

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**Gestión del talento humano y su incidencia en el  
desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco -  
2016**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciado en Administración**

**Autores: Bach. Adrian Adolfo SOLIS CASTAÑEDA**

**Bach. Luis Miguel VENTURA FLORES**

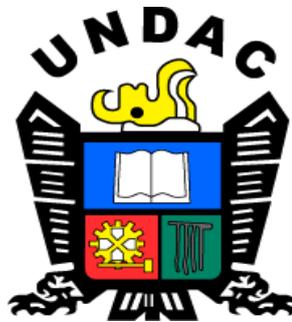
**Asesor: Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEON**

**Cerro de Pasco – Perú - 2019**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**Gestión del talento humano y su incidencia en el  
desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco -  
2016**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

-----  
**Dr. José Luis GUERRERO FEBRES**

**PRESIDENTE**

-----  
**Dr. Ivan Bruno POMALAZA BUENDIA**

**MIEMBRO**

-----  
**Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por la bendición en el conocimiento

Obtenido e iluminar nuestro camino.

A mis Padres: Felipe, Santiago y Epifanía.

Por su apoyo invaluable e incondicional

para la culminación de mis deseos.

**LUIS MIGUEL.**

A mis Padres Adolfo y Sara.

Por apoyarme siempre, en

mi camino profesional.

**ADRIAN ADOLFO.**

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de ciencias Empreciariales, Escuela de Formación Profesional de Administración, Por soportarnos cinco años en su seno, durante nuestra formación profesional.

A nuestros maestros, quienes nos volcaron sus sabias enseñanzas para ser buenos profesionales, Al Dr. Alcides Eusebio Espinoza León por Asesorarnos en el desarrollo de la presente investigación.

A nuestros colegas de aula, por su compañía y solidaridad.

A nuestros demás familiares como hermanos y otros, por su apoyo incondicional y su compañía.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaraca, por su información complementaria en la elaboración del instrumento y su elaboración técnica correspondiente.

**LUIS MIGUEL.**

**y**

**ADRIAN ADOLFO.**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre aspectos teóricos relacionados con la temática de la Gestión de Talento Humano y su estrecha relación con el concepto de desempeño laboral.

Se analizan las características que presentan aquellos recursos que devienen fuentes potenciales de desempeño laboral de los trabajadores para las organizaciones y se ilustra cómo los recursos humanos cumplen con dichos criterios. A su vez se ofrecen algunas consideraciones sobre el caso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca con el fin de reflexionar acerca de la importancia de la Gestión de Talento Humano para la obtención de un buen desempeño laboral en dicha entidad.

Por dicha razón, la Municipalidad Distrital de Huariaca presta atención especial a la dirección de sus Recursos Humanos, concibiendo a estos activos como un componente estratégico.

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la gestión que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye una tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad.

**Palabras clave:** Gestión de Talento Humano: Desempeño Laboral

## **ABSTRACT**

This research paper deals with theoretical aspects related to the theme of Human Talent Management and its close relationship with the concept of work performance.

The characteristics presented by those resources that become potential sources of workers' work performance for organizations are analyzed and it is illustrated how human resources meet these criteria. At the same time, some considerations are offered on the case of the workers of the District Municipality of Huariaca in order to reflect on the importance of Human Talent Management in order to obtain a good job performance in said entity.

For this reason, the District Municipality of Huariaca pays special attention to the management of its Human Resources, conceiving these assets as a strategic component.

The Management of Human Talent in organizations, is the management that allows the effective collaboration of people (employees, officials, human resources), who aim to achieve the full identification of individuals with the organization, managing to establish links between them following Always a participatory and full communication approach.

The management of said asset will be more effective the higher the level of commitment and motivation of the worker, which is a primary task to achieve organizational, individual success and the achievement of a high level of competitiveness.

**Keywords:** Human Talent Management: Labor Performance

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, versa sobre la gestión del talento humano y su incidencia con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – 2016.

Nuestro propósito con este trabajo, es el de obtener información sobre la importancia de la gestión de talento humano para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca y en qué medida esta variable beneficia, para que pueda mejorar su desempeño laboral, así mismo para poder optimizar los recursos con que se cuenta y generar resultados positivos en bien de la organización y por ende del mismo trabajador, porque una excelente gestión del talento humano beneficiara la labor que realiza, las habilidades y a la experiencia de la persona.

Los cambios en el mundo moderno exigen a las organizaciones a cambiar sus formas de gestión de personal que generalmente son tradicionales a nuevas formas de gestión más flexibles y adaptivas a las exigencias de la realidad actual. Las Municipalidades no son ajenas a esta realidad.

Nuestro trabajo está dividido en cuatro capítulos, que están divididos de la siguiente manera:

El primer capítulo, está referido a la descripción de la realidad, delimitación de nuestra investigación, problema de investigación, formulación de los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta los antecedentes tanto internacionales, nacionales, así como los locales, la fundamentación teórica de las variables y dimensiones sobre la cual

se sustenta el trabajo de investigación, del mismo modo la definición de los términos utilizados en nuestra investigación.

En el tercer capítulo, se refiere a la metodología de la investigación; se fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables, la población de estudio; de manera que se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales.

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca

En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, recomendaciones, que estamos seguros servirán de mucho a la gestión actual, así como a los mismos trabajadores, también se presentan las referencias bibliográficas revisadas y los anexos

**LOS AUTORES**

# INDICE

CARATULA	
DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

Pág.

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACION DEL PROBLEMA .....	1
1.2	DELIMITACION DE LA INVESTIGACION .....	3
1.3	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.3.1	PROBLEMA GENERAL.....	3
1.3.2	PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	3
1.4	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS .....	4
1.4.1	OBJETIVO GENERAL.....	4
1.4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.5	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION .....	4
1.6	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	5

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	6
2.2	BASES TEÓRICAS - CIENTIFICAS .....	9
2.3	DEFINICIÓN DE TÉMINOS BÁSICOS. ....	26
2.4	FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS. ....	29
2.4.1	HIPÓTESIS GENERAL.....	29
2.4.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	29
2.5	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES .....	29
2.6	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES .....	29

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	TIPO DE INVESTIGACION.....	31
3.2	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. ....	32
3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.4	POBLACION Y MUESTRA .....	32
3.4.1	UNIVERSO DEL ESTUDIO.....	32
3.4.2	UNIVERSO SOCIAL.....	32
3.4.3	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	32
3.4.4	MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	34

3.6.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS .....	34
3.7.	TRATAMIENTO ESTADISTICO .....	34
3.8.	ORIENTACION ETICA.....	34

#### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO.....	36
4.2.	PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	37
	4.2.1. RESULTADO DE FIABILIDAD.....	37
	4.2.2. RESULTADOS ENCONTRADOS.....	39
4.3.	PRUEBA DE HIPOTESIS .....	52
	4.3.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	52
4.4.	DISCUSION DE RESULTADOS .....	60

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

**ANEXOS**

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACION DEL PROBLEMA**

Los vecinos y usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca, reclaman un servicio eficiente y de calidad por parte de los trabajadores de su municipalidad. Es por ello la importancia de la gestión del talento humano en las diferentes áreas de dicha entidad, que en busca de obtener buenos resultados, requieren contar con personas adecuadas y con la preparación necesaria para los diferentes cargos y puestos de trabajo.

Consideramos por ello que, la gestión del talento humano a través de sus diferentes procesos llevados de manera correcta y oportuna puede mejorar el desempeño laboral de las personas dentro de la municipalidad y a la vez traer consigo la consecución de

buenos resultados en beneficio de la organización y por ende de la ciudadanía que reclama un buen servicio. La gestión del talento humano implica el uso adecuado de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal que estén acorde a la realidad institucional.

Las entidades públicas como las municipalidades, no son ajenas a lo descrito anteriormente y por ello la importancia de investigar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Huariaca – 2016.

Es de conocimiento público, que en la gestión municipal al talento humano en su gran mayoría, se le selecciona de manera directa en su gran mayoría, de los integrantes del partido político que resultó ganador de las elecciones, por lo que muchos de los seleccionados carecen de conocimientos y habilidades pertinentes para estar en un puesto de trabajo determinado, del mismo modo cada gobierno que entra en gestión, establece y contrata como trabajadores y funcionarios a las personas más cercanas al equipo ganador, para poder cubrir los deferentes puestos que existen, por lo que consideramos que la capacitación del trabajador es importante para afrontar diversas tareas concernientes al desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo. Hoy más que nunca las organizaciones sociales hacen uso de todos sus recursos, tanto externos como internos para poder ser competitivos, entre las cuales podemos mencionar como actor fundamental al talento humano, que es la base primordial para poder ser mejor que los demás, en el caso de las organizaciones.

La oficina de personal de la Municipalidad Distrital de Huariaca, es el área encargada de velar por el bienestar y mejorar el rendimiento del trabajador municipal, ya que es el área que trata directamente con los colaboradores o el talento humano, además de cubrir los objetivos y el cumplimiento de metas del personal, así como debe

contribuir en alcanzar la diferencia y eficiencia en relación con las otras municipalidades de la región y porque no de todo el País.

## **1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

La presente investigación se realizara en la Municipalidad Distrital de Huariaca, de la Provincia de Pasco, en la Región Pasco.

## **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Qué nivel de incidencia existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca - 2016?

### **1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿De qué manera la planificación del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca - 2016?
- b) ¿De qué manera la capacitación del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca - 2016?
- c) ¿De qué manera la integración del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca - 2016?

## **1.4 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca – 2016.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Determinar de qué manera la planificación del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca – 2016
- b) Establecer de qué manera la capacitación del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca – 2016
- c) Determinar de qué manera la integración del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca - 2016

## **1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION**

La presente investigación consideramos que es importante, porque nos determinara la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca en el periodo del 2016.

El interés por el estudio del presente tema surgió, de nuestra preocupación por que muchas veces al personal de las Municipalidades No son considerados como un actor importante en la gestión.

Se debe tener en cuenta que son los que tienen la gran responsabilidad de manejar los recursos del estado, los que muchas veces son escasos y por lo tanto necesitan ser

usados con eficiencia y eficacia en las necesidades reales de la población, y con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los pobladores, a través de la ejecución de los diferentes proyectos. Proyectos que pocas veces se concluyen de manera eficiente, y lo peor muchas veces quedan inconclusas y en muchos casos con presupuestos sobrevaluados, o sin presupuesto alguno.

Desde esta perspectiva la presente investigación aportará información técnica, que servirá para que pueda ser utilizada por quienes dirigen los destinos de la Municipalidad Distrital de Huariaca, los resultados pueden ser utilizados como fuente de consulta, para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de sus trabajadores, de tal manera que se pueda comprender su importancia y sus diferentes implicancias. Así como servir de base o modelo para desarrollar y proponer programas de gestión del talento humano y su incidencia para mejorar la gestión municipal.

## **1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En todo trabajo de investigación hay limitaciones de carácter económico para su financiamiento, lo propio se puede considerar la falta de apertura y respuesta positiva en los trabajos de investigación.

No obstante se disponga de bibliografías suficientes sobre liderazgo, pocos son los trabajos de investigación capaces de dar luces significativas del carácter técnico y científico del líder. El líder en una empresa es el ejecutivo administrador con conocimiento tecnológico capaz de informar los acontecimientos más relevantes del enfriamiento o desaceleración de la economía que directa o indirectamente influye en el crecimiento o desarrollo de las empresas. Bajo esta premisa, consideramos superar toda limitante en el proceso o desarrollo del presente trabajo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

##### **2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL.**

**García A. (2013).** En su investigación intitulada: “Análisis de la gestión del recurso por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior pedagógico. Tesis de grado de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

Entre sus conclusiones plantea lo siguiente:

- ✓ No se han establecido parámetros para el ingreso del personal a la institución, que definan el perfil requerido a la vez garanticen un buen

desempeño en el desarrollo de sus funciones, como lo manifiesta el 82 % del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.

- ✓ La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial de recursos humanos con el que disponen; únicamente se utilizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos.
- ✓ El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional. el 64 % del personal participante así lo indica.
- ✓ No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades, durante la encuesta y la revisión documental se verificó la ausencia de este plan.
- ✓ La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información como provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo, en un 82%.

**Cansino, (2015)** En la investigación titulada “Selección de personal y desempeño laboral”. Desarrollado en el Ingenio Azucarero de la Costa Sur, Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. El presenta

trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 colaboradores del área Semi-administrativa, con menor de seis meses de haber sido contratados. La investigación realizada fue de tipo cuasi experimental, los instrumentos fueron utilizados en una escala de Likert, para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15 %, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones.

### **2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL.**

Oscoco H. (2015). En su tesis: “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Picucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú. En el que llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ La gestión del talento humano se relaciona en forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pachuca. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

- ✓ La planificación del talento humano, se relaciona en forma positiva débil (0.475 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pachuca.
- ✓ La integración del talento humano, se relaciona en forma positiva débil (0.483 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pachuca.
- ✓ El desarrollo del talento humano se relaciona en forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

## **2.2 BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS**

Sustentaremos al conjunto de teorías, doctrinas, ideas y datos que actúan como premisas en el proceso de investigación.

### **2.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

#### **2.2.1.1 Administración Científica.**

Taylor, Frederick Winslow, (1856-1915), Es considerado como el padre de los principios de la organización científica del trabajo, El Taylorismo es un sistema que tiende a aumentar la productividad del trabajo en las fábricas mediante la simplificación en los procesos, la eliminación de los tiempos, mediante un cronometraje riguroso y una selección de personal adecuado.

Montes, & Gonzales (2006).El Taylorismo se preocupó también por el ambiente laboral; donde se consideraba aspectos como la luz, grado de iluminación, la humedad, temperatura y otros aspectos del

medio ambiente, los cuales pueden influir en la productividad de las personas.

#### **2.2.1.2 Relaciones Humanas.**

Mayo Elton (1880-1949) y colaboradores pertenecientes a la escuela humanística de la administración, en EE.UU. realizó el experimento de Hawthorne – de Western Electric, donde se organizó en dos grupos a los trabajadores: grupos experimentales (quienes eran sometidos a diferentes pruebas) y grupos de control (quienes no eran sometidos a ninguna prueba, y realizan un trabajo rutinario).

Según el modelo de las relaciones humanas no son los incentivos dinerarios los que mejoran el desempeño de los trabajadores, sino es el orgullo del grupo y el trato de favor y atención por parte de los responsables lo que aumenta la motivación de los trabajadores y se refleja en una mejora de la productividad. (Montes et. 6al., 2006).

#### **2.2.1.3 Modelo de Recursos Humanos (RR.HH) (1960).**

El modelo de recursos humanos considera que la satisfacción en el trabajo tiene una influencia clara en el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto, las empresas deben tener en cuenta, los incentivos o motivaciones de personal y aplicarlos a sus políticas de gestión de recursos humanos. (Montes et. al. 2006).

En éste modelo se afirma que las personas tienen diferentes necesidades, las cuales deben de ser satisfechas, y solo así las personas pueden mejorar en sus actividades, llegar a desarrollarse tanto profesionalmente como personalmente. Entre el más conocido se tiene la pirámide de necesidades de Maslow: (ver figura N° 01)

**FIGURA N° 01**

**PIRAMIDE LA LAS NECESIDADES DE MASLOW**



**2.2.1.4 Teoría de los Factores del Frederick Herzberg (1923 - 2000).**

La teoría de los factores considera que el desempeño de las personas que se ve influida por dos tipos de factores que explican la motivación.

- a). Factores motivacionales (nivel de responsabilidad, promoción, logro, etc. y
- b). Factores de higiene (Salario, condiciones laborales, etc.).

#### **2.2.1.5 Modelo de la Organización que Aprende.**

El modelo de la organización que aprende supone un nuevo paradigma de los recursos humanos en el que el capital humano genera el valor añadido a la empresa. El trabajo en equipo permite el desarrollo personal, fomenta el intercambio de opiniones e ideas y mejora las relaciones entre compañeros. Las tareas son completas y tiene sentido, ya que se conjuga el hacer con el pensar, todo esto se traduce en una mayor satisfacción de los empleados. (MONTES et. al., 2016).

#### **2.2.1.6 La Era del Conocimiento.**

Periodo que inicia en la década de 1990. Es la época que estamos viviendo en la actualidad. La característica principal de ésta nueva era son los cambios que se han vuelto rápidos, imprevistos y turbulentos. La característica de la información, que integra la tecnología que viene desarrollándose de manera impresionante y rápida trajo desarrollos imprevisibles y convirtió al mundo en una verdadera aldea global.

El mundo moderno se caracteriza por tendencias que involucran la globalización, la tecnología, la información, el conocimiento, los servicios, la importancia del cliente, la calidad, la productividad, la

competitividad. Todas las tendencias afectan la forma en que las organizaciones emplean a las personas. Por ende han dado lugar a un nuevo enfoque que convierte a la antigua administración de recursos humanos (ARH) a la gestión del talento humano (GTH).

#### **2.2.1.7 Gestión del Talento Humano.**

Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. el viraje o cambio es enorme, a las personas se les considera ahora asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades. Cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. (Chiavenato, 2009).

### **2.2.2 LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

La administración como ciencia se puede definir como todos los procesos (planificación, organización, dirección y control) llevados a cabo como de manera coordinada con los recursos disponibles de la organización, permite llegar a alcanzar los objetivos organizacionales. Al respecto Chiavenato (2007) menciona:

La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos. y luego añade, prácticamente, la tarea de la administración es integrar y coordinar los recursos organizacionales. (...).

Las instituciones sean públicas o empresas privadas para llegar a cumplir con sus objetivos y metas, necesitan de esfuerzos humanos, los cuales deben de ser coordinados y orientados de manera oportuna. “Una mejor explicación es que la administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que estas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz” (Stephen & Coulter, 2010).

La administración de los recursos humanos no solo involucra la puesta en marcha de los procesos con que cuenta como ciencia, sino que también se hace necesario que quienes dirijan la gestión de las personas, estén en la capacidad, con las competencias necesarias (conocimientos, habilidades, y destrezas), los cuales permiten realizar una buena gestión. A esto se le debe añadir los recursos económicos y materiales necesarios que brinde la organización, para las diferentes etapas y programas de gestión de personal.

La administración de recursos humanos consiste, por lo tanto, en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización represente el medio que permite a las personas que colaboren en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente esté con el trabajo (Montes et al, 2006).

Por lo tanto, la administración de recursos humanos va cambiando su enfoque desde su nacimiento, tal es, que ahora se reconoce a las personas en su real dimensión, como seres que pueden realizar sus trabajos en forma independiente y cooperar con la organización. Por lo tanto no son simples

recursos a los cuales se debe de administrar, como años anteriores se suponía, Al respecto Chiavenato (2009) menciona:

La antigua Administración de Recursos Humanos (ARH) cede su lugar a un nuevo enfoque: la Gestión del Talento Humano (GTH). Con esta nueva concepción las personas dejan de ser simples recursos humanos, organizacionales y son considerados seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización.

### **2.2.3 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. (GTH)**

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la gestión que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye una tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad (Batallas, 2007).

La gestión del Talento Humano, como un nuevo enfoque en la Administración de Recursos Humanos reconoce a las personas como nuevo socios, colaboradores quienes invierten su esfuerzo, su conocimiento a fin de cumplir con las tareas adecuadamente y así alcanzar los objetivos organizacionales. Al respecto (...) todas aquellas actividades que afectan al

comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto de la organización. (Schuller R. S , 1992, citado en (Dolan, Valle, Jackson y Schuller, 2007).

Otra definición es que la Gestión de Recursos Humanos es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (Montes et al, 2006).

Por ello la Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas incluido reclutamiento selección, capacitación, recompensa, y evaluación del desempeño, La Gestión del Talento Humano, es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación, remuneración de los empleados. En cierto sentido todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucradas en actividades de reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

Por lo tanto no solo basta tener socios sino la tarea fundamental de todas las organizaciones es garantizar que el talento humano que ha contratado tenga en apoyo suficiente de parte de la organización, para cumplir con tal fin, y específicamente con el departamento o la unidad responsable del personal, a través, de los diferentes programas que implementen como una política

de personal, entre los cuales se puede considerar los programas de: Reclutamiento, selección, socialización o conducción , la capacitación y desarrollo del talento humano, los cuales pueden ayudar a obtener el mejor desempeño laboral del talento humano. “La gestión adecuada del recurso humano de una organización incide favorablemente en el comportamiento de los individuos orientándolos hacia el logro de los logros estratégicos, constituyendo así una ventaja sobre los rivales” (Dolan et, al, 2007).

### **2.2.3.1 Objetivos de la Gestión del Talento Humano.**

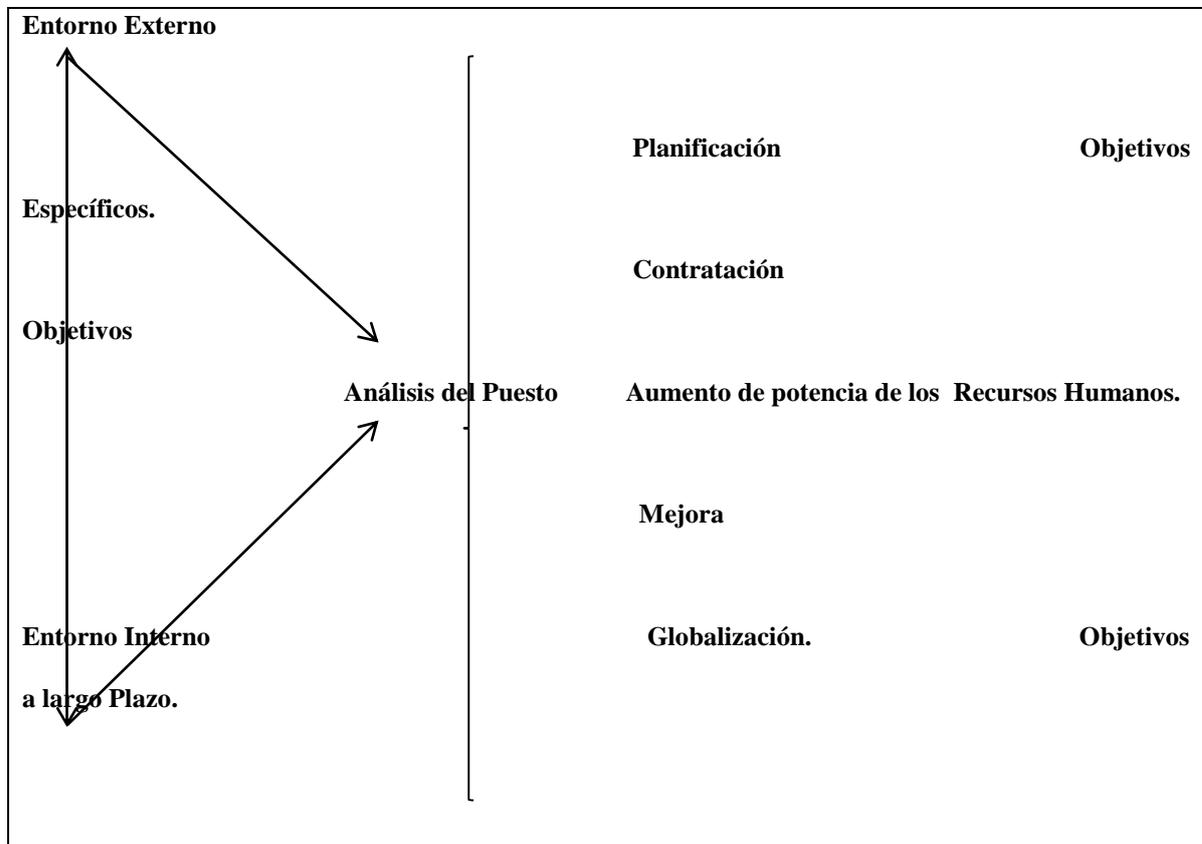
#### **a).- Objetivos Explícitos.**

Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente del talento humano:

- ✓ Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias para la organización.
- ✓ Retener a los empleados deseables.
- ✓ Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la organización y se implique en ella.
- ✓ Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización. (ver figura N° 02).

#### **FIGURA N° 02**

## FUNCIONES, ACTIVIDADES Y OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



Fuente: (DOLAN, VALLE, JACKSONN & SCHULLER 2007)

### **Planificación:**

- Planificación Estratégica.
- Planificación de recursos Humanos.

### **Contratación.**

- Reclutamiento.
- Selección y orientación.

### **Aumento de potencial de los recursos humanos.**

-Formación.

-Gestión y planificación de la carrera profesional.

**Mejora.**

-Formas de gestión de la Gente.

-La salud y la Higiene.

**Globalización.**

**b).- Objetivos Implícitos.**

-Mejora la productividad.

-Mejora la calidad de vida en el trabajo.

-Cumplimiento de la normatividad.

**c).- Objetivos a Largo Plazo.**

-Los objetivos a largo plazo o de balance final, se refieren a la rentabilidad y competitividad, al incremento del valor de la empresa y en definitiva, a una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización, la gestión de los recursos humanos tiene repercusiones importantes en los resultados finales de la organización, a través de sus contribuciones al logro tanto de los objetivos explícitos como implícitos. El centrarse en el Balance final y orientarse hacia los resultados es el camino mediante el cual la Gestión de los Recursos Humanos puede ganarse el reconocimiento y el respeto a las organizaciones (Dolan. et, al. 2007).

#### **2.2.4 LAS LEYES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO.**

La Gestión del Talento Humano es imprescindible en toda organización, en este entender la Gestión del Talento Humano en el sector público, está regulado por la constitución política del Perú, las leyes laborales como el Régimen Laboral Público, (Decreto Legislativo N° 276), el Decreto Supremo 1057, sus respectivas reglamentaciones, la Nueva Ley N° 30057 del Servicio Civil, publicado en el Diario El Peruano el 04 de Julio del 2013 y demás leyes.

La Nueva Ley N° 30057, busca mejorar la calidad de servicio de las entidades del Estado, como también busca mejorar los ingresos de la mayoría de los servicios públicos, incentivar su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública, pero no se podrá mejorar el desempeño laboral de las personas sino se complementa o implementa las herramientas de Gestión del Talento Humano, las cuales son iniciativas de las nuevas formas de trabajo, de procesos que vayan de acuerdo a las realidades, a las necesidades de las instituciones y de acuerdo a las leyes vigentes. Pero por un lado no se debe dejar de lado la vigencia del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 1057 que son aplicados a las entidades públicas perteneciendo la mayoría de los trabajos a las leyes mencionadas.

La función pública es el conjunto de actividades que se realizan, a través de las entidades gubernamentales para el cumplimiento de las funciones del Estado y las políticas de gobierno, para lo cual se cuenta con la investidura

de competencias y atribuciones correspondientes, lo que implica deberes y derechos que son ejercidos por los funcionarios y servidores públicos (Espinal, 2008).

Por tanto las actividades se dirigen al interés común, utilizando los poderes específicos que han establecido la Constitución y la Ley, para la consecución de su realización y el bienestar general.

Una buena y adecuada gestión de los recursos del Estado depende de las capacidades y habilidades de las personas que ocupan los diferentes cargos en una institución, del más mínimo nivel, al más alto nivel.

#### **2.2.5 VARIABLES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL.**

Kurt, Z. (2014) El desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto del cual es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.

- a).- Estilo de liderazgo.
- b).- La carga del trabajo producto de la distribución de tareas.
- c).- Los estándares mal diseñados.
- d).- La selección.
- e).- Retroalimentación.
- f).- Punto de vista del trabajador.

## **2.2.6 EVALUACION DEL DESEMPEÑO.**

Chiavenato. I. (2007) Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna.

Toda evaluación es un proceso de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avance, evaluación de eficiencia en las funciones.

Koontz y Weihrich, (2004). Señalan que la evaluación del desempeño es la base para que el administrador defina a empleados candidatos a futuras promociones. Evalúa las capacidades y limitaciones donde se señala si las tareas realizadas se hacen de la manera correcta y debe ser parte integral de un sistema de administración.

Pereda y Berrocal. (1999) Puntualizan sobre el sistema de evaluación del desempeño, como un conjunto de elementos que definen el grado en el que los individuos contribuyen al logro de estándares demandados por el cargo o puesto, así como también para los objetivos de la organización; proporcionándoles acciones necesarias para el desarrollo profesional y personal, de esta forma aumentar su participación futura.

### 2.2.7 Métodos de Evaluación.

Baldeon, R. (2004) Señala que es de suma importancia que todos los empleados, gerentes, jefes y supervisores, estén educados en cuanto a los métodos específicos que van a utilizar para evaluar a los subordinados, para que cualquier entrevista de evaluación y acción correctiva que surge de esto, está fundamentada.

Robbins. (1998) Comenta sobre tres conjuntos de criterios más importantes para la evaluación del desempeño.

**-Resultados de las tareas individuales:** donde la gerencia debe evaluar los resultados de las tareas de los empleados. En este caso si lo que cuenta son los fines y no los medios.

**-Comportamiento:** en esta evaluación se consideran los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado. Por ejemplo: los informes entregados a tiempo o el estilo de liderazgo adoptado por el empleado.

**-Rasgos:** se le conoce como el conjunto más débiles de los criterios pero que se utiliza mucho en las empresas, conocido como los rasgos individuales, como lo son: buena actitud, confianza, fiable, cooperador, por citar algunos.

Daft y Marcic, (2006) Comentan que la administración de recursos humanos se enfoca en dos cosas que hacer de la evaluación del desempeño; una fuerza positiva dentro de la organización.

-La evaluación exacta del desempeño asociada al desarrollo y la aplicación del sistema, tales como las escalas de calificaciones.

-La capacitación de los administradores, al usar las entrevistas de las evaluaciones del desempeño en una forma eficaz, también para que sirva de retroalimentación, refuerce el buen desempeño y motive el desarrollo profesional del empleado.

### **2.2.8 Elección del método para evaluar.**

Rodríguez, V. (2007). Señala que una organización cualquiera que sea su actividad no puede tener cualquier síntoma de evaluación del desempeño, debe contar con uno que tome en cuenta criterios que van relacionados con el desempeño, además, este método relacionado con el trabajo tiene que ser práctico, para no generar complicaciones y mejorar la eficacia de la evaluación del desempeño. A continuación menciona normas y medidas del desempeño para reducir problemas de ineficiencia:

-Normas de desempeño: Son niveles ya establecidos para medir los resultados deseados en cualquier puesto.

-Medidas de desempeño: Son las conductas que determinan el buen desempeño del empleado. Dentro de esta medida se encuentran las medidas objetivas y las medidas subjetivas del desempeño.

a).- Métodos de evaluación de 360 °

Chiavenato, I. (2007) Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en formas circular, por todos los elementos que tiene algún tipo de interacción con el evaluado.

Robbins. (2003) Puntualiza que las evaluaciones de 360 ° capturan la realidad de que el desempeño de un empleado, es formado mayormente por múltiples comportamientos, y es una vía de acceso a la observación de diversas conductas de los individuos, en sus diferentes entornos.

Consiste que el grupo de personas valoren a otra por intermedio de una serie de ítems o factores pre definido. Estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional.

Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares, subordinados. Puede incluir a otras personas como proveedores y clientes.

b).- Escalas gráficas.

De Cenzo, Robbins (2008). Señala que el método de escalas de calificación gráfica, es uno de los métodos más antiguos y populares éstas pueden utilizar para evaluar factores tales como calidad y cantidad del trabajo, el conocimiento del puesto de trabajo, cooperación, lealtad, la dependencia, la atención, la honestidad, la integridad, la actitud y la iniciativa.

Chiavenato, I. (2007) Las escalas gráficas miden el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados, de este modo utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas

horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan el grado de variación de estos factores.

### **2.2.9 Sueldos y Salarios.**

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La Administración de ésta vital Área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y obtener una fuerza de trabajo productiva, La flexibilidad y adaptabilidad de la administración de las compensaciones se origina en la amplia gama de sectores que toca, estas áreas pueden ajustarse con rapidez para que correspondan a la estrategia general de la empresa.

## **2.3 DEFINICIÓN DE TÉMINOS BÁSICOS.**

- **Casualidad.-** Conformidad con las especificaciones o cumplimiento de los requisitos y entiende que la principal motivación de la empresa, hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos.
- **Calidad de Trabajo.-** Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas.
- **Capacitación.-** Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desarrollo de una actividad.
- **Desempeño.-** Grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado.

- **Desempeño Laboral.-** Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.
- **Empleo.-** Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano (profesional o técnico) cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado.
- **Evaluación.-** Es la determinación sistemática del mérito, el valor y significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.
- **Gestión del Talento Humano.-** Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos. Los cambios en el mundo moderno exigen a las organizaciones a cambiar sus formas de gestión de personal que generalmente son tradicionales a nuevas formas de gestión más flexibles y adaptivas a las exigencias de la realidad actual.
- **Laboral.-** Se refiere a la labor de las personas, a su trabajo o actividad legal remunerada.
- **Productividad.-** Medida de la eficiencia con la cual se utiliza un recurso (humano o físico) considerando su rendimiento o resultados.
- **Salario Nominal.-** Es el monto de dinero establecido en un contrato y que corresponde a un puesto de trabajo que ocupa una persona.
- **Salario Real.-** Es la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con el referido monto de dinero y es equivalente al poder adquisitivo de ese salario.
- **Selección de Personal.-** Es la selección de la persona más adecuada entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en una

organización, con miras a mantener o sustentar la eficiencia y el desempeño del personal.

- **Trabajo.-** Es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin que se tiene previsto.
- **Trabajo en Equipo.-** Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.
- **Servicios Públicos.-** Comprende el conjunto de servicios proporcionados por el Estado, con contraprestación y sin contraprestación.
- **Simplificación Administrativa.-** Principios y acciones derivadas de estos, que tienen por objetivo final, la eliminación de toda complejidad innecesaria, es decir los requisitos y pagos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a la prestación efectiva del servicio (tramite).
- **Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).-** Elementos y técnicas utilizadas en el tratamiento y la transmisión de las informaciones principalmente de informática, internet y telecomunicaciones.
- **Tramite Documentario.-** Proceso de recepción, registro, y distribución de la documentación ingresada a una entidad pública, producto del inicio de un procedimiento administrativo. (Tramite).
- **Usuario.-** Persona que tiene derecho de usar una cosa ajena con cierta limitación.
- **Ventanilla Única.-** Herramienta que permite realizar varios trámites y servicios a cargo de una entidad pública en un solo espacio físico, lo que permite agilizar los trámites documentarios de una entidad y facilitar la atención a la ciudadanía.

## 2.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

### 2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.

Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – 2016.

### 2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

a).- Existe relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huariaca. – 2016.

b).- Existe relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad del Distrito de Huariaca.-2016.

c).- Existe relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

## 2.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

**X = Variable Independiente** = Gestión del Talento Humano.

**Y = Variable Dependiente** = Desempeño Laboral.

## 2.6 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR
<b>X</b> =	Proceso o acción <b>emprendida</b> por uno o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos habilidades y competencias que son reforzados,	Selección de Personal	1.1 Curriculum Vitae 1.2 Entrevista. 1.3 Contratación

<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato. I. (2007) 43	Capacitación de personal	2.1 Presupuesto para capacitación 2.2 Capacitación 2.3 Plan o programa de capacitación
<b>Y = DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.  Chiavenato. I. (2002)  236	Calidad del trabajo	1.1 Puntualidad 1.2 Iniciativa 1.3 Compromiso 1.4 Presentación personal 1.5 Creatividad 1.6 Capacidad de realización.
		Trabajo en equipo	2.1 Conocimiento del trabajo 2.2 Calidad 2.3 Cantidad 2.4 Exactitud 2.5 Liderazgo

## **CAPITULO III**

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

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACION.**

La presente investigación a desarrollar es de tipo cuantitativo, y por su alcance descriptivo, estudia hechos de la realidad, es un proceso activo, sistemático y riguroso orientado a describir e interpretar los fenómenos o hechos de la realidad en sus dos variables calidad del servicio y satisfacción del vecino- cliente.

Es descriptivo porque los datos se obtendrán directamente de la realidad sin que sean modificados o alterados.

Se hará un análisis sistemático del problema con el propósito de describirlo entender su naturaleza transversal, porque estudia la variable en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo.

### **3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.**

El estudio concuerda con el enfoque descriptivo que tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en el proceso de investigación.

### **3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación cuenta con un diseño no experimental, debido a la no existencia de manipulación entre las variables, las cuales se dan en un momento específico.

### **3.4 POBLACION Y MUESTRA**

#### **3.4.1 UNIVERSO DEL ESTUDIO.**

El universo poblacional es el conjunto de individuos de los que se desea conocer mediante las respuestas o interrogantes formuladas en el instrumento y las técnicas utilizadas para nuestra investigación, nuestro universo de investigación es toda la población de la Región Pasco.

#### **3.4.2 UNIVERSO SOCIAL**

El universo social está conformado por todos los trabajadores del Distrito de Huariaca.

#### **3.4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS**

Nuestra unidad de análisis son todos los trabajadores de la Municipalidad ‘Distrital de Huariaca.

### 3.4.4 MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

Siendo sustancial obtener datos cualitativos y cuantitativos de validez científica, se precisó determinar muestras. Según Tamayo M. (1997). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”.

Para nuestra investigación, la población serán los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca, durante el año 2016, la muestra se determinará con la siguiente formula:

#### FORMULA:

$$\frac{N \sigma^2 Z^2}{(N-1) E^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde;

n = Tamaño de las muestra.

N = N° de elementos de la población.

$\sigma$  = Variación de la población.

Z = Valor de confianza.

E = Error muestral.

El tamaño de la muestra es el siguiente:

$$n = \frac{6,380 (0.5)^2 (1.96)^2}{(6,380 - 1) (0.05)^2 + (0.5)^2 (1.96)^2}$$

$$n = 39 \text{ Trabajadores}$$

El tamaño muestral es de 39 trabajadores

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.5.1 TÉCNICAS**

- ✓ Entrevista
- ✓ Encuesta.

#### **3.5.2 INSTRUMENTOS**

- ✓ Revisión de documentos

### **3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS**

La tabulación de datos se realizará mediante la hoja de cálculos de Excel y para el procesamiento de datos se utilizará el paquete estadístico SPSS.

### **3.7. TRATAMIENTO ESTADISTICO**

El tratamiento estadístico se realizara con la estadística descriptiva e inferencial utilizando tablas y cuadros estadísticos como también se realizara la interpretación de estos con el estadístico SPSS

### **3.8 ORIENTACION ETICA**

#### **Declaratoria de autenticidad**

El contenido de nuestra investigación “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRIAL DE HUARIACA – REGIÓN PASCO - 2016”, se enmarca dentro de los parámetros de la ética, para ello destacamos:

- a) La tesis es original

- b) Hemos respetado las normas APA en cuanto a citas y referencia de las fuentes consultadas.
- c) Los datos presentados corresponden a los resultados

Cerro de Pasco, 10 de enero del 2019

SOLIS CASTAÑEDA Adrian Adolfo  
DNI N° 72637921

VENTURA FLORES Luis Miguel  
DNI N° 71217451

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO**

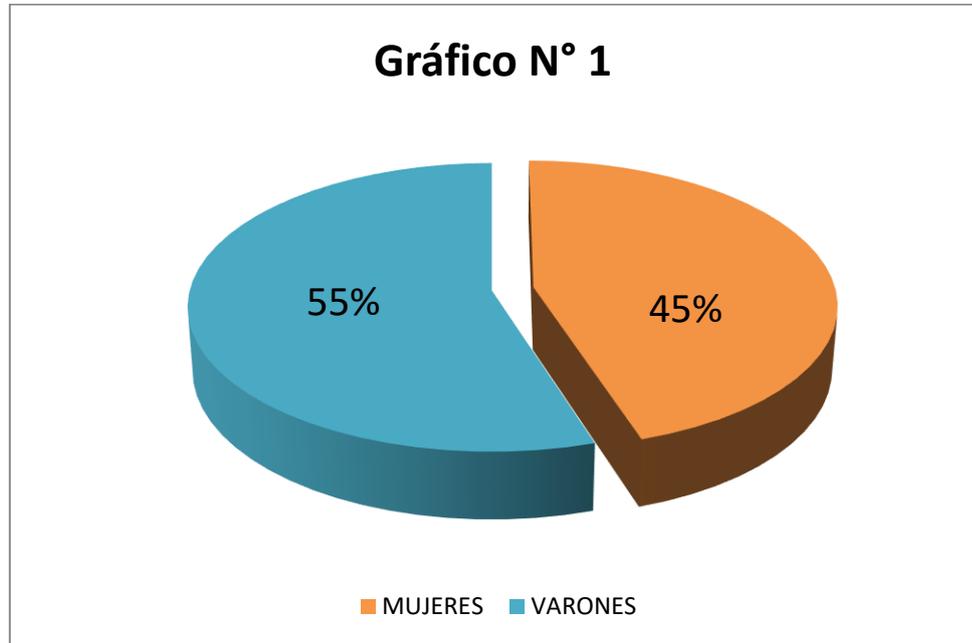
Nuestro trabajo de campo de la presente investigación, lo iniciamos en enero del presente año, gracias al apoyo del señor alcalde, sus funcionarios y trabajadores y comprendió un periodo de aproximadamente de cuatro meses y se realizó en las instalaciones de la misma Municipalidad.

Para efectos de nuestro estudio se realizó una muestra la misma que alcanzo un total de 39 personas.

Quienes fueron nuestros informantes, y contestaron a las preguntas de nuestro cuestionario que constaba de 18 preguntas.

La distribución de nuestra población, según sexo lo observamos en el grafico N° 1

### **Grafico N° 1 POBLACIÓN POR SEXO**



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

El grafico N°1, nos permite observar que la mayor parte de nuestra población informante estuvo conformada por varones con un 55% y 45% para la población de mujeres.

## **4.2. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

### **4.2.1. RESULTADO DE FIABILIDAD**

Nuestra evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, lo cual nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

- ✓ Coeficiente alfa > 9 es excelente
- ✓ Coeficiente alfa > 8 es bueno
- ✓ Coeficiente alfa > 7 es aceptable
- ✓ Coeficiente alfa > 6 es cuestionable
- ✓ Coeficiente alfa > 5 es pobre
- ✓ Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

Siguiendo estos criterios procedemos a obtener el resultado de fiabilidad a través de alfa de Cronbach, para las dos variables, lo que nos arrojó un resultado de 0,926, lo que según el autor (George y Mallery (2003, pág. 231). Nos manifiesta que el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es excelente.

**Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

. Fuente: Spss 22, elaboración propia

**Tabla N° 2 Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	2

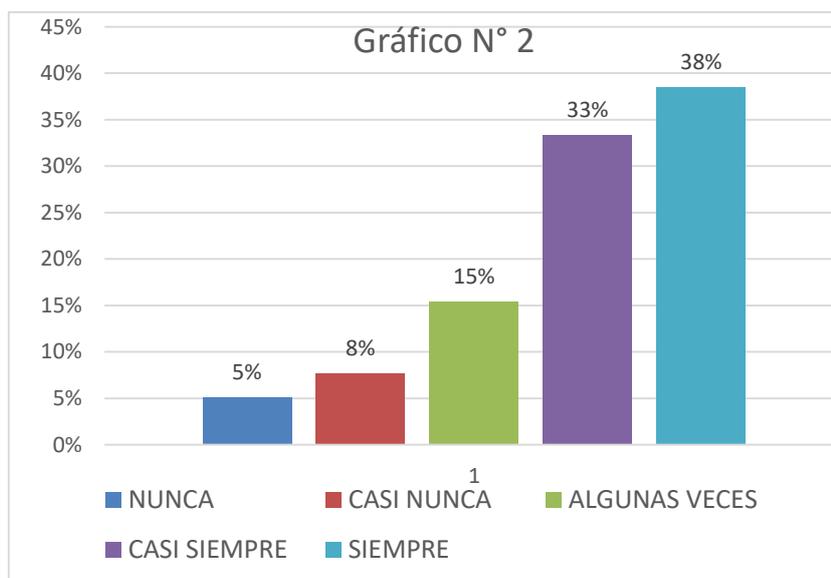
Fuente: Spss 22, elaboración propia.

## 4.2.2. RESULTADOS ENCONTRADOS.

### 4.2.2.1. VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

A continuación se muestran los resultados encontrados a las preguntas formuladas para la primera variable:

1. **¿Está usted de acuerdo que los datos que especifiquen su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?**

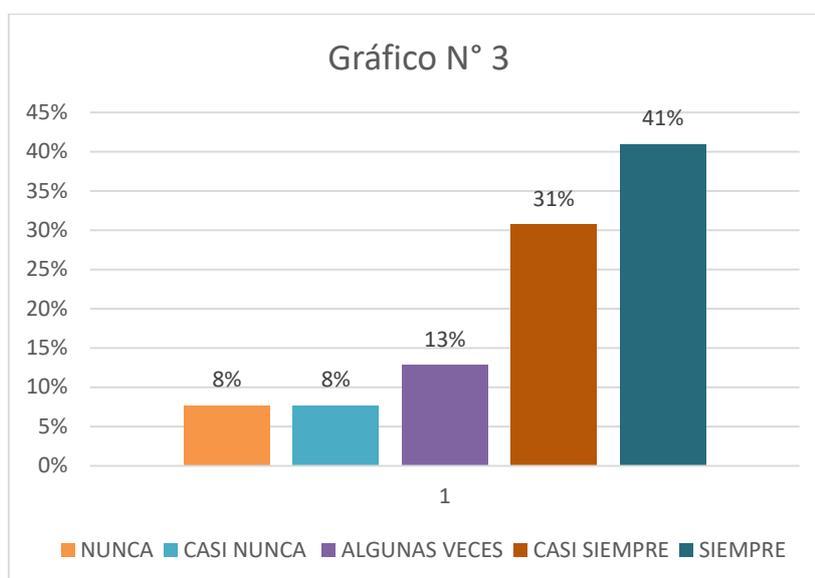


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 2, que de los colaboradores encuestados, el 38% manifiestan que siempre está de acuerdo con que los datos que especifiquen su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador, 33% casi siempre, 15% algunas veces, 8% casi nunca y 5% nunca.

2. **¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?**

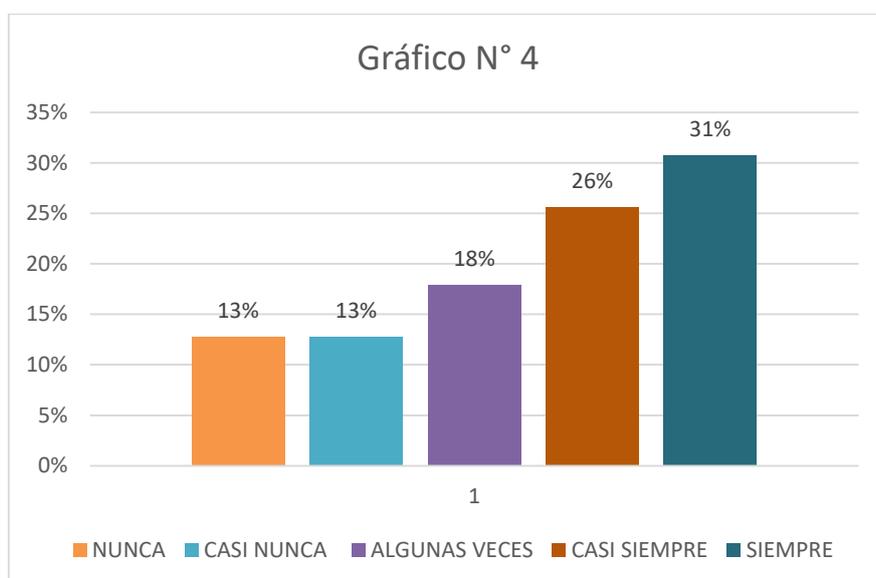


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 3, que de los colaboradores encuestados, el 41% manifiestan que siempre está de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona, 31% casi siempre, 13% algunas veces, 8% casi nunca y 8% nunca.

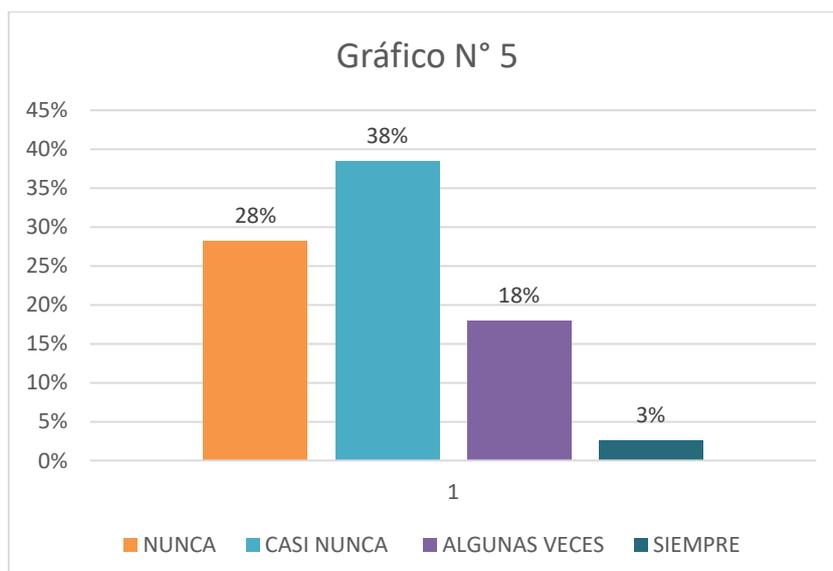
- 3. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal adecuado para el puesto de trabajo?**



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel  
Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 4, que de los colaboradores encuestados, el 31% manifiestan que siempre está de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal adecuado para el puesto de trabajo, 26% casi siempre, 18% algunas veces, 13% casi nunca y 13% nunca.

**4. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal es suficiente?**

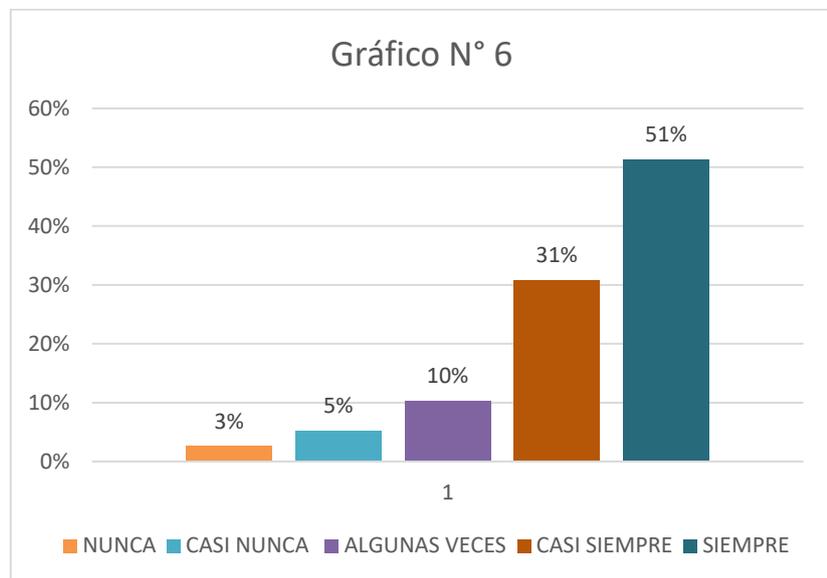


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 5, que de los colaboradores encuestados, el 38% manifiestan que casi nunca está de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal es suficiente, 28% nunca, 18% algunas veces, 13% casi siempre y 3% siempre.

**5. ¿Estás de acuerdo que la capacitación es importante para que el personal se mantenga actualizado?**

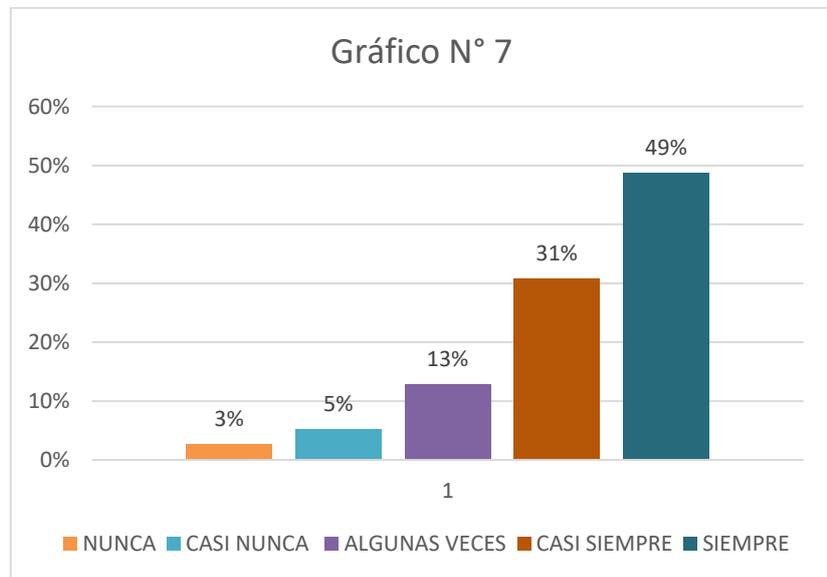


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 6, que de los colaboradores encuestados, el 51% manifiestan que siempre están de acuerdo que la capacitación es importante para que el personal se mantenga actualizado, 31% casi siempre, 10% algunas veces, 5% casi nunca y 3% nunca.

**6. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias del trabajador?**



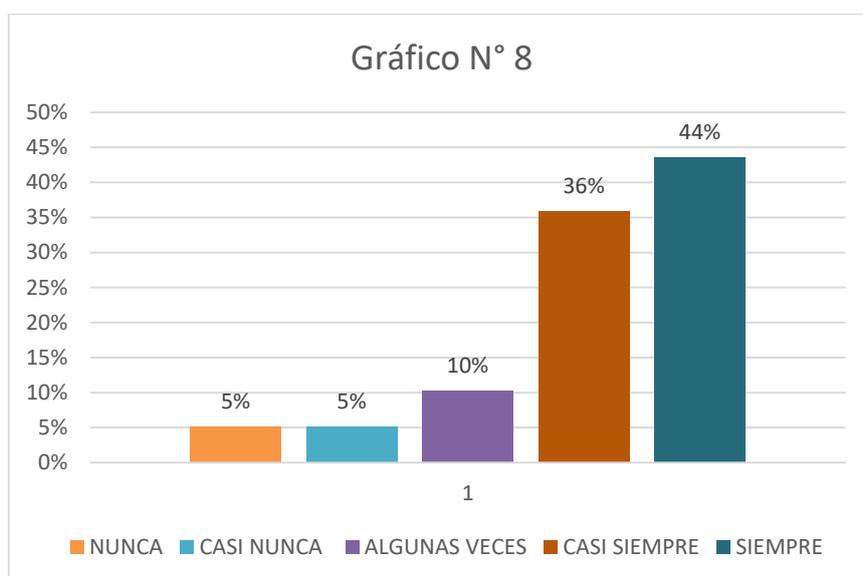
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 7, que de los colaboradores encuestados, el 49% manifiestan que siempre está de acuerdo con que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias del trabajador, 31% casi siempre, 13% algunas veces, 5% casi nunca y 3% nunca

**4.3.2.2. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**7. ¿Estás de acuerdo en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores?**

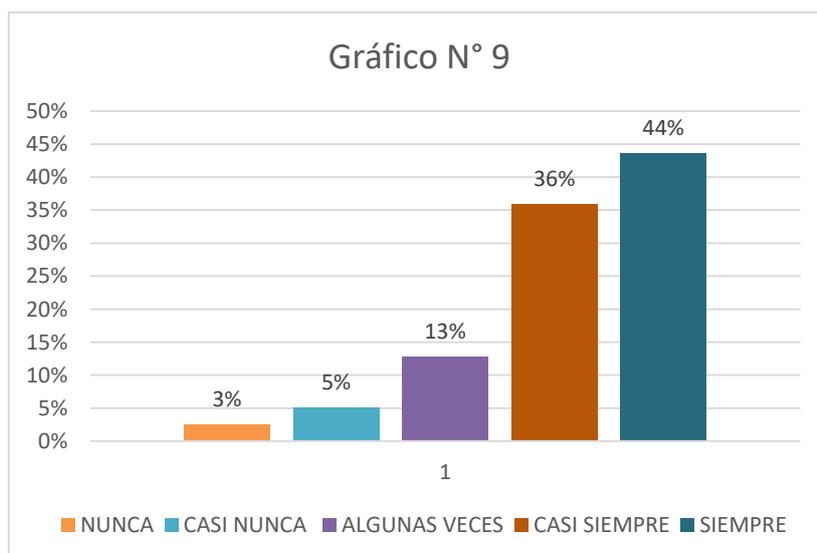


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 8, que de los colaboradores encuestados, el 44% manifiestan que siempre está de acuerdo con que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores, 36% casi siempre, 10% algunas veces, 5% casi nunca y 5% nunca.

**8. ¿Estás de acuerdo en que la municipalidad reconozca las iniciativas del trabajador?**

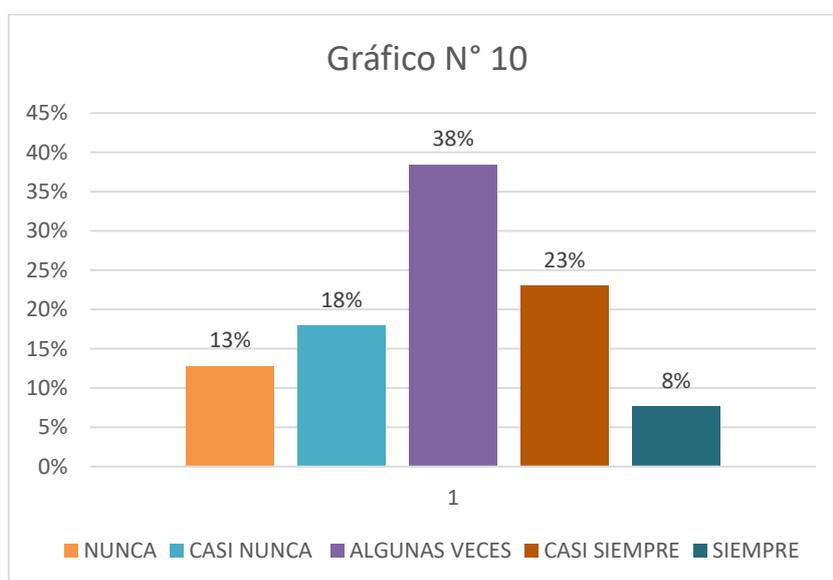


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 9, que de los colaboradores encuestados, el 44% manifiestan que siempre está de acuerdo en que la municipalidad reconozca las iniciativas del trabajador, 36% casi siempre, 13% algunas veces, 5% casi nunca y 3% nunca.

**9. ¿Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento?**

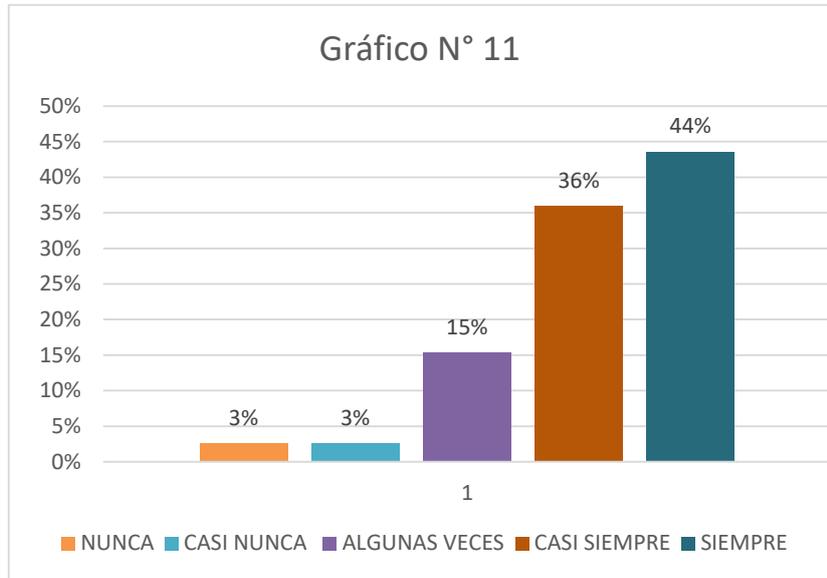


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 10, que de los colaboradores encuestados, el 38% manifiestan que algunas veces está de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento, 23% casi siempre, 18% casi nunca, 13% nunca y 8% siempre.

**10. ¿Cuán de acuerdo está usted en que la presentación del personal, distingue y realza la imagen del trabajador?**

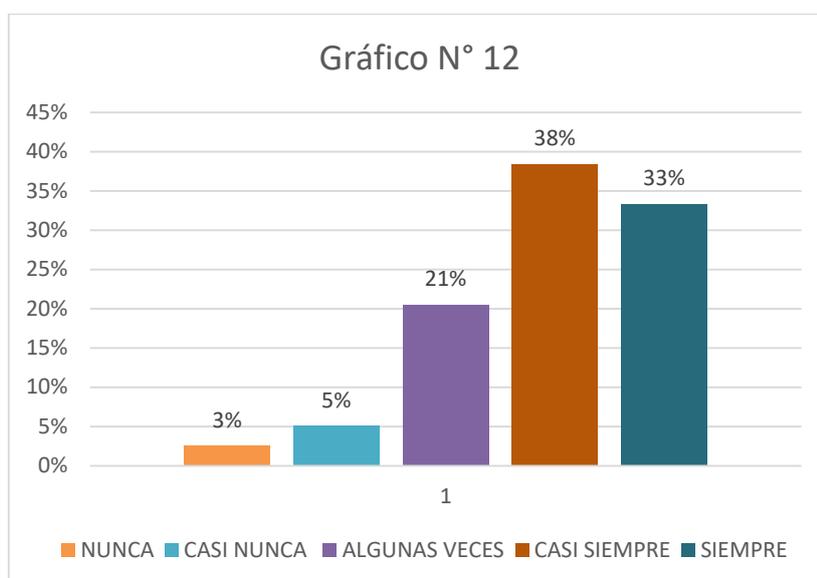


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 11, que de los colaboradores encuestados, el 44% manifiestan que siempre está de acuerdo en que la presentación del personal, distingue y realza la imagen del trabajador, 36% casi siempre, 15% algunas veces, 3% casi nunca y 3% nunca.

**11. ¿Cuán de acuerdo está usted, que la creatividad influye en la resolución de los problemas en el trabajo?**

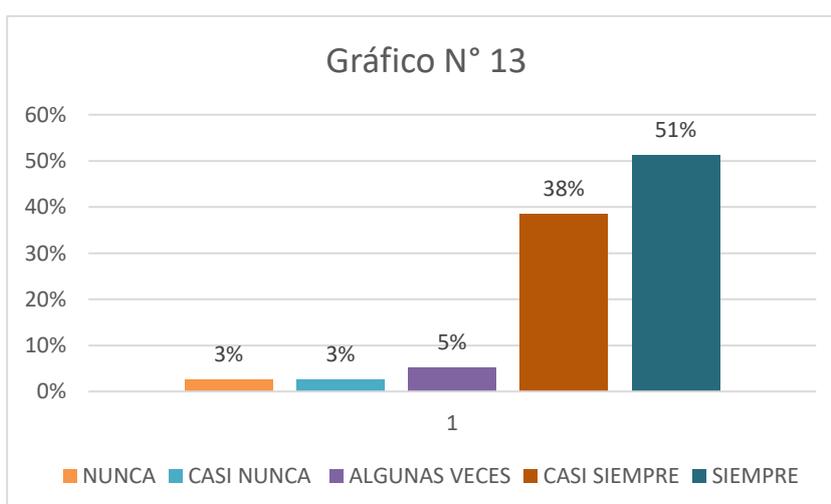


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 12, que de los colaboradores encuestados, el 38% manifiestan que casi siempre está de acuerdo, que la creatividad influye en la resolución de los problemas en el trabajo, 33% casi siempre, 21% algunas veces, 5% casi nunca y 3% nunca.

**12. ¿Considera que para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado?**

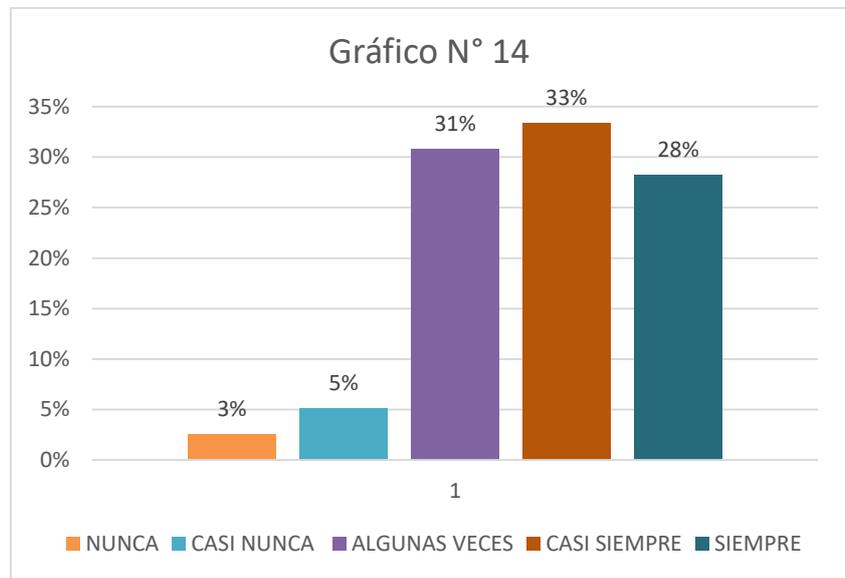


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 13, que de los colaboradores encuestados, el 51% manifiestan que siempre considera que, para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado, 38% casi siempre, 5% algunas veces, 3% casi nunca y 3% nunca.

**13. ¿Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo?**

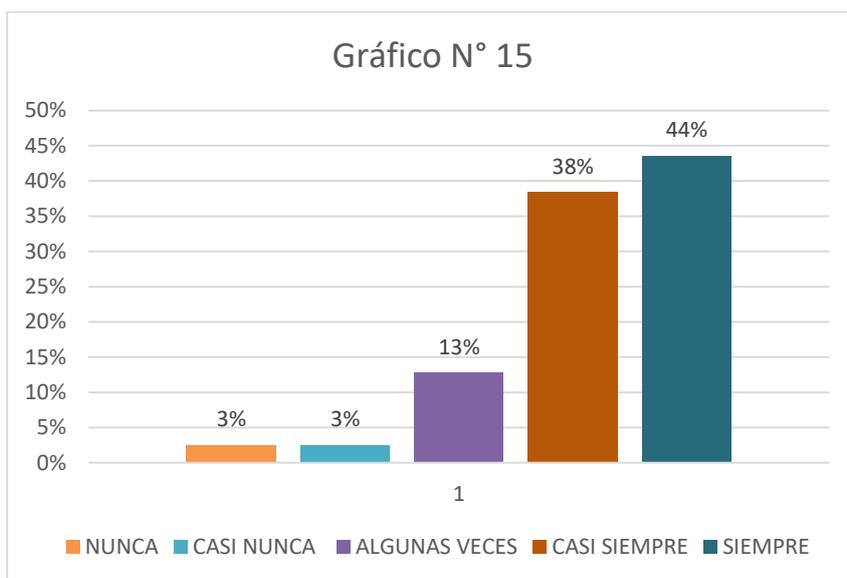


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 14, que de los colaboradores encuestados, el 33% manifiestan que casi siempre está de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo, 31% consideran que algunas veces, 28% manifiestan que siempre, 5% casi nunca y 3% nunca.

**14. ¿Estás de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas?**

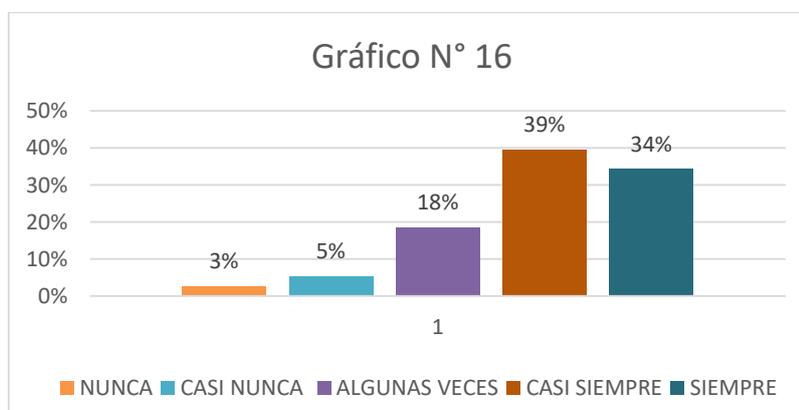


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 15, que de los colaboradores encuestados, el 44% manifiestan que siempre está de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas, 38% consideran que casi siempre, 13% algunas veces, el 3% casi nunca y 3% nunca.

**15. ¿Consideras que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo?**

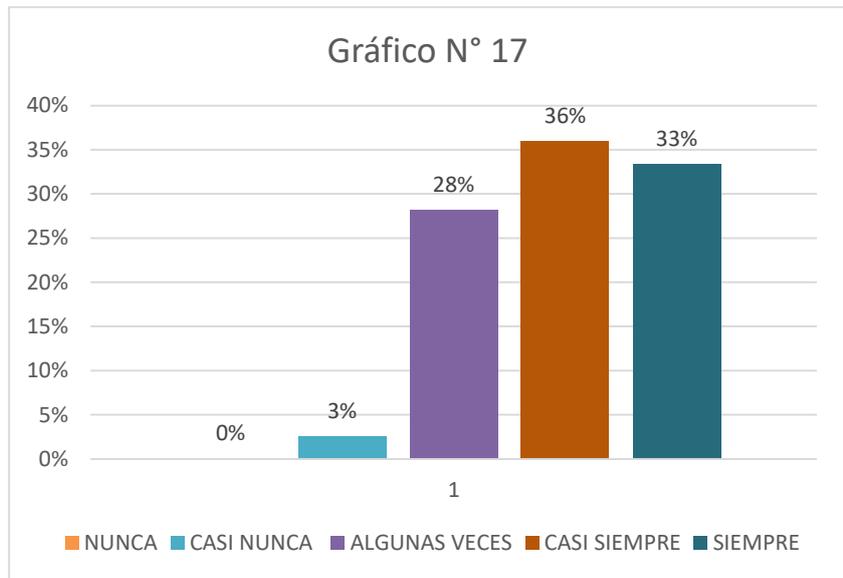


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 16, que de los colaboradores encuestados, el 39% manifiestan que casi siempre considera que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo, el 34% manifiestan que siempre, 18% algunas veces, 5% casi nunca y 3% nunca.

**16. ¿Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?**

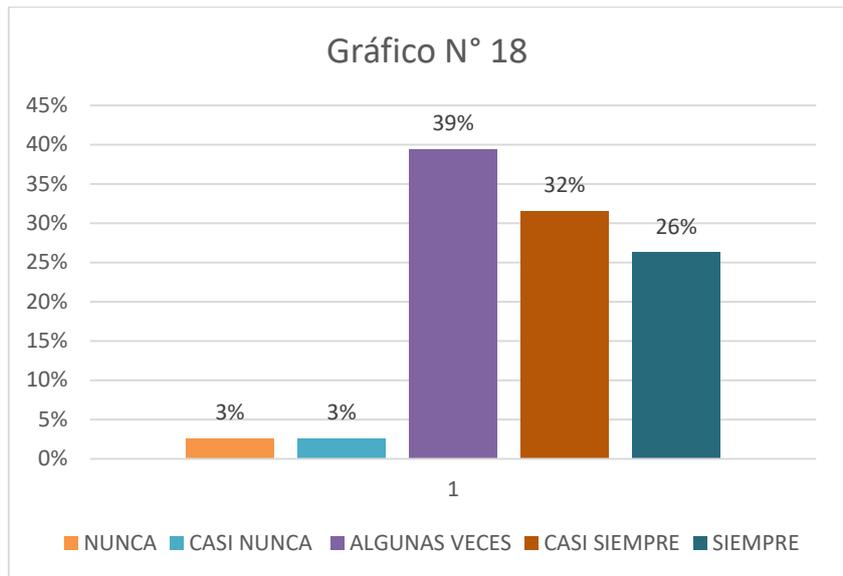


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 17, que de los colaboradores encuestados, el 38% manifiestan que casi siempre considera que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores, 33% manifiesta que siempre, 28% algunas veces, y un 3% casi nunca.

**17. ¿Consideras que la exactitud y el cumplimiento oportuno de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo?**

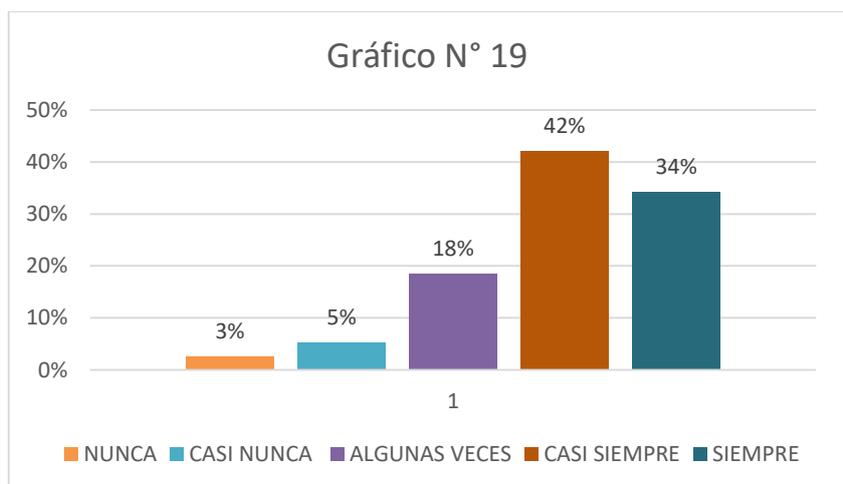


Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 18, que de los colaboradores encuestados, el 39% manifiestan que algunas veces considera que la exactitud y el cumplimiento oportuno de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo, 32% cree que casi siempre, 26% manifiesta que siempre, 3% casi nunca y 3% nunca.

**18. ¿Consideras que el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas?**



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico N° 19, que de los colaboradores encuestados, el 42% considera que casi siempre el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas, 34% manifiestan que siempre, 18% algunas veces, 5% casi nunca y 3% nunca.

#### 4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS

##### 4.3.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

FORMULAMOS LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

**H1** Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016

**H0** No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016

**Tabla N° 27 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada**

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	NUNCA	Recuento	1	1	0	0	0	2
		Recuento esperado	1,0	1,1	0,5	0,8	0,5	2,0
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	CASI NUNCA	Recuento	0	2	7	0	0	9
		Recuento esperado	1,2	1,5	2,5	3,7	2,1	9,0
		% del total	0,0%	3,9%	13,7%	0,0%	0,0%	17,6%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	0	7	12	0	19
		Recuento esperado	1,4	1,1	5,2	7,8	4,5	19,0

	% del total	0,0%	0,0%	13,7%	23,5%	0,0%	37,3%
CASI	Recuento	0	0	0	9	8	17
SIEMPRE	Recuento esperado	4,3	1,0	4,7	7,0	4,0	17,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,6%	15,7%	33,3%
SIEMPRE	Recuento	0	0	0	0	4	4
	Recuento esperado	1,1	1,2	1,1	1,6	1,9	4,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,8%	7,8%
Total	Recuento	1	3	14	21	12	51
	Recuento esperado	1,0	3,0	14,0	21,0	12,0	51,0
	% del total	2,0%	5,9%	27,5%	41,2%	23,5%	100,0%

Fuente: Spss 22, elaboración propia

**Tabla N° 28 Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 carcas)
Chi-cuadrado de Pearson	82,761 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	72,230	16	,000
Asociación lineal por lineal	37,220	1	,000
N de casos válidos	51		

22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia

### **INTERPRETACIÓN:**

Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – 2016

#### **4.3.2 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1**

**H1** Existe relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huariaca. – 2016.

**H0** No existe relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huariaca. – 2016

**TABLA N° 29** DESEMPEÑO LABORAL \*Planificación del Talento Humano tabulación cruzada

			Conocimiento					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,1	,4	,4	,1	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,4	1,1	1,2	,2	3,0
		% del total	3,9%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	5	9	0	0	14
		Recuento esperado	,8	1,6	4,9	5,5	1,1	14,0
		% del total	0,0%	9,8%	17,6%	0,0%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	9	12	0	21
		Recuento esperado	1,2	2,5	7,4	8,2	1,6	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,6%	23,5%	0,0%	41,2%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	0	8	4	12
		Recuento esperado	,7	1,4	4,2	4,7	,9	12,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	7,8%	23,5%
Total	Recuento	3	6	18	20	4	51	
	Recuento esperado	3,0	6,0	18,0	20,0	4,0	51,0	
	% del total	5,9%	11,8%	35,3%	39,2%	7,8%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

**TABLA N° 30 Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	82,086 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	71,954	16	,000
Asociación lineal por lineal	37,429	1	,000
N de casos válidos	51		

22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

### **INTERPRETACIÓN:**

Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Existe relación significativa entre el H1 Existe relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huariaca – 2016.

### **4.3.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

**H2** Existe relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad del Distrito de Huariaca.-2016.

**H0** No Existe relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

**TABLA N° 31 DESEMPEÑO LABORAL \*Capacitación tabulación cruzada**

			Habilidades					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,2	,5	,3	,0	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	3	0	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,5	1,4	,8	,1	3,0
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	9	5	0	0	14
		Recuento esperado	1,1	2,5	6,3	3,6	,5	14,0
		% del total	0,0%	17,6%	9,8%	0,0%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	18	3	0	21
		Recuento esperado	1,6	3,7	9,5	5,4	,8	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	35,3%	5,9%	0,0%	41,2%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	0	10	2	12
		Recuento esperado	,9	2,1	5,4	3,1	,5	12,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	19,6%	3,9%	23,5%
	Total	Recuento	4	9	23	13	2	51
		Recuento esperado	4,0	9,0	23,0	13,0	2,0	51,0
		% del total	7,8%	17,6%	45,1%	25,5%	3,9%	100,0%

Fuente: Spss 22, elaboración propia

**TABLA N° 32 Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	113,830 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	90,424	16	,000
Asociación lineal por lineal	40,943	1	,000
N de casos válidos	51		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

## INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad del Distrito de Huariaca.-2016.

### 4.3.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**H3** Existe relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- Región Pasco - 2016.

**H0** No Existe relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- Región Pasco - 2016.

**TABLA N° 32 DESEMPEÑO LABORAL\* Motivación tabulación cruzada**

			Motivación					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,2	,4	,3	,0	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	3	0	0	0	0	3
		Recuento esperado	,3	,6	1,2	,8	,1	3,0
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	1	10	3	0	0	14
		Recuento esperado	1,4	2,7	5,5	3,8	,5	14,0
		% del total	2,0%	19,6%	5,9%	0,0%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	17	4	0	21
		Recuento esperado	2,1	4,1	8,2	5,8	,8	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	7,8%	0,0%	41,2%

SIEMPRE	Recuento	0	0	0	10	2	12
	Recuento esperado	1,2	2,4	4,7	3,3	,5	12,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	19,6%	3,9%	23,5%
Total	Recuento	5	10	20	14	2	51
	Recuento esperado	5,0	10,0	20,0	14,0	2,0	51,0
	% del total	9,8%	19,6%	39,2%	27,5%	3,9%	100,0%

Fuente: Spss 22, elaboración propia

**TABLA N° 33 Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	105,322 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	89,891	16	,000
Asociación lineal por lineal	40,961	1	,000
N de casos válidos	51		

22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El

recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

### **INTERPRETACIÓN:**

Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Existe relación significativa entre la a integración del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

#### **4.3.5 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4**

**H4** Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

**H0** No existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

**TABLA N° 34 DESEMPEÑO LABORAL\*Actitudes tabulación cruzada**

			Actitudes				Total
			CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,5	,2	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,8	1,4	,6	3,0
		% del total	2,0%	3,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	12	2	0	14
		Recuento esperado	,5	3,8	6,6	3,0	14,0
		% del total	0,0%	23,5%	3,9%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	21	0	21
		Recuento esperado	,8	5,8	9,9	4,5	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	41,2%	0,0%	41,2%
SIEMPRE	Recuento	0	0	1	11	12	
	Recuento esperado	,5	3,3	5,6	2,6	12,0	
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	21,6%	23,5%	
Total	Recuento	2	14	24	11	51	
	Recuento esperado	2,0	14,0	24,0	11,0	51,0	
	% del total	3,9%	27,5%	47,1%	21,6%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

**TABLA N° 35 Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	117,486 <sup>a</sup>	12	,000
Razón de verosimilitud	96,893	12	,000
Asociación lineal por lineal	44,046	1	,000
N de casos válidos	51		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

### **INTERPRETACIÓN:**

Como el valor de sig. (Valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Existe relación significativa las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

#### **4.4. DISCUSION DE RESULTADOS**

Para realizar el análisis de resultados debemos de tener en cuenta las pruebas de hipótesis específicas, siendo cada una de ellas:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que hay relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Huariaca – 2016.

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que hay relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad del Distrito de Huariaca.-2016.

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que hay relación significativa entre la a integración del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que hay relación significativa las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca.- 2016.

Por lo tanto podemos concluir que: “La gestión del talento humano mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huariaca-Región Pasco – 2016.

## CONCLUSIONES

Al someter nuestras variables: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca, al chi cuadrado de Pearson, nos arrojó un valor de 0.000, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador.

Al someter la dimensión Selección de Personal y nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa, entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca. Demostrando así que, si se cuenta con una adecuada selección de personal. esta redundara en su desempeño laboral. Es decir a mayor conocimiento mejor desempeño laboral.

Al someter la dimensión capacitación de personal y nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño laboral. Demostrando así que, si al colaborador se le capacita más, esto redundara en un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca

Al someter la dimensión Calidad del Trabajo a nuestra variable: Desempeño laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la calidad del trabajo y el desempeño laboral, Demostrando así que, si se existe calidad trabajo, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Distrital de Huariaca, es decir a mayor calidad de trabajo mejor desempeño laboral.

Al someter la dimensión trabajo en equipo y nuestra variable: desempeño laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Demostrando así que, si el colaborador demuestra un mejor trabajo en equipo esta redundara en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda que en la Municipalidad Distrital de Huariaca, exista una gestión de talento humano, que busque en todo momento mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, promoviendo que sus trabajadores estén comprometidos y se sientan identificados con los objetivos, metas y políticas de la organización.

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Huariaca, promueva el desarrollo del conocimiento de sus trabajadores, con el desarrollo de cursos, capacitaciones y similares, los mismos que servirán para incrementar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Huariaca, promueva el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores a fin de convertirlos en mejores personas y a la vez más productivas, en un mundo cambiante como el que vivimos, es necesario incrementar ciertas habilidades, sobre todo el concerniente al uso de nuevas tecnologías.

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Huariaca busque la motivación constante de sus colaboradores, ya que es muy conocido, que las personas motivadas rinden más y mejor y están propensas a cometer el menor número de errores

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Huariaca, busque que sus colaboradores desarrollen actitudes positivas, es muy cierto esta mención, “Nada puede detener al hombre con una actitud mental correcta de alcanzar su meta, nada en la tierra puede ayudar al hombre con una actitud mental equivocada.”, por ello debe inculcarse el desarrollo de una actitud mental positiva.

## BIBLIOGRAFIA

- Aleaga Palomino, Pedro. Apuntes sobre la epistemología de la metodología de la investigación científica/ Pedro Aleaga Palomino. Holguín: Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya" 2003.
- Álvarez, Ibis M. Investigación científica, Material de estudio. Las Villas: Universidad Central de las Villas. Facultad de ciencias sociales y humanísticas departamento de psicología, 1997; 35p.
- Araujo, M. C. & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Batallas M. (2007). Gestión calidad y competitividad, Edición. Madrid España, cargraphis.
- Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez. Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Cengage Learning. Robbins, S. & De cenzo D. (2008) administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa. Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición. México: Prentice-Hall.

- Chiavenato, I. (2000). Gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano El nuevo Enfoque de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill. Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGrawHill.
- Daft, R. L. & Marcic, D. (2006). Introducción a la administración 4a Edición. México: Thompson. Davis K. y Newstrom J. Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.), Mc GrawHill, México, D.F.
- De Cenzo y Robbins (2008) Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa. México.
- De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?, 3ª ed., McGraw Hill.
- Ed.Martínez Roca. Barcelona. La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.

- Hernández, R., Fernández, c. & Baptista, M. (2010, pp.39-40) Metodología de la investigación. (5° ed.). Editorial McGraw Hill.
- Koontz, H. & Wehrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global 12a Edición. México: McGraw-Hill.
- Larico (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014; tesis de maestría, recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf>?
- se quence=1&isAllowed=y Lazarus R. (2008). Estrés y procesos cognitivos.
- Machillanda (2013). Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2012. Recuperado de <http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/2524/1/TGC0029.pdf>
- Marcillo (2014). Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi; Tesis de doctorado, recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO\\_NORMA\\_GESTI%C3%93N\\_COMPETENCIAS\\_SUR%20MANABI.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf)
- Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2006): “El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera”, En Alday A., El Mesolítico de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular.

- Rodríguez, Félix. Compilación de algunos aspectos importantes a tener presente en la metodología de la investigación educacional/ Félix Rodríguez Expósito, Rita Concepción García. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya" 2004; 37p.
- Sampieri, H. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- 88 Silva, F. y. (1979). Psicología y ciencias de la educación. Madrid: Santillana.

# **ANEXOS**

## **ANEXO 01**

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

##### **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

##### **ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado Señor (a)

Le agradecemos ípor anticipado su colaboración, para dar su opinión sobre la Municipalidad Distrital de Huariaca, para el trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016”.

Por favor no escriba su nombre, el presente cuestionario es anónimo y confidencial.

Responda la alternativa que considere correcta según corresponda. Marque con una X,

### **PREGUNTAS**

¿está usted de acuerdo que los datos que especifiquen su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal adecuado para el puesto de trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal es suficiente?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo que la capacitación es importante para que el personal se mantenga actualizado?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias del trabajador?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo en que la municipalidad reconozca las iniciativas del trabajador?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Cuán de acuerdo está usted en que la presentación del personal, distingue y realza la imagen del trabajador?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Cuán de acuerdo está usted, que la creatividad influye en la resolución de los problemas en el trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Considera que para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Estás de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Consideras que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Consideras que la exactitud y el cumplimiento oportuno de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

¿Consideras que el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

**Gracias por su colaboración**



**MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES**

<b>VARIABLE</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>X = GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Proceso o acción emprendida por uno o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato. I. (2007) 43</b>	<b>Selección de Personal</b>	<b>1.1 Curriculum Vitae 1.2 Entrevista. 1.3 Contratación</b>
		<b>Capacitación de personal</b>	<b>2.1 Presupuesto para capacitación 2.2 Capacitación 2.3 Plan o programa de capacitación</b>
<b>Y = DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.  Chiavenato. I. (2002) 236</b>	<b>Calidad del trabajo</b>	<b>1.1 Puntualidad 1.2 Iniciativa 1.3 Compromiso 1.4 Presentación personal 1.5 Creatividad 1.6 Capacidad de realización.</b>
		<b>Trabajo en equipo</b>	<b>2.1 Conocimiento del trabajo 2.2 Calidad 2.3 Cantidad 2.4 Exactitud 2.5 Liderazgo</b>