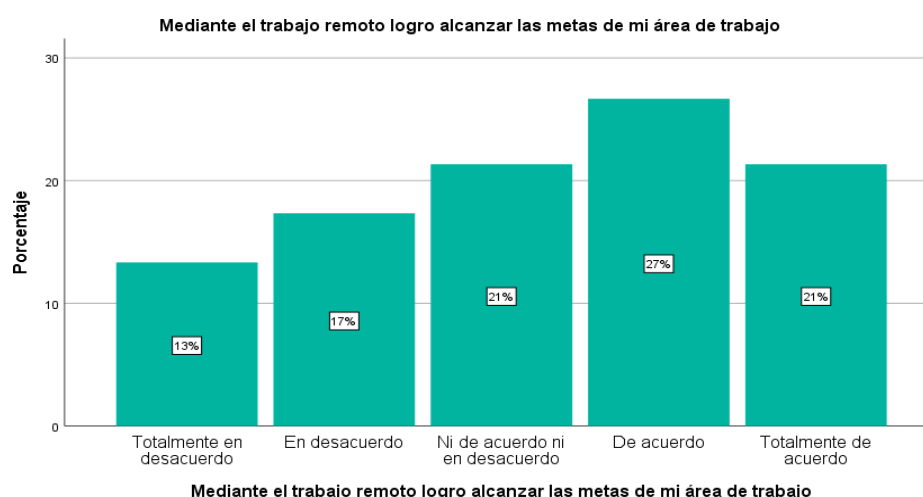


Fuente: Tabla 16

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se analiza en la tabla 16, respondió: Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 17% respondió que están totalmente en desacuerdo en que la ejecución de su trabajo se realiza de igual manera tanto remota como presencial, asimismo, el 15% expresa que se encuentra en desacuerdo, no obstante, el 25% expresa que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 29% si manifiesta estar de acuerdo, de igual manera, el 13% expone estar totalmente de acuerdo.

Tabla 17.*Mediante el trabajo remoto logro alcanzar las metas de mi área de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	13	17,3	17,3	30,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,3	21,3	52,0
De acuerdo	20	26,7	26,7	78,7
Totalmente de acuerdo	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

*Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis***Gráfico 13.***Mediante el trabajo remoto logro alcanzar las metas de mi área de trabajo**Fuente: Tabla 17*

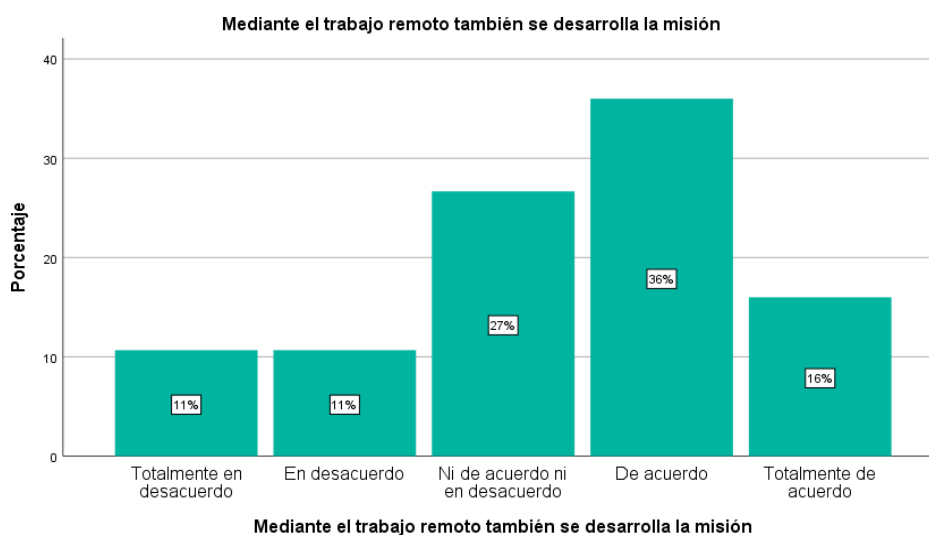
Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se detalla en la tabla 17, respondió: Mediante el trabajo remoto logro alcanzar las metas de mi área de trabajo, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 13% respondió que están totalmente en desacuerdo en el trabajo remoto para alcanzar las metas del área de trabajo, asimismo, el 17% expresa que se encuentra en desacuerdo, no obstante, el 21% expresa que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 27% si expresa estar de acuerdo con el trabajo remoto para alcanzar las metas del área de trabajo, de igual manera, el 21% expone estar totalmente de acuerdo.

Tabla 18.
Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	10,7	10,7	10,7
En desacuerdo	8	10,7	10,7	21,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	26,7	26,7	48,0
De acuerdo	27	36,0	36,0	84,0
Totalmente de acuerdo	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 14.
Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión



Fuente: Tabla 18

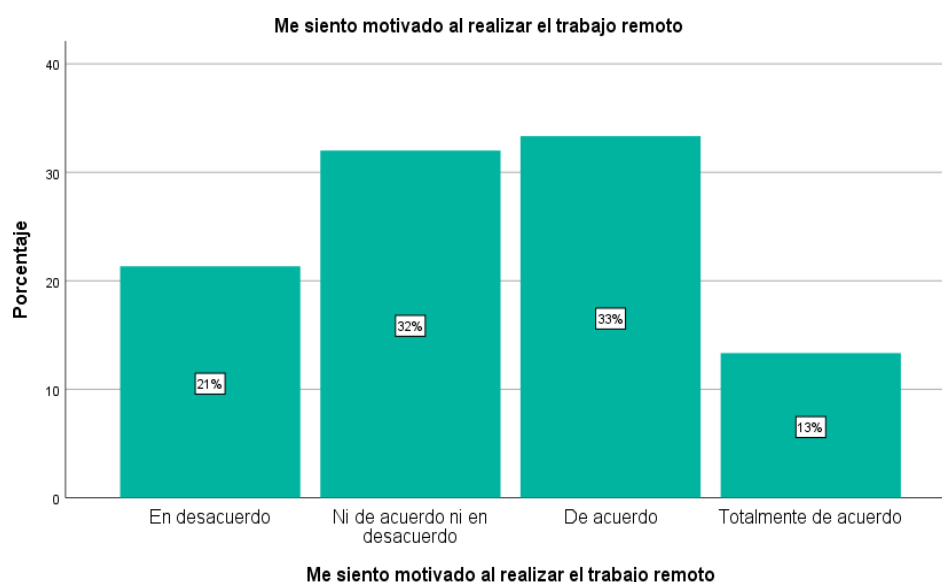
Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se detalla en la tabla 18, respondió: Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 11% respondió que están totalmente en desacuerdo en el trabajo remoto para desarrollar la misión, asimismo, el 11% expresa que se encuentra en desacuerdo, no obstante, el 27% expresa que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 36% si expresa estar de acuerdo con el trabajo remoto desarrolla la misión, de igual manera, el 16% expone estar totalmente de acuerdo.

Tabla 19.
Me siento motivado al realizar el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	16	21,3	21,3	21,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	32,0	32,0	53,3
De acuerdo	25	33,3	33,3	86,7
Totalmente de acuerdo	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 15.
Me siento motivado al realizar el trabajo remoto



Fuente: Tabla 19

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se percibe en la tabla 19, respondió: Me siento motivado al realizar el trabajo remoto, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 21% respondió estar en desacuerdo en que se siente motivado al realizar el trabajo remoto, por otro lado, el 32% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 33% expresó estar de acuerdo con la motivación al realizar los trabajos remoto, asimismo, el 13% menciona estar totalmente de acuerdo.

Tabla 20.

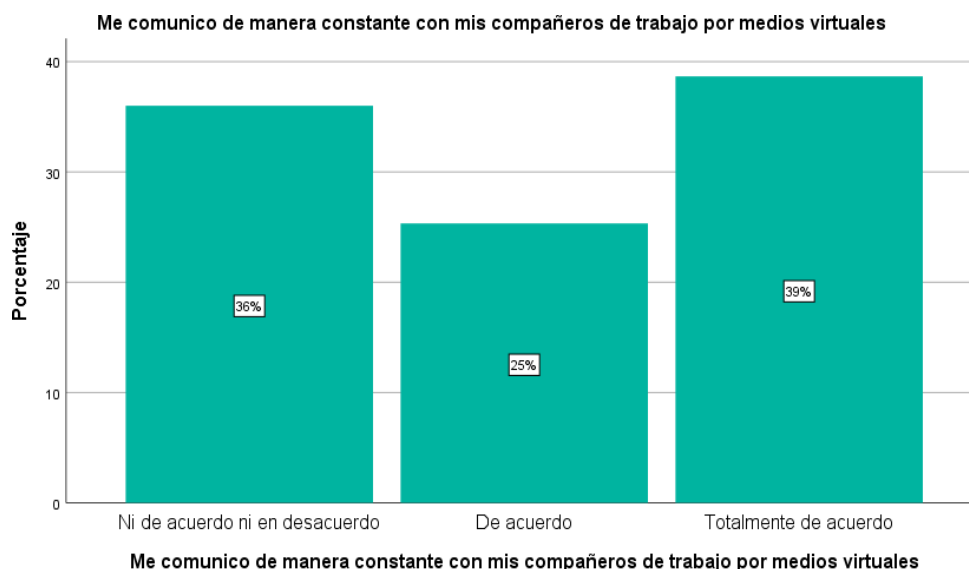
Me comunico de manera constante con mis compañeros de trabajo por medios virtuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	36,0	36,0	36,0
De acuerdo	19	25,3	25,3	61,3
Totalmente de acuerdo	29	38,7	38,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 16.

Me comunico de manera constante con mis compañeros de trabajo por medios virtuales



Fuente: Tabla 20

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se analiza en la tabla 20, respondió: Me comunico de manera constante con mis compañeros de trabajo por medios virtuales, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 36% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación por medios virtuales con sus colegas, por otro lado, el 25% menciona estar de acuerdo con la comunicación constante con sus compañeros laborales por medios virtuales, sin embargo, el 39% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 21.

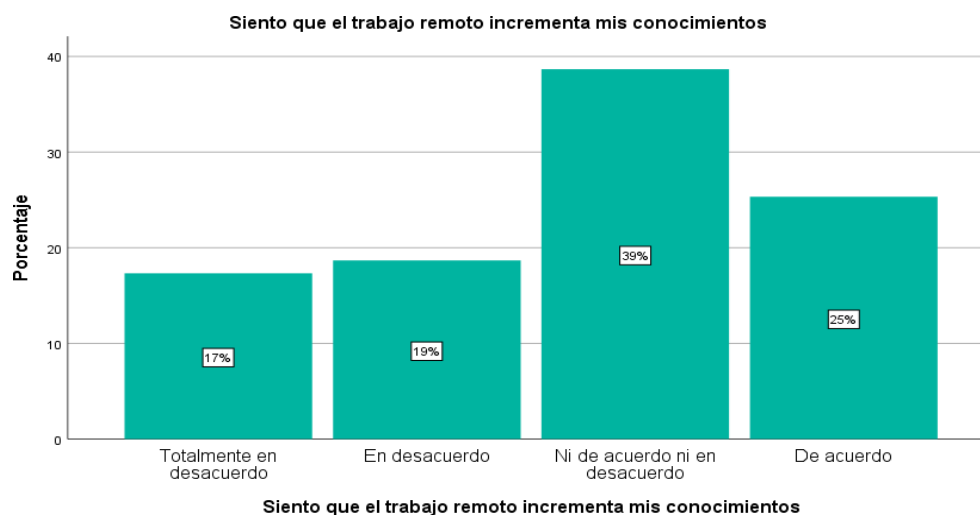
Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	17,3	17,3	17,3
En desacuerdo	14	18,7	18,7	36,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	38,7	38,7	74,7
De acuerdo	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 17.

Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos



Fuente: Tabla 21

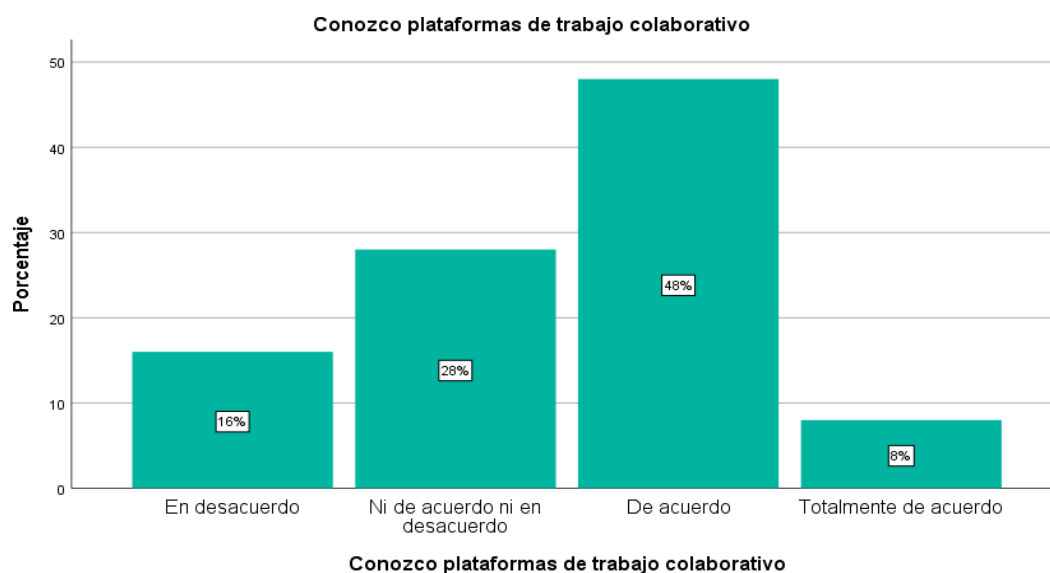
Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se detalla en la tabla 21, respondió: Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 17% respondió estar totalmente en desacuerdo con que el trabajo remoto incremente sus conocimientos, por otro lado, el 19% menciona estar en desacuerdo con el trabajo remoto para incrementar sus conocimientos, sin embargo, el 39% expreso no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, asimismo, el 25% menciona estar de acuerdo con que el trabajo remoto si incrementa sus conocimientos.

Tabla 22.
Conozco plataformas de trabajo colaborativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	16,0	16,0	16,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	28,0	28,0	44,0
De acuerdo	36	48,0	48,0	92,0
Totalmente de acuerdo	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 18.
Conozco plataformas de trabajo colaborativo



Fuente: Tabla 22

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se contempla en la tabla 22, contestó: Conozco plataformas de trabajo colaborativo, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 16% respondió estar en desacuerdo ya que no conocen la plataforma para el trabajocolaborativo, por otro lado, el 28% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 48% expreso estar de acuerdo afirmando que si conocen la plataforma de trabajo, asimismo, el 8% menciona estar totalmente de acuerdo.

Tabla 23.

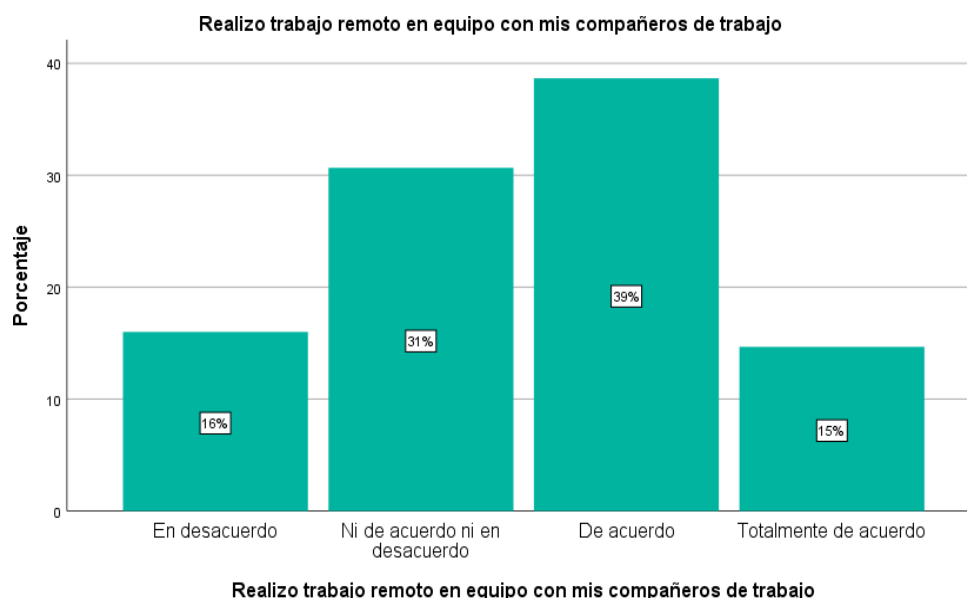
Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	16,0	16,0	16,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	30,7	30,7	46,7
De acuerdo	29	38,7	38,7	85,3
Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 19.

Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo



Fuente: Tabla 23

Interpretación: Realizada la encuesta a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se percibe en la tabla 23, respondió: Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 16% respondió estar en desacuerdo en realizar trabajos remoto en equipo, por otro lado, el 31% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 39% expresó estar de acuerdo con el trabajo remoto en equipo, asimismo, el 15% menciona estar totalmente de acuerdo.

Tabla 24.

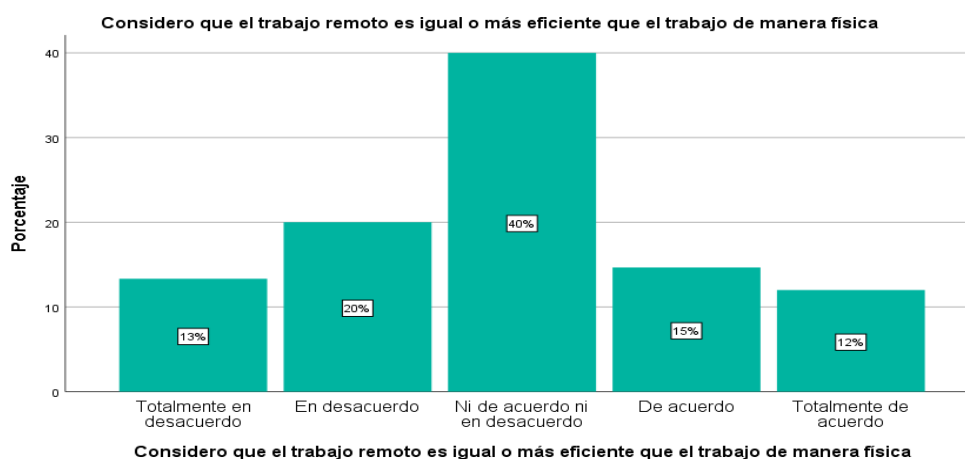
Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	15	20,0	20,0	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	40,0	40,0	73,3
De acuerdo	11	14,7	14,7	88,0
Totalmente de acuerdo	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Gráfico 20.

Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física



Fuente de la Tabla 24

Interpretación: Realizada la encuesta a todos el personal administrativo del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se analiza en la tabla 24, respondió: Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 13% respondió que están totalmente en desacuerdo con el trabajo remoto sea igual de eficiente con el de manera física, asimismo, el 20% expresa que se encuentra en desacuerdo, no obstante, el 40% expresa que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 15% si expresa estar de acuerdo con que el trabajo remoto sea igual al de manera física, de igual manera, el 12% expone estar íntegramente conforme

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Para el análisis de la prueba de normalidad fue con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor de 50. A continuación presentaremos las condiciones para determinar la distribución de normalidad:

Tabla 25.
Gestión del talento humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL TALENTO HUMANO	,521	75	,000
DESEMPEÑO LABORAL REMOTO	,463	75	,000

Basándonos en la información del resultado de normalidad en función a la tabla 25; podemos concluir que la distribución no es normal, en consiguiente se procede a emplear la correlación de variables utilizando el Rho de Spearman como método estadístico.

4.2.1. Contratación de hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se vincula de forma directa y relevante con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

Tabla 26.
Gestión del talento humano / desempeño laboral remoto

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral remoto
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,700**
		N	75
Desemp eño laboral remoto	Desemp	Coefficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	75

Interpretación: En base a la hipótesis general programada, se concreta que la gestión del talento humano se vincula de forma directa y relevante con el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que a una gestión eficiente del talento humano existirá un desempeño laboral óptimo dentro de dichos servidores públicos; tal y como se demuestra en los datos estadísticos revelado anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{sx}=0,700$).

4.2.2. Contratación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El análisis de tareas se vincula de forma directa y relevante con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

Tabla 27.
Análisis de tareas / desempeño laboral remoto

		Análisis de tareas	Desempeño laboral remoto
Rho de Spearman	Análisis de tareas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
Desempeño laboral remoto	Desempeño laboral remoto	Coeficiente de correlación	,617**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 planteada se concluye que el análisis de tareas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva moderada, es decir que a un análisis de tarea para la designación y especificación de puestos laborales existirá un eficiente desempeño laboral

remoto por parte de los servidores públicos; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{hx}=0,617$).

Hipótesis específica 2

La capacitación y desarrollo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

Tabla 28.
Capacitación y desarrollo / desempeño laboral remoto

			Capacitación y desarrollo	Desempeño laboral remoto
Rho de Spearman n	Capacitación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Desempeño laboral remoto	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2 planteada se concluye que la capacitación y desarrollo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que mientras la municipalidad programa, ejecute y evalúe capacitaciones existirá un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores públicos; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{hx}=0,713$).

Hipótesis específica 3

La evaluación del desempeño se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020.

Tabla 29.*Evaluación del desempeño / desempeño laboral remoto*

			Evaluación del desempeño	Desempeño laboral remoto
Rho de	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
Spearman	del	Sig. (bilateral)	.	,000
	desempeño	N	75	75
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	remoto	N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 planteada se concluye la evaluación del desempeño se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que mientras se tenga claro la importancia de la evaluación con respecto a sus métodos y objetivos existirá un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores públicos; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{hx}=0,718$).

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los Resultados del trabajo de Investigación

Flores (2018), en su investigación que lleva como título: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018”, concluyo que existe una correlación positiva muy fuerte entre la gestión de variables de recursos humanos y el desempeño laboral, y el coeficiente de correlación es $R = 97.1\%$, lo cual refleja que su conocimiento de la gestión de recursos humanos también será mayor y comprenderá mejor la percepción sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, asimismo, la relación del desarrollo del talento y las variables de desempeño laboral tienen una correlación positiva, y su coeficiente de correlación es $R = 83.6\%$, lo cual refleja que mientras más alto es la percepción del desarrollo del talento, mejor es la comprensión del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay; teniendo como modelo para explicar tal vinculo: $\text{Desempeño laboral (Y)} = 0,126 + 0,876 * (\text{Desarrollo del talento humano})$.

Estos resultados se pueden ver contrastados con los obtenidos en la tabla 26, donde finaliza que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y relevante con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que a una gestión eficiente del talento humano existirá una desempeño laboral óptimo de dichos servidores públicos; tal y como se demuestra en los datos estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,700$).

Moreno (2016), en su investigación titulada: “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015- 2016”.

Concluyo que se obtuvo la recopilación de información fundamental del responsable de la empresa para poder analizarlo y así diagnosticar situacionalmente, esta información ayuda a obtener defectos relacionados con el talento, a la vez que se aplican métodos de investigación para organizar en consecuencia a las personas que se dedican a diferentes tareas. El modelo propuesto intenta lograr la efectividad y eficiencia de la competitividad de los talentos con base en el diseño de procesos. Estos procesos ayudarán primero a establecer un proceso formal para asegurar la contratación del personal requerido, y lo más importante, la retención a través de la provisión de personas que desarrollan oportunidades para llevar a la organización al éxito.

Estos resultados se pueden ver contrastados con los obtenidos en la tabla 27 donde se concluye que el análisis de tareas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva moderada, es decir que a un análisis de para la designación y especificación de puestos laborales existirá un eficiente desempeño laboral remoto de dichos servidores públicos; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{hx}=0,617$).

Con respecto a lo expuesto por Díaz (2016), en su investigación titulada: “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Dio por concluido que el 44,58% de las instituciones públicas noimplementan una gestión de capacidades, lo que afectará el desempeño de los servidores públicos, por lo que se propone el plan de nominaciones de "modo de gestión de talento humano inclusivo de capacidades". Obtuvo información sobre el tema de la instrucción, y concluyó que el objetivo es mejorar el desempeño laboral de las personas con discapacidad, al mismo tiempo incrementar la eficiencia de las actividades laborales y contribuir para el alcance de los objetivos institucionales.

Estos últimos resultados pueden ser contratados con los obtenidos en la tabla 28 donde se concluye que, la capacitación y desarrollo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que mientras la municipalidad programa, ejecute y evalúe capacitaciones existirá un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores públicos; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{hx}=0,713$).

Con respecto a la investigación de Ramos (2017), titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”, concluyo que para gestión de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, Arroja un valor de 0,819, esto luego de tener en cuenta el coeficiente de Spearman el cual indica que existe un alto grado de correlación positiva entre las variables gestión de personal y desempeño laboral. Por tanto, está comprobado que existe una gestión de personal eficiente, por consiguiente, toma en cuenta que se incrementara el valor del desempeño laboral de los trabajadores, asimismo, la formación del personal y la calidad de vida laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permiten comprobar que su valor es de 0,756 a través del coeficiente de Spearman, lo que demuestra que existe una alta correlación positiva entre la formación del personal y la calidad del trabajo.

Estos resultados se pueden ver contrastados con los obtenidos en la tabla 29 donde se concluye que la evaluación del desempeño se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que mientras se tenga claro la importancia de la evaluación con respecto a sus métodos y objetivos existirá un eficiente desempeño laboral por parte

de los servidores públicos; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Spearman ($r_{sx}=0,718$).

CONCLUSIONES

1. Se da por concluido que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, con un valor de 0,700, esta relación se da de manera positiva alta, dicho con otras palabras, que a una buena gestión del talento humano existirá un desempeño laboral optimo por parte de los servidores públicos.
2. Se concluye el análisis de tareas se vincula de forma directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, con un valor de 0,617, esta relación se da de manera positiva moderada, es decir que a un análisis de para la designación y especificación de puestos laborales existirá un eficiente desempeño laboral remoto por parte de los servidores públicos.
3. Se concluye que la capacitación y desarrollo se vincula de forma directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, con un valor de 0,713, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que mientras la municipalidad programa, ejecutó y evaluó capacitaciones existirá un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores públicos.
4. Se concluye que la evaluación del desempeño se vincula de forma directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, con un valor de 0,718, esta relación se da de manera positiva alta, es decir que mientras se tenga claro la importancia de la evaluación con respecto a sus métodos y objetivos existirá un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores públicos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Alcaldía y a las gerencias de la Municipalidad distrital de Amarilis a realizar cierto análisis de trabajo remoto exhaustivo y los beneficios que podría traer la implementación de esta modalidad de trabajo a la entidad pública, dando una respuesta mucho más inmediata a solicitudes, tramites o requerimientos que se puedan realizar, esta modalidad de trabajo podría traer efecto positivos en los servidores públicos y por supuesto en la población debido a que sus solicitudes podrán ser atendidas con prontitud.
2. Se les sugiere a los encargados de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Amarilis a reforzar la planificación del talento humano a través de un análisis constante de los puestos de la entidad a la par de un manejo eficaz de los recursos y analizar las brechas existentes a nivel institucional teniendo en cuenta el mapeo de procesos de la entidad.
3. Se le sugiere al área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Amarilis, a que puedan tomar acciones al poner en marcha un plan de trabajo de la mano de cada gerente y subgerente por área, el poder organizar capacitaciones especializadas dirigidas al servidor público por área, buscando desarrollar destrezas y habilidades de los trabajadores, según sean las necesidades de los puestos de trabajo.

Y por último se le sugiere a la Municipalidad evaluar y retener al talento humano adecuado, lo cual estos resultados serán recíprocos tanto para el desarrollo personal como para la organización al lograr los objetivos planteados

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barreto, E. (2012). Importancia del talento humano en la empresa de hoy. Obtenido de Blogspot: <http://erikavivianabarreto.blogspot.pe/>
- Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015 (Tesis de maestría). Obtenido de UNE: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>
- Ccoicca, E. (2017). Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016-2017 (Tesis de pregrado). Obtenido de Ucontinental: <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/3757>
- Cevallos , Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013 (Tesis de pregrado). Obtenido de UPSE: <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos. Ed.: McGRAW - HILL, Segunda edición, 1993.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I., (2011). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL.
- Díaz, C., & Lucas, Y. (2014). Evaluación de las medidas de control en el desempeño laboral en la empresa tuberías pacífico s.a. y su impacto en la productividad: periodo 2009- 2011 (Tesis de pregrado). Obtenido de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/15>
- García, M., Sánchez, K., & Zapata, A. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Colombia: Universidad del

Valle.

Goldman, K. (15 de julio de 2014). Variables que afectan el desempeño laboral. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-desempenolaboral/>

Gorriti, B. (2014). La Evaluación Del Desempeño: Concepto, Criterios Y Métodos.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Llugsha, L. (2011). Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa "Tierra Linda" del Cantón Píllaro (Tesis de pregrado). Obtenido de UTA: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1056>

Varela, O. (2010). El Desempeño De Los Individuos En Las Organizaciones. Recuperado De: Primera Edición. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.

Wherther, W. & Davis, K. (2000). Administración de Recursos Humanos - El Capital Humano de las empresas (6ta ed.). México, México: Mac Graw Hill Interamericana

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p style="text-align: center;">La Gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020</p>	<p>Problema General. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?</p> <p>Problemas Específicos. ¿Cuál es la relación que existe entre el análisis de tarea y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre evaluación del desempeño y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020?</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar la relación que existe entre el análisis de tareas y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p>	<p>Hipótesis General. La Gestión del Talento Humano se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas. El análisis de tareas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p> <p>La capacitación y desarrollo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p> <p>La evaluación del desempeño se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020.</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población: 75 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Muestra: 75 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis. (Muestreo no probabilístico)</p> <p>Técnica e Instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

CUESTIONARIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Buenos días, estoy realizando un estudio de investigación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores del Municipalidad Distrital de Amarilis, por favor marque la alternativa que considere pertinente según cada enunciado:

1	2	3	4	5
Talmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado.					
2	Consideras que se cumple estrictamente el manual de funciones.					
3	Las funciones y responsabilidades de los trabajadores están de acuerdo a su perfil para el cargo.					
4	Consideras que es necesario recibir capacitaciones constantes por parte de la Municipalidad.					
5	La Municipalidad brinda programas de capacitación.					
6	La realización de las capacitaciones es bien planificada.					
7	En la Municipalidad se realizan exámenes después de cada capacitación.					
8	El área de recursos humanos es el responsable de la evaluación de todos los servidores públicos.					
9	La evaluación al personal permite evidenciar ciertas carencias particulares.					
10	Consideras que los métodos de evaluación de la Municipalidad son los más idóneos.					
11	Los procesos de evaluación se realizan a todos los servidores públicos.					
12	Ejecuto las tareas de mi trabajo de manera remota igual que las ejecutaba de manera presencial					

13	Mediante el trabajo remoto logro alcanzar las metas de mi área de trabajo.					
14	Mediante el trabajo remoto también se desarrolla la misión					
15	Me siento motivado al realizar el trabajo remoto					
16	Me comunico de manera constante con mis compañeros de trabajo por medios virtuales					
17	Siento que el trabajo remoto incrementa mis conocimientos					
18	Conozco plataformas de trabajo colaborativo					
19	Realizo trabajo remoto en equipo con mis compañeros de trabajo					
20	Considero que el trabajo remoto es igual o más eficiente que el trabajo de manera física.					