



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUARAL -2019

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. CLEMENTE ANGULO, LIZETH JULY

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

.....

DR. JUSTINIANO AYBAR HUAMANI

JURADO EXAMINADOR

DR. ALFREDO GUILLERMO RIVERO GUILLÉN

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR

Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres con mucho amor y cariño, por brindarme su apoyo incondicional y a Dios por cuidar de mí en mis largos recorridos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por un día más de vida.

A mis padres por su apoyo incondicional.

A mi hijo por su motivación, y su amor infinito.

Al Asesor de mi tesis, por brindarme su tiempo y aportarme conocimientos para el logro en este trabajo.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral-2019.

El problema general refiere a la interrogante: ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019?, cuya hipótesis general es: Existe relación, entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019.

Las variables de estudio: Variable 1 “Gestión del Talento Humano” y la Variable 2 “Desempeño Laboral”. Se utilizó el diseño No Experimental de corte Transversal, de tipo Descriptivo. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual se aplicó a la muestra conformada por 40 colaboradores para medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral.

El cuestionario consta de 40 preguntas en total, estructuradas en 24 preguntas para la variable 1 y 16 para la variable 2.

Se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas de respuestas: 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces si a veces no, 2: Casi nunca y 1: Nunca.

Por último, se concluye que existe una relación significativamente alta entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation was realized for the purpose of determining the existing relation between the Management of the human talent and the Labor Performance of the Collaborators of the Provincial Municipality of Huaral-2019.

The general problem recounts to the question: What relation exists between the management of human talent and the job performance of the Collaborators in the Provincial Municipality of Huaral, 2019 ?, whose general hypothesis is: relationship exists between the management of human talent and the labor performance of the Collaborators of the Provincial Municipality of Huaral, 2019.

The study variables: variable independent "Management of human talent" and the Dependent Variable "job performance". We used the non-experimental design of transversal section , of descriptive type. As a data collection technique, the survey was used, whose instrument was the questionnaire, which was applied to the sample made by of 40 Collaborators to measure Human Talent Management and Labor Performance.

The questionnaire consists of 40 questions in total, structured in 24 questions for the independent variable and 16 for the dependent variable.

We used the Likert scale with 5 alternative answers: 5: Always, 4: Almost always, 3: Sometimes if sometimes not, 2: Almost never and 1: Never.

Finally, it is concluded that there is a significantly high relationship between Human Talent Management and Labor Performance.

Keywords : Human talent management, Work performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Planteamiento del Problema	14
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.2.1 Problema General.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Justificación del estudio:.....	16
1.3.1. Justificación teórica.....	16
1.3.2. Justificación práctica.....	16
1.3.3. Justificación metodológica	16
1.3.4. Justificación social	16
1.4 Objetivos de la investigación	17
1.4.1 Objetivo General	17
1.4.2 Objetivos Específicos.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes Nacionales:	18
2.1.2. Antecedentes Internacionales:.....	21
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Objetivo de la Gestión de Talento Humano	25
2.2.2. Características de la Gestión del Talento Humano.....	26
2.2.3. Importancia de la gestión del talento humano	27

2.2.4.	Las nuevas funciones de la Gestión de Talento Humano.....	27
2.2.5.	Administración de los talentos humanos y del capital intelectual..	27
2.2.6.	Componentes de los talentos humanos.....	28
2.2.7.	Definición de administración de recursos humanos.....	29
2.3.	Definición de RH o administración de recursos humanos	29
2.3.1.	La creciente importancia de la función de la ARH:	30
2.3.2.	Objetivos de la ARH.....	30
2.3.3.	Importancia de los recursos humanos	30
2.3.4.	Modelos estratégicos de ARH:.....	31
2.3.5.	Factores que intervienen en la planificación de RH.....	31
2.3.6.	Reclutamiento del personal.	31
2.3.7.	Evaluación del resultado del reclutamiento.....	32
2.4.	Gestión del Talento Humano y del Conocimiento.....	37
2.4.1.	Estrategia organizacional.....	37
2.4.2.	Dirección Estratégica y sus Procesos Fundamentales	37
2.5.	Compensación Laboral y Motivación.....	37
2.5.1.	Sistema de compensación laboral	37
2.5.2.	Motivación laboral	38
2.5.3.	Reconocimiento social y la estimulación espiritual	38
2.5.4.	Capacitación	38
2.6.	Variable Desempeño laboral	39
2.7.	Definición de los Términos Básicos.....	42
III.	MÉTODOS Y MATERIALES	51
3.1.	Hipótesis de la investigación	51
3.1.1.	“Hipótesis General”	51
3.1.2.	Hipótesis Específicas.....	51
3.2.	Variables de Estudio.....	51
3.2.1.	Definición conceptual.....	51
3.2.2.	Definición operacional.....	54
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	56
3.4.	Diseño de la investigación	56
3.5.	Población y muestra de estudio.....	57
3.5.1.	Población	57

3.5.2. Muestra	57
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	58
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	59
3.7. Métodos de análisis de datos	59
3.8. Aspectos Éticos (Sí corresponde)	60
IV. RESULTADOS	61
4.1. Descripción y análisis estadístico	61
V. DISCUSIÓN	73
VI. CONCLUSIONES	77
VII. RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Matriz de operacionalización	86
Anexo 3: Instrumentos	87
Anexo 4: Validación de instrumentos	89
Anexo 5: Matriz de datos	97
Anexo 6: Propuesta de valor	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización	54
Tabla 2.	Motivación	61
Tabla 3.	Retención	62
Tabla 4.	Capacitación.....	63
Tabla 5.	Calidad de Trabajo	64
Tabla 6.	Compromiso Institucional	65
Tabla 7.	Liderazgo.....	66
Tabla 8.	Matriz de Correlación	67
Tabla 9.	KMO y prueba sw Bartlet.....	69
Tabla 10.	KMO y prueba de Bartlet	70
Tabla 11.	KMO y prueba de Bartlet	71
Tabla 12.	KMO y prueba de Bartlet	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: La Motivación	61
Figura 2: Retención	62
Figura 3: Capacitación	63
Figura 4 : Calidad de trabajo	64
Figura 5: Compromiso institucional	65
Figura 6: Liderazgo	66

INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano aborda aspectos relevantes que lleva a la organización a reconsiderar la importancia de una adecuada Gestión del Recurso Humano, lo cual es considerada como una herramienta estratégica permitiendo el desarrollo integral, tanto individual como grupal; es por ello que los colaboradores son considerados como Talento Humano con el que se cuenta dentro de la organización siendo de vital importancia, quienes dedican su tiempo y esfuerzo en aras de cumplir con los objetivos institucionales.

Esta investigación está desarrollada en siete capítulos los cuales se detallan a continuación: En el Capítulo I, Presentamos el planteamiento del problema donde se detallan las deficiencias de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, indicándose también la formulación del problema general y problemas específicos, donde se enfoca la relación que existe entre la variable Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, así como la justificación del estudio siendo el resultado de esta investigación fuente de información para la continuación de mejoras y por último los objetivos de la investigación que determina el grado de relación entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2. Capítulo II. Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis Nacionales e Internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos producto de sus investigaciones. Se explica las definiciones de la variable 1 “Gestión del Talento Humano” y la variable 2 “Desempeño Laboral”. Concluyendo con la definición de ciertos términos básicos, en el Capítulo III el marco metodológico, en el Capítulo IV los resultados, en el Capítulo V abordamos la discusión, en el Capítulo VI presentamos las conclusiones, en el Capítulo VII las recomendaciones respectivas.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

La Municipalidad Provincial de Huaral ejerce, de manera exclusiva y compartida, una función promotora, normativa y reguladora, también las funciones de ejecución, fiscalización y control entre otros, en las materias de su competencia y atribución que se establece en la Constitución Política del Perú, la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Municipalidades; en concordancia y cumplimiento de todas disposiciones Legales y Normativas que le corresponden como parte del Sector Público.

Actualmente las organizaciones su éxito depende en gran parte de la labor que realizan sus colaboradores, por ser el elemento vitalizador dentro de la organización, por lo tanto, es necesario transmitir la visión de la organización para alcanzar dicho fin.

La Municipalidad Provincial de Huaral, cuenta con un departamento de Recursos Humanos, la cual está delineada al trabajo administrativo, dejando de lado la principal fuente que es el Talento Humano; sin conocer el área de Recursos Humanos las limitaciones del trabajador para cumplir con sus actividades a nivel personal y laboral. El disgusto de muchos colaboradores es que no se les brinda la oportunidad de ascenso en sus diferentes áreas de trabajo, no toman en cuenta sus competencias y habilidades, y los superiores solo se enfocan en que sus colaboradores generen ingresos a la municipalidad descuidando las necesidades de progreso que los colaboradores requieren, logrando de esta manera a una falta de motivación, descontento en el trabajo, desinterés y una falta de compromiso, generando en los colaboradores renunciar al puesto, y buscar mejores oportunidades de trabajo en otras organizaciones, por eso hemos pensado analizar si la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral.

Los colaboradores desean ser valorados y respetados y esta herramienta viene a llenar el vacío que sienten muchos colaboradores porque sus ideas, opiniones y expectativas no son tomadas en cuenta.

En la Municipalidad Provincial de Huaral, se evidencia que la Gestión del Talento Humano presenta algunas deficiencias en cuanto a la Gestión del personal que laboran en la parte administrativa, debido a diversos factores como políticos, de afinidad, entre otros y que el Desempeño Laboral que presenta es de nivel regular a bajo en las diferentes áreas administrativas, los colaboradores desean ser valorados y respetados así mismo que sus ideas, opiniones y expectativas sean tomadas en cuenta.

Por esta razón la presente investigación tiene como finalidad analizar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral dentro de la organización para mejorar la calidad de trabajo, compromiso institucional, liderazgo y trabajo en equipo para orientar a tomar decisiones correctas en la organización, así como rediseñar la función corporativa de Recursos Humanos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la retención y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019?
- ¿Qué relación existe entre la capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019?

1.3 Justificación del estudio:

La presente investigación presenta la siguiente justificación

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio de investigación contribuye a profundizar con temáticas relacionada a la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, a través de las dimensiones de la variables en estudio.

1.3.2. Justificación práctica

El presente estudio de investigación se justifica de manera práctica, porque a través de la Gestión del Talento Humano, se podrá plantear políticas y programas de Gestión de personal, que permitan mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores, pero sobre todo se podrá mejorar los servicios que brindan como entes del estado.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente pues se emplearán las metodologías de la investigación científica que acepten relacionar científicamente las variables en estudio: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

1.3.4. Justificación social

La presente investigación servirá a la sociedad estudiantil como fuente de consulta, para observar la relación de las variables en estudio: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.
- Señalar la relación entre la Retención y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaral – 2019.
- Precisar la relación entre la Capacitación y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaral – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales:

Figuroa, R. (2017). En su tesis de investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la unidad de Gestión Educativa local de Yungay – 2017” tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública y tuvo como objetivos:

Determine el nivel de relación entre la capacidad humana y el Desempeño Laboral de los especialistas dentro de la Unidad de Administración de Instrucción del Vecindario de Yungay - 2017. Evalúo la administración de la capacidad humana dentro de la Unidad de Administración de la Educación Local de Yungay - 2017. Gradúe la Ejecución Laboral de especialistas dentro del Vecindario Unidad de Administración Instructiva de Yungay - 2017. Establezca la relación entre la organización de la capacidad humana y la ejecución del trabajo de especialistas dentro de la Unidad de Administración Instructiva del Vecindario de Yungay - 2017.

Indique la relación entre la integración de la capacidad humana y la ejecución laboral de los trabajadores dentro de la Unidad de Administración de Instrucción del vecindario de Yungay - 2017. Desarrolle la relación entre el avance de la capacidad humana y el Desempeño Laboral de los Trabajadores dentro de la Unidad de Administración Instructiva Yungay - 2017. Demuestre la relación entre las condiciones personales y la capacidad humana de los trabajadores dentro de la Unidad de Administración Instructiva Cercana de Yungay - 2017. Señale la relación entre las condiciones individuales y la capacidad humana de los especialistas dentro de la Unidad de Administración de Instrucción del Vecindario de Yungay – 2017. Precise la relación entre las características del trabajo y la capacidad humana de los trabajadores dentro de la Unidad de Administración Instructiva del Vecindario de Yungay - 2017. Conclusiones:

Existe una relación alta, positiva entre la capacidad humana y el desempeño laboral de los especialistas dentro de la Unidad de Administración de

Instrucción del Vecindario de Yungay - 2017 con un nivel de relación de 0,696 **, que parece que la administración de la capacidad humana está relacionada con el trabajo la ejecución que realizan, por lo tanto, mantener una selección satisfactoria de la fuerza de trabajo que está preparada, revisada dentro de los métodos de trabajo, conduce a su ejecución es positiva y contribuye a la administración llevada a cabo dentro de la Unidad de Administración Instructiva del Vecindario de Yungay. De la misma manera, la indagación sobre la especulación se confirmó a través del coeficiente de correlación de Pearson, lo que demuestra que existe una relación coordinada y notable entre la capacidad humana y la ejecución del trabajo de los especialistas dentro de la Unidad de Administración de Instrucción Cercana de Yungay - 2017.

Condori, N. (2017). En su tesis de investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017”. Para optar el título profesional de: Licenciada en trabajo social, tuvo como objetivos:

Integración vial y comunicativa organizada y solicitada regionalmente enunciada al mundo globalizado. Marco de calle articulado e implica de coordinadas de comunicación en el mundo globalizado. Avances urbanos y rurales ordenados y solicitados territorialmente. Proporcione una mejor integración y red a la población, y garantice un alto nivel de posibilidad de la disposición departamental de la calle, disminuyendo los costos de transporte y los tiempos de viaje, a través del mantenimiento de la calle. Promover la organización de administraciones convenientes, productivas, eficientes y viables dentro de la emisión de licencias de conducir y dentro de la organización de las comunicaciones de llegada. Conclusiones:

El avance de la capacidad humana se relaciona específicamente con la ejecución del trabajo del personal de la Dirección Territorial de Transportes y Comunicaciones - Puno, donde el 39.1% demuestra que el avance de la capacidad humana se da ahora y luego dado que la preparación constante no se modifica anualmente. la inversión mínima asignada para la preparación, por lo tanto, la ejecución del trabajo es estándar, por lo que el avance de la capacidad humana se constituye en la capacitación que es el centro de un esfuerzo

incesante descrito para proporcionar habilidades con información y aptitudes. Habilidades que requieren para la ejecución efectiva del trabajo. Posteriormente, el avance de la capacidad humana simboliza una relación directa en un rendimiento de trabajo de 0.632 **. La inspiración está directamente relacionada con la ejecución del trabajo del personal de la División Regional de Transporte y Comunicaciones - Puno; donde el 32.6% demuestra que en algunos casos se da la inspiración y, por lo tanto, la ejecución del trabajo es habitual, por lo que la institución no es profesional.

Estela, D. (2015). En su tesis de investigación titulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la Provincia de Pacasmayo – 2015”. Para optar el título profesional de: Licenciado en Administración, tuvo como objetivos:

Analizar cómo se lleva a cabo el proceso de administración de la capacidad humana dentro de los colaboradores de la compañía Hipermercados Tottus en la provincia de Pacasmayo. Evaluar las variables de ejecución del trabajo de los colaboradores dentro de la empresa Hipermercados Tottus del área de Pacasmayo. Establecer la relación de impacto de la administración de Habilidad Humana dentro de la ejecución laboral de los colaboradores dentro de la empresa Hipermercados Tottus del territorio de Pacasmayo. Conclusiones:

Los especialistas de Hipermercados Tottus del Área de Pacasmayo, consideran la administración de la habilidad humana en común como estándar. Los especialistas se sienten marginalmente satisfechos con la organización, la solicitud, el apoyo, la evaluación de los individuos.

En el punto de vista de la administración y evaluación del personal, los especialistas tienen un mejor registro de cumplimiento, que debería aprovechar los hipermercados Tottus para avanzar y fortalecer sus resultados. Respecto a la ponderación de los componentes de la Ejecución Laboral de los Hipermercados Tottus, nos permitió decidir que los especialistas tienen una ejecución normal común, donde el trabajador ve una relación con la sustancia, con una prueba distintiva directa y un compromiso hacia ella, En cuenta que la Personalidad incluye una calificación media. Al relacionar los factores de las etapas de la

Administración de Habilidad Humana y las variables de Ejecución Laboral, se determina que existe una relación de impacto entre ambos factores, ya que en el caso de que haya una mejor distancia, una mejor, una más alta, una más fuerte, una mejorado "> un mejor discernimiento de la administración de la capacidad humana habrá una ejecución de trabajo más notable del trabajador hacia los hipermercados Tottus.

2.1.2. Antecedentes Internacionales:

Llano E. y Rivera N. (2015). En su tesis de investigación titulada “*Sistema de Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la parroquia José guango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*”, para obtener el Título de Ingenieras Comerciales en la Universidad Técnica de Cotopaxi Latacunga – Ecuador, tiene como objetivos:

Diseño de un Marco de Administración de Habilidades Humanas para avanzar en la efectividad de los especialistas de Florícola Agrogana S.A. Desarrollar los ejercicios particulares que deben llevarse a cabo para lograr una Fuerza laboral profundamente capaz de involucrar una posición. Representar las capacidades y obligaciones de cada uno de los individuos de Florícola para su evaluación particular. Decidir estrategias precisas que permitan los cálculos complementarios individuales para el pago de compensaciones a los trabajadores. Preparar estrategias de preparación que permitan La floricultura para dar el paso. Información de representantes.

De acuerdo con la investigación realizada en Florícola Agrogana S.A. podemos determinar las siguientes conclusiones:

Dentro del Sistema de Admisión de personas, se desarrollaron diversos procedimientos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, teniendo en cuenta las necesidades que se han presentado. En cada una de las áreas de la floricultura. Los formatos de descripción de puestos se desarrollaron en base al organigrama de la floricultura, teniendo en cuenta el nivel estratégico, táctico y operativo, estableciendo sus diferentes funciones y procediendo a evaluarlos de acuerdo con su desempeño

laboral. En el Sistema de Compensación de Personal, se establecieron actividades que permiten el pago de los salarios del personal, registrando los beneficios sociales respectivos, así como incentivos para los trabajadores. En el Sistema de Desarrollo de Personas, se establecieron programas de capacitación para los trabajadores de Florícola Agrogana S.A., teniendo en cuenta que los trabajadores no se desempeñan de manera eficiente en sus actividades laborales. Se diseñó una guía para la higiene, la salud y la seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta la inexistencia de un manual que impida al personal desarrollar sus actividades en un entorno de trabajo seguro.

Alarcon, D. (2015). con su tesis titulada *“La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”* para la obtención del título de: Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing, Tulcàn – Ecuador, tiene como objetivos:

Analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi.

Fundamentar teóricamente los conceptos sobre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Personas con Discapacidad, y sus implicaciones, a través de consultas bibliográficas. Realizar una investigación diagnóstica, sobre la Gestión del Talento Humano en las instituciones Públicas de la Provincia del Carchi, y su relación con el Desempeño Laboral de las Personas con Discapacidad. Diseñar un modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias para Personas con Discapacidad, para la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Conclusiones:

El 44.58 % de instituciones públicas de la localidad no aplican gestión del talento humano por competencias, lo cual afecta directamente en el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Las entidades aplican inadecuadas técnicas de selección de personal por competencias (43.3 %), no utilizan técnicas que permitan seleccionar en base a conocimientos, habilidades y actitudes; lo cual le impide disponer del personal idóneo que le garantice a la institución un alto

desempeño. Las instituciones públicas aplican de una manera global el proceso de inducción (80.2 %), solo se da a conocer información sobre la entidad por lo tanto los servidores no conocen a profundidad las funciones y responsabilidades esenciales del puesto de trabajo. No se establecen planificaciones sobre planes de capacitación acordes a las necesidades de los colaboradores (45.9 %), por lo que las entidades públicas no tienen definido la temática de capacitación la cual ayude a fortalecer conocimientos específicos para el desarrollo de actividades del puesto de trabajo. La evaluación del desempeño es realizada más por obligación que como una fuente para el desarrollo de los servidores, la entidades publicas no emplean los resultados de evaluación de desempeño como insumo para el desarrollo de los colaboradores (71.7 %), lo cual limita que sea un recurso de ayuda para diferentes acciones de mejora del personal. No existe aplicación de políticas afirmativas para personas con discapacidad con relación a la movilidad en el área de trabajo, por lo que es afectado el desarrollo de las funciones del puesto que ocupan y por ende un desempeño laboral poco favorecedor.

Sum, M. (2015). En su tesis titulada "*Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". Para la obtención del título de psicóloga industrial organizacional en el grado académico de licenciada Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades licenciatura en psicología industrial/organizacional. Tiene como objetivos:

Decide el nivel de inspiración del trabajador. Acumule el grado de ejecución del trabajo que tienen los cómplices normativos de la empresa en la zona 1 de Quetzaltenango. Preparar una propuesta sobre inspiración y trabajo de ejecución de representantes. Tiene como conclusiones:

Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del individual administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se

tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción. La motivación en el individuo administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizan las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Se verificó a través de la escala de Likert, que los representantes reciban felicitaciones de sus jefes cuando realizan su trabajo con precisión, lo que los diferencia para tener una gran ejecución de trabajo para llevar a cabo sus ejercicios. La ejecución del trabajo de los colaboradores se observó a través de la escala de Likert, que estaba conectada a los trabajadores de la empresa, las notas que se obtuvieron de cada cosa fueron las más favorables para la investigación y, probablemente, las que se produzcan están dentro de la centralidad y su calidad inquebrantable.

2.2. Bases teóricas de las variables

El talento humano es el elemento fundamental en una organización, y por ello es el recurso más importante dentro de ella, en este sentido se hace referencia a los siguientes autores:

Chiavenato, I. (2009). mencionó que la **Gestión de Talento Humano** “es un conjunto de políticas y prácticas importantes para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño”

Además, dijo los individuos que realizan los destinos y cumplen la misión de las organizaciones son las implicaciones para que los individuos alcancen los objetivos individuales, muchos de los objetivos de la persona nunca se logran a través del esfuerzo individual separado. Las organizaciones utilizan la energía cooperativa de los esfuerzos de algunas personas que trabajan juntas. Sin organizaciones o individuos, no habría administración de la capacidad humana (p.47).

Vásquez (2008). Afirmó que la **administración de la capacidad humana** es una acción que depende menos de sistemas progresivos, peticiones y

órdenes. Llamó la atención sobre el significado de una inversión de la organización donde se infiere para dar forma a una progresión de medidas, por ejemplo, la dedicación de los especialistas de la organización donde se sugiere trazar una progresión de medidas como la dedicación de los obreros, Con los objetivos de negocio, la cuota de los salarios. Contingente sobre la rentabilidad de cada trabajador, tratamiento razonable y preparación profesional.

2.2.1. Objetivo de la Gestión de Talento Humano

Por otro lado, Chiavenato, I. (2002). indagó en que, los individuos forman el primordial activo de las empresas. Las empresas famosas descubren que solo progresan, mejoran y mantiene su secuencia si son competentes de mejorar el progreso sobre las inversiones de todos los accionistas, especialmente de los colaboradores. La misión del talento humano en las entidades es la gestión que consiente en apoyo eficaz de los individuos (colaboradores, empleados, recursos humanos o cualquier designación manejada) para lograr la meta organizacional e individual. El término administración de recursos humanos (ARH) aún es la más común. Los colaboradores pueden aumentar o reducir las fortalezas y debilidades de una empresa dependiendo del trato. La ARH debe ayudar en la eficiencia empresarial por medio de lo siguiente:

- Apoyar a las empresas en lograr sus metas y alcázar su cometido: no se puede comprender el cargo de RH sin entender los trabajos de una empresa. Cada empresa tiene distintas participaciones para la ARH, siendo su principal objetivo apoyar a las entidades en conseguir sus propósitos y metas, y a realizar su misión.
- Ofrecer competitividad a las industrias: esto representa saber utilizar las destrezas y talento de la energía del trabajador.
- Proporcionar a la entidad de personal bien capacitado y determinado: reconocerle a los colaboradores y no solo dinero establece el componente primordial de la estimulación humana. Para estar claros, el personal debe distinguir que ese premio se lo gana con su esfuerzo. Premiar el fruto de su trabajo al personal descartando a los que no realizan su función, su propósito de ser claro, así como su técnica para medirlos.

- Aprobar el crecimiento de la autorrealización y la satisfacción de los colaboradores en su labor: los trabajadores no satisfechos no precisamente son los más productores, pero los colaboradores descontentos tienden a desvincularse de la compañía, se observan más sus ausencias y proporcionan artículos de baja calidad. El sentirse cómodo, feliz en las empresas y complacido en su labor define en su totalidad el éxito del mismo.
- Ampliar y conservar la calidad de vida en el trabajo: calidad de vida en el trabajo (CVT) es un significado en relación a su desempeño laboral, como estilo de gerencia, libertad e independencia para decidir, mantener un ambiente agradable, seguridad en el trabajo, horario acorde y faenas significativas, con el fin de transformar la industria en un lugar fascinante y envidiable.
- Dirigir el cambio: en los últimos años se observaron fuertes cambios sociales, científicos, financieros, culturales y políticos. Los cuales traen como consecuencia nuevas direcciones más flexibles y rápidas, que se utilizarán para garantizar el rendimiento que se deben manejar para asegurar la duración de las industrias.

2.2.2. Características de la Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato, I. (2009). Los grandes cambios que se manifiestan en los escenarios económicos del presente conllevan a que cada vez es más necesario comprender, aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, sobre su productividad, de cuáles deben ser los conocimientos que se deben controlar, para lograr resultados positivos. En el ámbito de la organización se debe buscar nuevos métodos para captar y potenciar los recursos humanos, orientados a encaminar en forma decisiva la dirección de una Institución, hasta conseguir el éxito deseado.

2.2.3. Importancia de la gestión del talento humano

Igualmente, Vallejo (2016). mencionó que, existen colaboradores que se encuentran descontentos con el trabajo que realiza o la atmósfera que se presenta, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al instante, se convertirán en problemas por resolverse. Es por ello que las áreas financieras y el suministro de planta son indispensables para las industrias, los colaboradores tienen su gran interés, el talento humano suministra la creativa en cualquiera de las organizaciones; las personas se ocupan de elaborar y proyectar los bienes y servicios, de inspeccionar la calidad, de comercializar los productos, de establecer recursos financieros, de fijar las metas y habilidades para las organizaciones. Sin colaboradores, es imposible que una industria cumpla sus metas. El objetivo del administrador del talento humano es actuar en las relaciones empresa-empleado.

2.2.4. Las nuevas funciones de la Gestión de Talento Humano

Chiavenato, I. (2018). Para poder realizar una buena gestión no solo hay que analizar las funciones por llevar a cabo si no también fijar una meta tomando en cuenta la motivación para llegar a ella. Las debilidades (para poder afrontarlas) y las fortalezas y poder reforzarlas (P.46).

2.2.5. Administración de los talentos humanos y del capital intelectual

Chiavenato, I. (2018). Los cambios de una organización, una empresa o proyecto ya no se centran en lo estructural, ahora ha sido desplazado por la importancia de fortalecer los aspectos culturales y conductuales de los agentes de cambio (grupos de interés). Esto está muy presente en la ARH ya que al tratarse de la administración de las personas (sus talentos) esto genera gran impacto en el avance o retroceso de la organización.

En tiempos tan competitivos como los de ahora, la organización no se puede enfocar en un solo grupo, también debe enfocarse en los que se encargaran de dirigir a estos (los gerentes).

2.2.6. Componentes de los talentos humanos

Chiavenato, I. (2018).

1. Conocimiento: el aprendizaje almacenado, la habilidad y destreza de seguir aprendiendo y desarrollarse.
2. Habilidad: El saber cómo enfrentar diferentes o nuevas situaciones enfrentadas poniendo a prueba sus conocimiento y experiencias previas.
3. Juicio: Tener el criterio de razonamiento (analizar) para poder tomar las mejores decisiones para el bienestar individual y colectivo.
4. Actitud: frente a situaciones críticas es la actitud que ponemos la que definirá la situación (p.50).

- A) Capital humano:** Chiavenato, I. (2018), hablar de talentos humanos es hablar del capital humano que ahora se rige bajo dos partes importantes:
- B) Los talentos:** conocimientos, habilidades y competencias que serán reforzadas para que se den de forma constante y eficiente.
- C) Contexto:** el ambiente interno y externo adecuado para que los talentos de desarrollen.

El contexto determina:

- a) Una arquitectura organizada.
- b) Una cultura organizacional democrática y participativa.

El capital intelectual

Chiavenato, I. (2018).

Entro en polémica recientemente. En comparación con el capital financiero que es cuantitativo y numérico, el capital intelectual es totalmente abstracto. Es por eso que dificultad en su administración para hacerlo de una manera correcta. (p.56).

2.2.7. Definición de administración de recursos humanos

Chiavenato, I. (2018). La administración de los RH es muy frágil para los que van a la cabeza de una organización. Van a ser consecuencia de cómo se manejen las diferentes situaciones que aparecerán en el trayecto (Dificultades u oportunidades). Aspectos como la cultura, la estructura, las características, el negocio, la tecnología, entre otros presentes en la organización (p.9).

¿Qué es lo que los grupos de interés de la organización aportan y esperan recibir a cambio?

Chiavenato, I. (2018). En toda organización existen grupos de interés tales como:

- Los accionistas e inversionistas que aportan capital e inversiones y esperan recibir utilidades y dividendos, valor agregado (Una cantidad mayor al monto aportado).
- Los empresarios que aportarán su conocimiento (Según su campo), su trabajo y competencias y esperarán recibir salarios, remuneraciones y beneficios.
- Los proveedores que aportarán la materia prima, servicios, insumos básicos, tecnología entre otros para en un futuro recibir ganancias y se le abran las puertas a nuevos negocios y proyectos.
- Los clientes y consumidores que serán los que realicen la compra, adquisición y harán uso de los bienes y servicios esperando calidad en el producto, precio accesible y la máxima satisfacción.

2.3. Definición de RH o administración de recursos humanos

Chiavenato, I. (2018). La ARH es un conjunto de políticas y prácticas fundamentales para la dirección de los RH, como el reclutamiento, la selección según capacidades, la modelación, los pagos y la supervisión de su avance en cuanto a personas (p.9).

2.3.1. La creciente importancia de la función de la ARH:

Chiavenato, I. (2018). Antes se pensaba que el capital financiero era la clave para el avance de las empresas, pero hoy en día se sabe que para el éxito de una empresa se necesita un buen equipo de trabajo. ¿De qué sirve un buen equipamiento si no hay personas capaces de manejarlo? (p.11).

2.3.2. Objetivos de la ARH

Las personas son el motor de la organización, es por eso que las empresas toman consideraciones con ellos.

- Las empresas han notado que incrementando la motivación de todos los grupos de interés (principalmente la de los empleados) existe un progreso y una mantención de su continuidad.
- La ARH se orienta en el progreso individual y colectivo de la organización ya que promueve un desarrollo sostenible y eficaz de la persona.
- Los términos como departamento de personal, relaciones industriales recursos humanos, desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual son usados para describir el trabajo en conjunto.
- Los colaboradores deben aumentar o disminuir el pro y el contra de una organización dependiendo de cómo sean estimuladas, para eso es muy importante hacerles saber que son la base fundamental de la organización.
- Los objetivos de la ARH son variables, pero todas ellas tienen en común contribuir con la eficacia de la organización, mejorar el desarrollo empresarial, generar beneficio tanto como a los empleadores como a los empleados (p.11).

2.3.3. Importancia de los recursos humanos

Chiavenato, I. (2009). Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasadas y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status que dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en

la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos.

2.3.4. Modelos estratégicos de ARH:

Chiavenato, I. (2018). Son modelos mundiales de la actualización de la ARH que se entrelazan con necesidades organizacionales más complejas, dinámicas y holística (P.89).

2.3.5. Factores que intervienen en la planificación de RH

Chiavenato, I. (2018). Con estos factores se puede planificar en el área de Recursos Humanos

- a) Ausentismo: Tener colaboradores no garantiza que estos siempre se encuentren laborando ordenadamente. Es la ausencia de los empleados los que provocan disminución de la disponibilidad de la fuerza de trabajo. Lo opuesto al ausentismo es la presencia y son las que mayormente tienen consecuencias positivas.
- b) Rotación del personal: Esta característica es la consecuencia de la salida o el despido de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo.
- c) Cambios en los requisitos de la fuerza de trabajo: Gracias a las variaciones que presentan las organizaciones con el paso del tiempo los requisitos también cambian con ellos al momento de elegir la nueva fuerza de trabajo (P.89.92).

2.3.6. Reclutamiento del personal.

Chiavenato, I. (2018). Es el proceso que lleva a cabo la organización o empresa para atraer candidatos (potenciales colaboradores) y de todos ellos seleccionar a los más aptos en conocimientos, habilidades (P.117).

¿Cuál es el propósito del reclutamiento?

Esta respuesta dependerá del enfoque. El reclutamiento podría buscar nuevos candidatos para ocupar puestos vacíos de la organización, aunque por otra parte puede enfocarse en el reclutamiento de competencias fundamentales para el éxito de la empresa.

2.3.7. Evaluación del resultado del reclutamiento

Chiavenato, I. (2018).

Ya que cada vez el ambiente es más competitivo y presenta más cambios es muy difícil conseguir personas que se adapten a estos cambios, por esta razón la evaluación que se lleva a cabo es muy rigurosa desde los conocimientos nuevos que pueden mejorar la organización hasta su experiencia la cual ayudará a superar las dificultades. (p.119.120).

Werther, Davis y Guzmán (2015). indicaron que cuando una organización necesita cubrir una vacante debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno, es decir entre el personal de la organización o externo, es decir, entre el talento humano disponible en el mercado. Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que conviene en cada situación.

A) Selección del personal

Chiavenato, I. (2018). Consiste en la elección del personal adecuado. Este personal tendrá que pasar por un filtro que evaluará sus capacidades y características las mismas que definirán su selección o rechazo por parte de la empresa (p.137).

¿Qué es la selección?

- Entre todas las definiciones existentes todas parten y concluyen en que se trata de la búsqueda, evaluación y obtención del personal adecuado para una labor específica.
- La selección como un proceso de decisión y elección:

Luego de que los candidatos pasaron los filtros serán los órganos de selección quienes los elegirán para ser presentados al gerente a lo largo de la contratación y de todo lo que sea consecuencia de esta decisión será responsabilidad de la organización (El gerente).

La responsabilidad del gerente en su decisión de contratar o rechazar a los candidatos.

Chiavenato, I. (2018). Los gerentes son las cabezas de las organizaciones, en la mayoría de casos son los que tienen mayor influencia o confianza en la empresa por lo que una mala decisión de ellos podría hacer que tanto el éxito personal como colectivo de la empresa no se lleve a cabo. Una mala decisión podría significar nuevas debilidades en la empresa, así como una buena decisión podría llevar a la empresa a la cima del éxito.

B) Técnicas de selección

- a) Pruebas orales: Son casi como entrevistas estandarizadas con preguntas verbales específicas esperando respuestas de la misma forma.
- b) Pruebas escritas: Generalmente realizadas en escuelas o universidades para evaluar los conocimientos adquiridos.
- c) Pruebas generales: Pruebas de cultura general.
- d) Pruebas específicas: Se toman en cuenta los conocimientos específicos respecto al área a la que postula el candidato.

C) Proceso de selección del personal

- Solicitud de empleo
- Entrevista inicial
- Pruebas y exámenes de selección
- Entrevistas
- Examen
- Análisis
- Decisión final

D) Colocación de las personas

Chiavenato, I. (2018). Una empresa no es creada al azar, sino que hay una organización de por medio fundamental para garantizar el progreso individual o colectivo de los grupos de interés para ello las empresas crean una estructura que define puestos, reglas, etc.

La división del trabajo (Especialización) aparece en el contexto de la segunda revolución industrial teniendo como fin la mejora de áreas específicas. Aplicado hoy en día tiene el mismo fin, pero se realiza de otra manera.

E) Orientación de las personas

Chiavenato, I. (2018). Se da orientación a las personas para su correcto desempeño en la empresa. Es fundamental ya que al guiarlo hacia el respectivo fin o meta el trabajador no realizara un mal trabajo o cometerá menos errores que podría traer como consecuencia la caída de la empresa.

F) Evaluación del desempeño

Chiavenato, I. (2018). La cabeza de la organización (El gerente) es el encargado de dicha evaluación hacia los colaboradores. Se necesita colaboradores aptos y motivados en su centro laboral de lo contrario esto podría llevar a un posible despido (p.245).

G) Remuneración

Chiavenato, I. (2018). Se refiere al pago de los colaboradores de la empresa. En todos los casos es por su aporte laboral y en algunos casos es una motivación para que sigan enfocándose de la misma manera en la organización (p.283).

H) Programa de incentivos

Chiavenato, I. (2018). No solo la remuneración funciona como incentivo, tenemos incentivos internos y externos:

Interno:

- a. Día del trabajador
- b. Festividades dentro del trabajo

Externo:

- c. Viajes
- d. Vales (P.320).

I) Retener a las personas:

Chiavenato, I. (2018). Las empresas siempre buscan retener a sus buenos colaboradores por eso existen medios como subir de puesto, subir el sueldo, mejorar las condiciones de la empresa, etc.

Higiene, seguridad y calidad de vida

Higiene Laboral: Cuidar detenida y reiteradamente ya que la imagen es la carta de presentación de la empresa.

Seguridad Laboral: En caso de accidentes en el centro laboral la empresa deberá hacerse responsable y costear los gastos requeridos para poder garantizar la calidad de vida de sus colaboradores Chiavenato, I. (2018). (P.475).

Chiavenato (2009, pp. 7-8) refirió que los componentes o procesos de la gestión del talento humano son los siguientes:

- Admisión de personal, procesos de provisión o suministro de personas, incluye el reclutamiento y selección de personas.
- Aplicación de personal, procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño.

Asimismo, enfatizó los conceptos de reclutamiento y selección de personal, es así que señaló que ambos conceptos forman parte de un mismo proceso o concepto, que es el de admisión de personal; sin embargo, refirió que mientras que el reclutamiento de personas busca atraer a personas, la selección de

personas busca seleccionar al personal más idóneo para el puesto que ofrece la institución.

Sanabria (2015). Refirió que la gestión del talento humano en el sector público es explicada por aspectos o componentes como son:

- Reclutamiento, selección, retención y desvinculación; aspectos relacionados a la admisión del personal dentro de la organización, esta admisión está basada en el perfil de puestos requeridos; asimismo de su cese o desvinculación de la entidad.
- Formas de contratación y diseño de puestos, aspectos relacionados a la definición de las características, a los requisitos, a los roles para un puesto en particular.
- Compensación, aspecto relacionado al pago o remuneración y a otros beneficios concedidos al trabajador por el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- Gestión del desempeño, aspecto relacionado a la valoración del trabajo realizado por el trabajador dentro de la organización, a través de la evaluación de su desempeño laboral.
- Desarrollo personal y profesional, aspecto relacionado a brindar capacitaciones, cursos, talleres y otras acciones conducentes a motivar al personal dentro de la organización.
- Negociación colectiva, aspecto relacionado la comunicación asertiva entre los colaboradores en la organización.
- Manejo de la diversidad, aspecto relacionado a reducir las brechas de desigualdades entre instituciones públicas.
- Rol de la unidad de personal, aspecto relacionado a la determinación de lineamientos y procedimientos para que se ejecuten acciones encaminadas y lideradas para cumplir la misión de la organización.

2.4. Gestión del Talento Humano y del Conocimiento

2.4.1. Estrategia organizacional

Cuesta, A. (2015). El procedimiento organizativo, analiza las bases y la cultura de la organización, centra y coordina los esfuerzos y los activos hacia el logro de los objetivos comerciales. Está estrechamente conectado a la técnica corporativa (p.18).

2.4.2. Dirección Estratégica y sus Procesos Fundamentales

Cuesta, A. (2015). Un procedimiento organizativo, combina tres procesos primarios.

1. La preparación primaria es llevar a cabo una investigación situacional de la empresa, interna y externa, a pequeña escala y macro - ambiental. Esto significa analizar lo que sucede junto con sus competidores y otros socios, así como cada parte interna de la empresa.
2. El control de momento comprende la configuración de destinos, tanto a corto como a largo plazo. Después de haber concebido una misión y una visión, así como un enfoque clave, construir los objetivos de la empresa y los objetivos a través de los cuales buscarán alcanzar.
3. El tercer y último preparativo dentro de la metodología de la organización es el avance de un arreglo estratégico que da puntos de interés sobre cómo se lograrán los objetivos propuestos para la empresa. (p. 22)

2.5. Compensación Laboral y Motivación

2.5.1. Sistema de compensación laboral

Cuesta, A. (2015). Es la satisfacción que los colaboradores obtienen en el comercio por su trabajo, es el componente que le permite a la empresa atraer y mantener los activos humanos que necesita, y el trabajador, para satisfacer sus necesidades de tejido, pagar tarifas, compensaciones, beneficios o beneficios.

2.5.2. Motivación laboral

Cuesta, A. (2015). importante para la permanencia del recurso o talento humano. Se puede motivar de muchas maneras al empleado como por ejemplo con el aumento de su sueldo, viajes, ascensos, etc.

2.5.3. Reconocimiento social y la estimulación espiritual

Cuesta, A. (2015). El reconocimiento positivo es una motivación adicional ya que esto hará que la persona quiera seguir esforzándose de manera contraria si fuera un reconocimiento negativo.

Vallejo (2016). señaló que, la finalidad de la administración del talento humano debe colaborar a la eficacia de la organización; estos son:

- Apoyar a las industrias en alcanzar sus metas y ejecutar su cometido.
- Ofrecer competitividad a las industrias.
- Proporcionar a las industrias personas idóneas y motivadas.
- Ampliar la satisfacción en el trabajo
- Ampliar y conservar la buena actitud en el trabajo
- Dirigir y generar cambios
- Mantener los protocolos transparencia del mismo
- Sinergia
- Diseñar el trabajo individual y en equipo
- Recompensar a los talentos
- Evaluar su desempeño (p.19).

2.5.4. Capacitación

Chiavenato, I. (2018). Es una ayuda que le das a las personas para su buen desempeño en la actividad que realizan (P.370).

Jiménez (2015). Indica que la capacitación de los colaboradores es necesaria en las empresas, de esta manera el desarrollo del talento humano

tendría mejores resultados ya que las actividades laborales generarían valor a la empresa la cual se reflejaría en el crecimiento de la misma. Es donde el trabajador recibe un entrenamiento que le permite desarrollar sus conocimientos y habilidades industrialización neoclásica y la era de la información.

Chiavenato, I. (2013). explica que en la capacitación se puede seguir cuatro etapas, las cuales se describen a continuación:

Diagnóstico de las necesidades de capacitación: se requiere de un reconocimiento de las necesidades de cada área de trabajo, ya que no sería las mismas en toda la empresa, de esta manera se establecería la primera parte del programa de capacitación en función a lo que requiere la empresa.

Diseño del programa de capacitación: se realiza al haber identificado las necesidades de capacitación, es donde se planifica la forma en que se va a ejecutar la capacitación y la temática que debe desarrollarse en relación a las necesidades identificadas.

2.6. Variable Desempeño laboral

2.6.1. Importancia de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato, I. (2000). refiere que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el trabajo, proporciona información para tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten el desempeño del cargo.

2.6.2. Factores del desempeño laboral

Chiavenato, I. (2000). menciona que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados los cuales se presenta a continuación: (citado en Araujo y Guerra, 2007).

2.6.3. Factores actitudinales

Chiavenato, I. (2000). hace referencia a aquellos factores actitudinales de la persona como son: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, presentación personal, interés y creatividad.

Ramírez (2016). menciona que la evaluación del desempeño del personal debe darse con la implementación de infinitas estrategias, de esta manera se tendría mejores resultados y más exactos con lo cual se puede establecer acciones correctivas que puedan generar mayor valor a las actividades organizacionales. Dicho desempeño debe estar en función al cumplimiento de la misión de la empresa y el logro de la visión.

2.6.4. Responsabilidad en la Evaluación del Desempeño

Chiavenato, I. (2013). manifiesta que el desempeño debe darse con responsabilidad, es donde debe existir una filosofía de acción, para el gerente, en el sentido de la responsabilidad que tiene con toda la organización, asumiendo los resultados totales de la empresa, el cual debe ser logrado por cada trabajador que tiene a su cargo; también está cada subordinado que es responsable de los resultados de su trabajo y que en conjunto representa los resultados de la empresa.

Cada resultado en la empresa debe ser medido y evaluado en el caso de encontrar deficiencias, se puede establecer y diseñar estrategias que permitan mejorar los resultados en el corto plazo, ya que la competencia está en la misma búsqueda que nosotros.

Es necesario contar con diferentes herramientas de trabajo que permitan a la entidad controlar las actividades de tal manera que se pueda realizar con eficiencia, dichas herramientas permitirían tener la información necesaria con la que se puede tomar decisiones más acertadas y lograr así resultados más eficientes, es así que se puede realizar una retroalimentación para establecer acciones de mejora.

2.6.5. Definición de la terminología

Formación del personal. Se trata del desarrollo de los colaboradores en función a sus conocimientos y habilidades.

Incentivos. Son factores de motivación por el buen desempeño de los colaboradores, de esta manera se motiva continuar con el buen trabajo.

Liderazgo. Se refiere al comportamiento de una persona el cual está enfocado en lograr los objetivos de la empresa sabiendo dirigir a las personas y utilizar los recursos necesarios para lograrlo.

Motivación. Son factores que estimulan el buen desempeño de los colaboradores, el cual se puede realizar por diferentes estímulos que orienten los resultados del colaborador en función a los objetivos que se le ha establecido. (Chiavenato, 2013)

2.6.6. Capacitación

Jiménez (2015). Dijo que la capacitación de los colaboradores es necesario en las organizaciones, de esta manera el desarrollo del talento humano tendría mejores resultados ya que las actividades laborales generarían valor a la entidad la cual se reflejaría en el crecimiento de la misma. Es donde el trabajador recibe un entrenamiento que le permite desarrollar sus conocimientos y habilidades.

2.6.7. Los beneficios de ejecución

Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato, I. (2013). explica que los beneficios son dados para el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

Los beneficios para el gerente serían por la evaluación del comportamiento de cada trabajador en la empresa, de esta manera tendría información oportuna sobre sus colaboradores, es así puede establecer estrategias de solución ante cualquier problemática que se de en las áreas de trabajo, es así que puede transmitir al trabajador la importancia de la evaluación del personal con el fin de mejorar su desempeño.

Los beneficios para el subordinado serían que conocería las normas de trabajo y lo que esperan de él, también el conocer cuál es su cuota de desempeño, y las medidas que los jefes tomarían para mejorar su desempeño en la empresa.

En los beneficios para la organización, estaría los resultados que se lograría en función al desempeño de los colaboradores, cumpliéndose así los objetivos establecidos para el desarrollo de la organización.

2.7. Definición de los Términos Básicos

Motivación

Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la entidad, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:P.17).

Con respecto a la complejidad de la motivación, los cambios psicológicos y las experiencias pasadas interactúan en todo momento, por lo que la motivación puede originarse desde el interior de un individuo o por factores que actúan sobre él desde el exterior. (Blum y Naylor, 1982).

La motivación personal

Vista desde el ámbito laboral se podría definir como el impulso de diferente origen que orienta a la persona a desempeñarse de una forma positiva o negativa en el trabajo. Con respecto a esto plantean que uno de los objetivos fundamentales en el estudio de la motivación laboral debería ejercerse directamente al desarrollo organizacional. De forma que permita el uso de modelos y teorías existentes en la misma frente a cualquier problemática, permitiendo establecer planes o programas de formación en las organizaciones, la gestión pertinente en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño y rendimiento laboral (Peiro y Prieto, 1996).

La Remuneración e Incentivo Laboral

Varela (2006), identifica tres componentes de la remuneración total como: el primero la remuneración básica (salario), el segundo los incentivos salariales y el tercero las prestaciones sociales.

La remuneración básica: es el salario base que recibe el colaborador por su trabajo.

Los incentivos salariales: sirven para recompensar a los empleados por el buen desempeño en sus labores, a través de bonos, comisiones, participación en los resultados etc., estipulados por porcentajes de acuerdo al cumplimiento de metas durante un período establecido, son beneficios implementados por las empresas para motivar el personal y obtener buenos resultados.

Las prestaciones sociales: son un modo de mantener la fuerza laboral, ofrecidas por la organización en su función de satisfacer necesidades, las prestaciones sociales más comunes que ofrecen las empresas nicaragüenses son: la indemnización, vacaciones y el treceavo mes. (p. 164). Estos tres componentes son esenciales para la buena relación laboral, como beneficios para el empleado y se sienta identificado con la organización, conforman el paquete de compensación para el empleado, realizado por el empleador.

Reconocimiento

La hipótesis de la presente tesis establece relación entre la identidad y el reconocimiento. Sin embargo, antes de desarrollar esta relación advertí pertinente entender que significa tanto el concepto de identidad como el de reconocimiento en el pensamiento de Charles Taylor. Dado que ya realicé esta tarea en los 82 subcapítulos anteriores (“2.1.” y “2.2.”), en el presente subcapítulo me concentraré en estudiar los nexos entre ambos conceptos. Precisamente tal objetivo, el de dilucidar la relación entre identidad y reconocimiento, torna al este subcapítulo en el fundamental de mi investigación.

Ambiente de trabajo

Ahora bien, según Manoel Grott (2003) se refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo.

Otra variable no menos importante es la de motivación, esta es muy importante porque gracias a que dentro de la empresa se mantiene motivado al personal que labora, se alcanzan mejores resultados los cuales se expresan en más ventas o producción.

Retención

En la actualidad, es difícil lograr que los colaboradores sean calificados y que a la vez cuenten con altos niveles de motivación. Contar con el personal idóneo para lograr las metas a largo plazo de la organización, es cada vez un reto de mayor dificultad, razón por la cual los procesos de selección en muchas compañías han sido tercerizados y entregados a expertos head-hunters que manifiestan el saber buscar, atraer y escoger el personal idóneo, sin embargo está muy claro que siempre queda en cabeza de la organización, retener y mantener a los candidatos seleccionados (Sánchez, 2010).

Capacitación

En los antecedentes, se muestra la naturaleza e importancia del concepto de capacitación a través de modelos de gestión conductistas sustentados en principios de calidad como lo proponen Deming (1989) y Juran y Gryna (1994), y que han reivindicado el papel de los colaboradores en cuanto a su participación y capacitación para el mejoramiento de los procesos de la organización, y para el desarrollo personal propio.

Capacidad del Conocimiento

En definitiva, el desafío de las IES consiste en promover entre los diferentes miembros de la organización, espacios de conocimiento que generen resultados favorables no solo al interior de la institución, sino que impacten de

manera positivo va el entorno en el que desarrollan sus actividades (Clark 1983). Por tanto, la implementación para la exploración y explotación de la capacidad de innovación en la organización, depende de qué tan preparados están los miembros para los cambios del entorno y cómo se desarrolla la cultura de la IES (Sorensen, 2002), ya que esta determina qué tan preparados se encuentran para enfrentarse a la innovación.

Evaluación y seguimiento del personal

A pesar de la importancia de la evaluación de desempeño para las organizaciones, no siempre se ha tomado con el peso y relevancia que requiere, ya que, como señala Lavanda (2005), la evaluación históricamente se restringió al simple juicio unilateral del jefe respecto al trabajo de su empleado, pero a medida que ha evolucionado la gestión de recursos humanos se han establecido generaciones de modelos de evaluación, hasta el punto que hoy en día se pueden encontrar modelos de evaluación de cuarta generación.

Diversos autores han expresado su visión respecto a lo que representa y significa la evaluación de desempeño. A continuación, se dan a conocer algunas de estas definiciones que encontramos a través del tiempo.

Calidad de Trabajo

Según Deming (1989). la calidad es “un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado”. El autor indica que el principal objetivo de la empresa debe ser permanecer en el mercado, proteger la inversión, ganar dividendos y asegurar los empleos. Para alcanzar este objetivo el camino a seguir es la calidad. La manera de conseguir una mayor calidad es mejorando el producto y la adecuación del servicio a las especificaciones para reducir la variabilidad en el diseño de los procesos productivos.

Para Juran (Juran y Gryna 1993) la calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con

dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a cómo el producto final adopta las especificaciones diseñadas.

Prestaciones de Servicios Oportuno

Según el autor Humberto Serna Gómez (2006) define que: El servicio al cliente es el conjunto de estrategias que una compañía diseña para satisfacer, mejor que sus competidores, las necesidades y expectativas de sus clientes externos.

De esta definición deducimos que el servicio de atención al cliente es indispensable para el desarrollo de una empresa. (pag.19).

El Clima Laboral

Al hilo de estas argumentaciones Tagiuri (1968) y Pace (1968) coinciden en señalar que el clima laboral es ante todo una “cualidad” del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta, es decir, los valores como referencia cultural se hacen presentes en la particular forma en que se conforman los comportamientos y acciones de los individuos.

Compromiso Institucional

Existe una amplia variedad de definiciones y medidas de compromiso organizacional, y en éstas se tienen implícitos componentes afectivos, normativos y calculados. Se parte de las premisas de que el compromiso se manifiesta por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental (Buchanan, 1974); o por el conjunto de normas, políticas y procedimientos que obligan a continuar a las personas dentro de la organización o de realizar un esfuerzo adicional; o algunas calculan los beneficios ofrecidos por otras organizaciones comparándolas con las ofrecidas por la organización y marcan su preferencia por la misma (Meyer & Allen, 1997)

Administración de la capacidad humana

Es un aparato vital, esencial para afrontar las nuevas dificultades forzadas por la naturaleza. Es para avanzar en el nivel de magnificencia las habilidades individuales como lo indican las necesidades operativas donde se asegura la mejora y administración de la capacidad de la población en general "de lo que saben hacer" o podrían hacer (Mora, 2012).

Selección de personal

Establece que la selección de personal es el proceso de elección, adecuación e integración del candidato más calificado para cubrir una posición dentro de la organización, por ende es de suma importancia este proceso para que el personal se sienta más motivado para que puedan desarrollarse eficientemente como profesionales y en su ámbito laboral. Por ello la elección de técnicas de selección son las comprende: la calificación curricular, entrevistas de selección, la prueba de aptitud y/o conocimiento, pruebas de personalidad y examen médico (Peña, 1997).

Reclutamiento

Es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, por lo que el reclutamiento esta agrupado en dos tipos: reclutamiento interno y reclutamiento externo, a continuación se especifica cada una de ellas (Chiavenato, 2002).

Reclutamiento interno

El reclutamiento interno se considera un medio menos costoso y más rápido de realizar, ya que los/as posibles ocupantes de determinado cargo ya se encuentran dentro de la organización. Una de las ventajas es que el reclutamiento interno favorece la motivación de las personas, al contar con oportunidades de ascenso o transferencia para el desarrollo profesional dentro de la misma organización (Chiavenato, 2002) .

Reclutamiento externo

El atraer personas externas a la organización, tiene la ventaja de renovar a la organización con el aporte de nuevas ideas, experiencias y expectativas. Así se promueve el cambio, innovación y creatividad aprovechando las nuevas habilidades y conocimientos de las personas nuevas (Chiavenato, 2002) .

La eficiencia como producto del desempeño laboral

La eficiencia es la utilización adecuada de los recursos, tareas actividades que realiza la organización para poder cumplir con las metas y objetivos. La eficiencia con que se lleven las actividades nos ayuda a poder detectar y controlar, si las cosas ocurren de acuerdo a lo planeado, también permite conocer si las personas se desempeñan de manera correcta, y si tienen o no las competencias que el puesto exige. (Robbins y Coulter 2010).

La eficacia como producto del desempeño laboral

La eficacia es el logro y cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. “La eficacia se suele describir como “hacer las cosas correctas”; es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas”. (Robbins y Coulter 2010).

Diseño de puesto

“El diseño de puesto es una tarea exhaustiva que requiere de análisis búsqueda de información y descripciones muy preciso lo cual forma parte de un documento esencial para las organizaciones” (p.167).

El diseño de Puesto es una función de toda empresa en la cual establece ciertos criterios, funciones y responsabilidades que se requiere dentro de un cargo (Chiavenato, I. 2013).

Factores motivacionales

Teoría de los dos factores, término acuñado por Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1968). Se refiere a necesidades secundarias que son externas (autorrealización, logro reconocimiento y otros).

Están mezclados por los sentimientos positivos de los colaboradores dentro de su área de trabajo, se describe a la capacidad donde están ubicados, en su cargo se manifiesta la sensación de agrado, para mantener su función donde se le considera más motivados.

Los factores motivacionales están relacionadas con la satisfacción debido al interés que el trabajador tiene durante su labor, por lo que estos factores están controlados por los colaboradores ya que están relacionados con el desempeño que realizan dentro de la empresa.

Tendencias en relación con el entorno

Los grandes cambios en los cuales nos vemos envueltos han afectado directamente la importancia que se ha dado a la capacitación; es más, es la manera como las organizaciones hacen frente a aquellos cambios en el entorno, políticos, culturales, buscando una diferenciación y reconocimiento social. Son estos cambios, además, los que han impulsado tanto a colaboradores como organizaciones a una necesidad constante de resultados inmediatos y han llevado a las entidades a la necesidad de evolucionar hacia un perfil de organización flexible (Sánchez y Calderón 2010).

Tendencias relacionadas con los métodos de capacitación

Encontramos un paraíso de oferta respecto a la capacitación, pero, sin duda, la tecnología es uno de los elementos de apoyo más importantes, la cual hoy en día ha adquirido un carácter fundamental, e incluso en ocasiones se llega a una sobreutilización y abuso de ésta. En adición, se han implementado otros métodos que buscan principalmente impulsar el autoaprendizaje y la eficiencia del tiempo; entre los principales, coaching y e-learning (Sánchez y Calderón 2010).

Rendimiento de los colaboradores

Definimos rendimiento como aquellos comportamientos o acciones que se pueden observar en los colaboradores que son realmente importantes para los objetivos de la empresa, y que estos se pueden medir en términos de competencias de cada recurso humano y su grado de aporte a la empresa. (Iturralde, 2011, pp 25-26).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. “Hipótesis General”

Existe relación, entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativamente alta entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.
- Existe una relación significativamente alta entre la Retención y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.
- Existe relación significativamente alta entre la Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

3.2. Variables de Estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable (1) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Autor CHIAVENATO, Idalberto (2002) menciona que la misión de la capacidad humana podría ser un rango delicado que prevalece en las organizaciones. Es inesperado y situacional, ya que depende de los diversos ángulos, como la cultura de cada organización, la estructura organizativa que abarca, las características del entorno natural, el comercio de la organización, la innovación utilizada, las formas internas y otras limitaciones ilimitadas. Factores vitales. La administración de la capacidad humana se considera uno de los ángulos vitales más importantes en las organizaciones, y depende de los ejercicios y la forma en que crean, teniendo en cuenta diferentes puntos de vista como características, tradiciones, capacidades y aptitudes. Cada uno de los

individuos que conforman la organización y los comportamientos para llevar a cabo el trabajo.

El concepto de talento es congruente con el de competencias, Según Martha A. (2014). La competencia es una de las características de la identidad, que se manifiesta en comportamientos que crean una ejecución efectiva en un trabajo. Las competencias son cualidades que son básicas para el interior de la persona, lo que se vuelve obvio en sus comportamientos laborales.

Pilar, J. (2008). Mira a las personas como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

Martha, A. (2004). Con base a la definición de la RAE, en el sentido que el talento es un don sobrenatural o naturales que Dios concede a las personas, dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., ella considera que el talento es el resultado de desarrollo de competencias por lo tanto es una competencia.

Variable (2) **DESEMPEÑO LABORAL**

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por los colaboradores en el logro de las metas dentro de las entidades en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la entidad, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Por otro lado, Chiavenato menciona que el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos tales como: La disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad,

capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Además, las autoras Queipo y Useche (2002) concuerdan con la definición anterior, ya que aseguran que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña. Observando y analizando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral.

Stoner da los compromisos imperativos dentro de la conceptualización de la ejecución del trabajo, quien certifica que la ejecución del trabajo es la forma en que los individuos de la organización trabajan de manera viable para alcanzar objetivos comunes, sujeto a las reglas fundamentales ya establecidas (citado en Araujo y Guerra, 2007). Por lo tanto, puede ser famoso que esta definición establezca que la Ejecución Laboral alude a la forma en que los representantes desempeñan sus capacidades de manera eficiente dentro de la organización, a fin de lograr los objetivos propuestos. Sea como fuere, otro concepto principal que es más confiable con esta investigación es el que usan Milkovich y Boudreau, ya que dicen que la ejecución del trabajo es algo relacionado con las características de cada individuo, entre los cuales podemos especificar: las cualidades, necesidades y capacidades de cada persona, que se conectan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en común, siendo la ejecución del trabajo el resultado de la interacción entre todos estos factores.

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.
Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Motivación	▪ Motivación personal	8	Escala tipo Likert ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ A veces (3) ▪ Casi siempre (4)	FICHA DE ENCUESTA
		▪ Interés profesional			
		▪ Remuneración e Incentivo salarial			
		▪ Reconocimientos y estímulos			
		▪ Ambiente de trabajo adecuado			
	Retención	▪ Planeamiento de recursos humanos	8		
		▪ Busca el mejor potencial humano			
		▪ Programa de selección de personal			
		▪ Permanencia de los colaboradores			
		▪ Condiciones de trabajo			
	Capacitación	▪ Capacidad del conocimiento	8		
		▪ Recursos tecnológicos			

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación y seguimiento del personal 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre (5) 		
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del talento humano 				
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestación de servicios oportuno 	8			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Celeridad en solución de problemas 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención con eficiencia y eficacia 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Productividad laboral 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Clima laboral 				
	Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva de desarrollo profesional 	4			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía y esfuerzo ... 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disciplina laboral 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcanzar metas 				
	Liderazgo del trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emprendimiento de proyectos 	4			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación y cooperación con todos los estamentos 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral 				

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Tipo aplicada

El estudio se enmarcó dentro de una investigación de carácter descriptivo. A tal efecto, Danhke (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003), señala que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 117). En definitiva, permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

Para Tamayo (1998). la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como un colaborador, grupo o objeto, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta”. (p. 54)

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental

La que se realiza sin manipular deliberadamente variable. Es decir, se trata de la investigación donde no hacemos variar intencionadamente la variable 1. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernandez, 1989).

La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o ha que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin interpretación directa sobre la variación simultanea de las variables independientes y dependientes (Kerlinger, 2002).

Es un estudio de corte transversal, porque analiza los datos de las variables en un periodo de tiempo determinado.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La unidad de estudio son todos los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, que son 180 colaboradores.

Población o universo, conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.5.2. Muestra

La muestra que se utilizó para la investigación fue de 40 Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, de las áreas de Administración y Logística.

La muestra en este caso fue seleccionada de manera probabilística donde todos los elementos de la población tendrán las mismas probabilidades de ser elegidos, y se determinó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z \times p \times q \times n}{e^2 \times (n - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

$n = 180$ Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019

$e = 5\%$ de error de muestreo

p y $q = 50\%$ y 50% de ocurrencia de los sucesos

$Z = 4$, el valor teórico al 95% .

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{4 \times 50 \times 50 \times 180}{5^2 \times (180 - 1) + 4^2 \times 50 \times 50} = \frac{1800000}{44475} = 40,47 = 40$$

$n = 40$

De acuerdo como lo plantea Hernández (2014, p. 236) cuando sostiene:

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

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En opinión de Rodríguez (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Los autores Hernández y Baptista (2006: 316). expresan que: “la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”. A través de esta técnica el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación.

Según Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los directivos-gerentes de agencias de viajes a nivel nacional, repartidas de acuerdo a la muestra.

Técnicas de observación

Es la acción de observar, de ver detenidamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de ver detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo a ciertos principios para llevar a cabo la observación.

Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que pudiéramos llamar objetivo, observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos (Pardinas, 2005:89).

Encuestas

Según Audirac, C. (2006.90). La encuesta es un instrumento que permite recabar información general y punto de vista de un grupo de personas.

La técnica de la encuesta se elaboró con la finalidad de conocer la opinión de los colaboradores, con respecto a las variables de estudio, motivación, satisfacción, comunicación interna, entre otras.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Definición de instrumento de recolección de datos

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados P. 149,150 Carlos Sabino y por técnica vamos a anotar la definición que nos da el diccionario de metodología antes citado.

Cuestionario

Para ello, el cuestionario debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Gómez, (2006:127-128) refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos.

3.7. Métodos de análisis de datos

Procesamiento y análisis de datos

Los métodos de investigación cuantitativa son aquellos que se basan en perspectivas o cuentas. Estos sirven para retratar, trazar, analizar, comparar, relacionar y resumir la información obtenida con la rebeldía cuantitativa. (Vara, 2010).

Para llevar a cabo los análisis correspondientes se empleó la técnica de la estadística descriptiva e inferencial para cada variable entre estas se tiene la distribución de frecuencias y los coeficientes de correlación. Mediante el uso del paquete de software estadístico SPSS 21.

- Distribución de Frecuencias
- Graficas de barras y circulares
- Coeficientes de Correlación

3.8. Aspectos Éticos (Sí corresponde)

En el presente trabajo de investigación se emplearan las consideraciones éticas de valores éticos personales que a continuación se citan:

- Honradez
- Honorabilidad
- Trabajo
- Eficiencia
- Transparencia
- Objetividad
- Fiabilidad
- Veracidad
- Pro actividad

Enfatizando que todo lo presentado es auténtico y todos datos que están a mencionados corresponden a este trabajo realizado en a los valores antes mencionados con el fin de ser veraz y objetivo.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción y análisis estadístico

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensión : Motivación

Tabla 2.
Motivación

Escala	Atributos	Fi	Hi
SIEMPRE	5	95	30%
CASI SIEMPRE	4	94	29%
A VECES	3	44	14%
CASI NUNCA	2	56	18%
NUNCA	1	31	10%
TOTAL		320	100%

Fuente: Elaboración propia

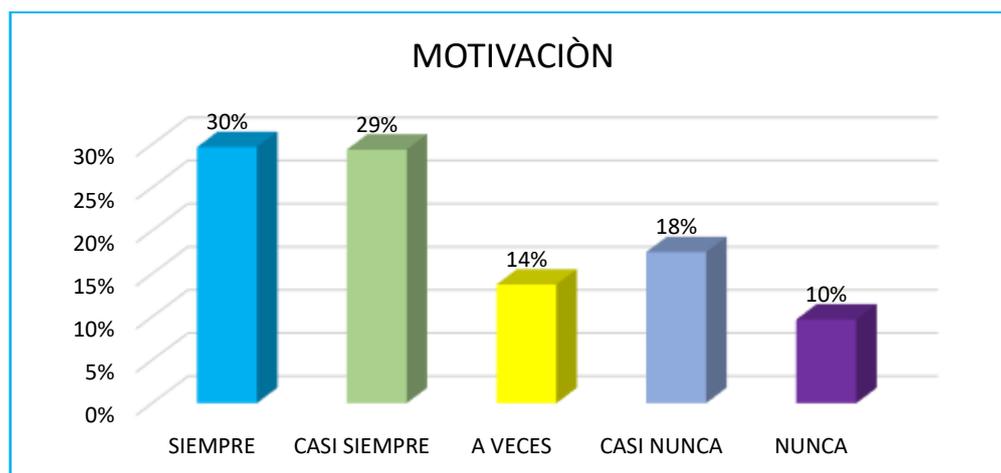


Figura 1: La Motivación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

- El 30% de los colaboradores expresan que siempre debe haber motivación.
- El 29% de los colaboradores consideran que casi siempre es necesario la motivación.
- Sólo un 14% señala que a veces si a veces no se ha realizado la motivación.
- Sólo un 18% señala que casi nunca se ha realizado motivación.
- Sólo un 10% señala que nunca se ha realizado motivación.

Dimensión 2: Retención

Tabla 3.
Retención

Escala	Atributos	Fi	Hi
SIEMPRE	5	87	27%
CASI SIEMPRE	4	89	28%
A VECES	3	61	19%
CASI NUNCA	2	57	18%
NUNCA	1	26	8%
TOTAL		320	100%

Fuente: Elaboración propia

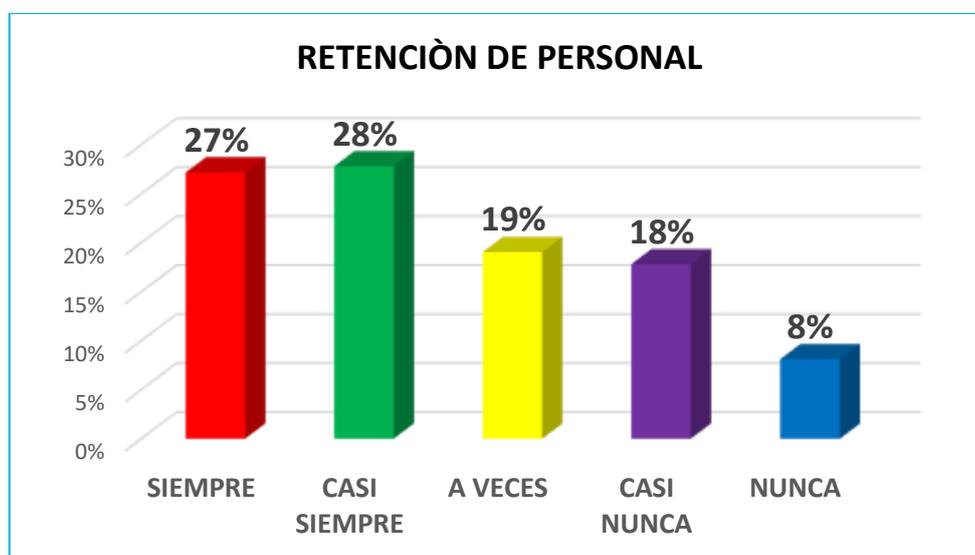


Figura 2: Retención

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

- El 27% de los colaboradores expresan que siempre debe haber retención del personal.
- El 28% de los colaboradores consideran que casi siempre es necesario la retención del personal.
- Sólo un 19% señala que a veces si a veces no se ha realizado la retención del personal.
- Sólo un 18% señala que casi nunca se ha realizado la retención del personal.
- Sólo un 8% señala que nunca se ha realizado la retención del personal.

Dimensión 3: Capacitación

Tabla 4.
Capacitación

Escala	Atributos	fi	Hi
SIEMPRE	5	99	31%
CASI SIEMPRE	4	83	26%
A VECES	3	60	19%
CASI NUNCA	2	54	17%
NUNCA	1	24	8%
TOTAL		320	100%

Fuente: Elaboración propia

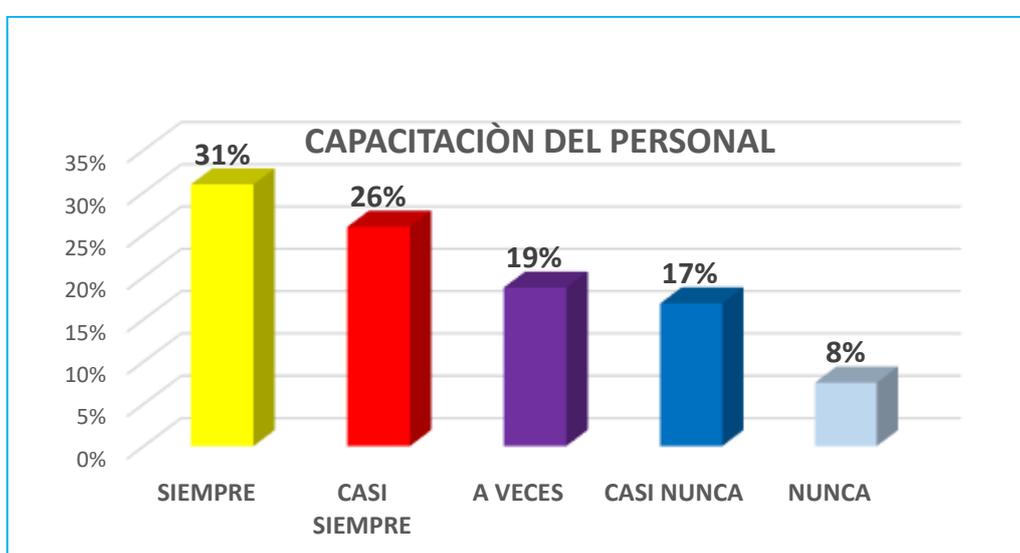


Figura 3: Capacitación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

- El 31% de los colaboradores expresan que siempre debe haber capacitación.
- El 26% de los colaboradores consideran que casi siempre es necesario la capacitación.
- Sólo un 19% señala que a veces si a veces no se ha realizado la capacitación.
- Sólo un 17% señala que casi nunca se ha realizado la capacitación.
- Sólo un 8% señala que nunca se ha realizado la capacitación.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión 1: Calidad de trabajo

Tabla 5.
Calidad de Trabajo

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	5	95	30%
CASI SIEMPRE	4	84	26%
A VECES	3	57	18%
CASI NUNCA	2	56	18%
NUNCA	1	28	9%
TOTAL		320	100%

Fuente: Elaboración propia

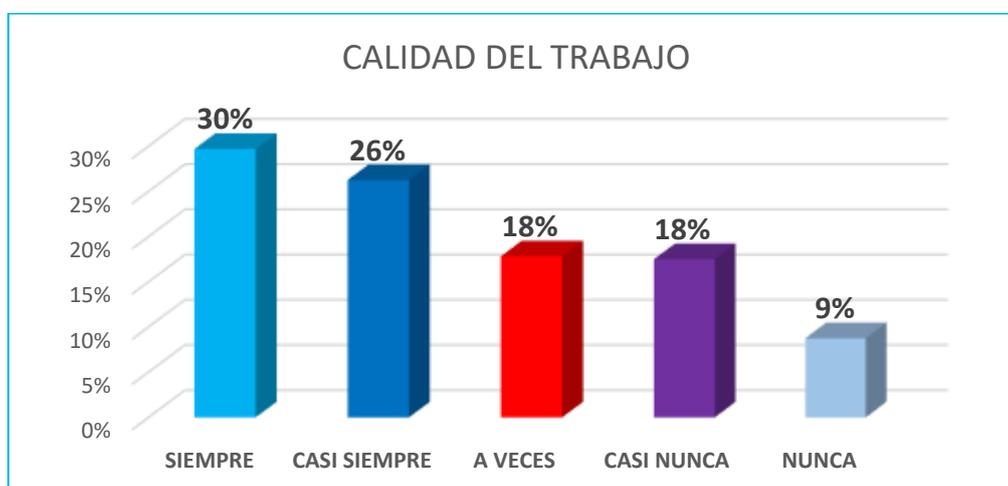


Figura 4 : Calidad de trabajo
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

- El 30% de los colaboradores expresan que siempre debe haber calidad de trabajo.
- El 26% de los colaboradores consideran que casi siempre es necesario la calidad de trabajo.
- Sólo un 18% señala que a veces si a veces no se ha realizado la calidad de trabajo.
- Sólo un 18% señala que casi nunca se ha realizado la calidad de trabajo.
- Sólo un 9% señala que nunca se ha realizado la calidad de trabajo.

Dimensión 2: Compromiso institucional

Tabla 6.
Compromiso Institucional

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	5	45	28%
CASI SIEMPRE	4	45	28%
A VECES	3	28	18%
CASI NUNCA	2	26	16%
NUNCA	1	16	10%
TOTAL		160	100%

Fuente: Elaboración propia

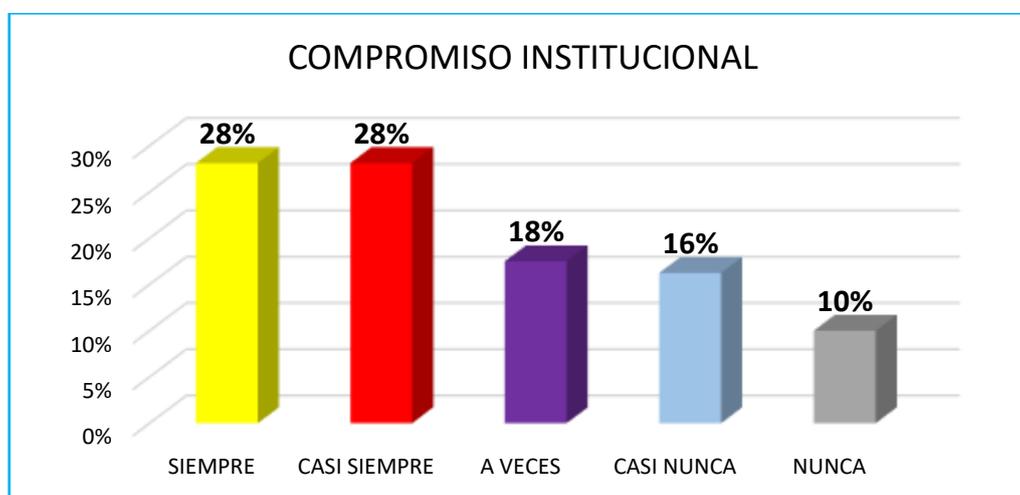


Figura 5: Compromiso Institucional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

- El 28% de los colaboradores expresan que siempre debe haber compromiso institucional.
- El 28% de los colaboradores consideran que casi siempre es necesario el compromiso institucional.
- Sólo un 18% señala que a veces si a veces no se ha realizado el compromiso institucional.
- Sólo un 16% señala que casi nunca se ha realizado el compromiso institucional.
- Sólo un 10% señala que nunca se ha realizado el compromiso institucional.

Dimensión 3: Liderazgo

Tabla 7.
Liderazgo

Escala	Atributos	fi	Hi
SIEMPRE	5	46	29%
CASI SIEMPRE	4	46	29%
A VECES	3	23	14%
CASI NUNCA	2	31	19%
NUNCA	1	14	9%
TOTAL		160	100%

Fuente: Elaboración propia

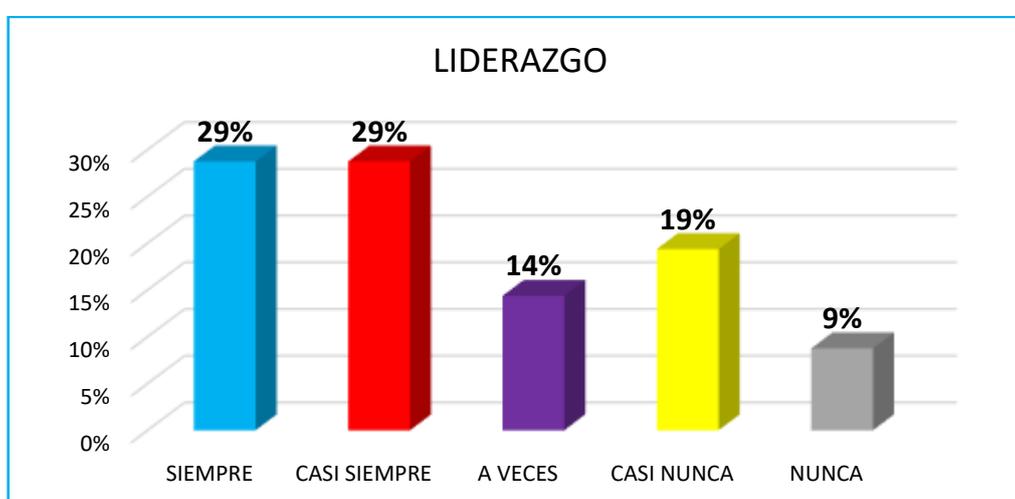


Figura 6: Liderazgo
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

- El 29% de los colaboradores expresan que siempre debe haber liderazgo.
- El 29% de los colaboradores consideran que casi siempre es necesario el liderazgo.
- Sólo un 14% señala que a veces si a veces no se ha realizado el liderazgo.
- Sólo un 19% señala que casi nunca se ha realizado el liderazgo.
- Sólo un 9% señala que nunca se ha realizado el liderazgo.

4.2. La contrastación de la hipótesis principal

La hipótesis principal se contrastó mediante el Análisis Factorial que consiste en utilizar todos los datos para su influencia pertinente mediante la rotación matricial y por el cuadro de esfericidad de Barlett y KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) que contiene a la chi-cuadrada calculada se contrastó la hipótesis principal y se determinó la influencia que tienen entre las variables la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Tabla 8.
Matriz de Correlación

		Motivación	Retención	Capacitación	Calidad de trabajo	Compromiso institucional	Liderazgo - Trabajo en equipo
DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Motivación	1	,890**	,874**	,902**	,896**	,914**
	Retención	,890**	1	,910**	,923**	,878**	,935**
	Capacitación	,874**	,910**	1	,910**	,915**	,938**
	Calidad del trabajo	,902**	,923**	,910**	1	,898**	,917**
	Compromiso institucional	,896**	,878**	,915**	,898**	1	,905**
DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	Liderazgo - Trabajo en equipo	,914**	,935**	,938**	,917**	,905**	1
Significación bilateral	Motivación	1	,000	,000	,000	,000	,000
	Retención	,000	1	,000	,000	,000	,000

	Capacitación	,000	,000	1	,000	,000	,000
	Calidad del trabajo	,000	,000	,000	1	,000	,000
	Compromiso institucional	,000	,000	,000	,000	1	,000
	Liderazgo - Trabajo en equipo	,000	,000	,000	,000	,000	1

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

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En el cuadro la parte sombreada se observa la influencia en términos relativos entre las dimensiones de la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente.

Los ceros en la parte inferior son índices que se dan para rechazar la hipótesis nula.

Regla de decisión.

En la prueba “Chi-cuadrado”, si el valor de la prueba es menor que $p=0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Contrastación

Hipótesis general

Existe relación, entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

Hipótesis de trabajo

Ho: La Gestión del Talento Humano NO tiene Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

H1: La Gestión del Talento Humano SI tiene Relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

Tabla 9.
KMO y prueba sw Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.926
	Aprox. Chi-cuadrado	380.966
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	15
	Sig.	0.000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho: La Gestión del Talento Humano NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, y se acepta la hipótesis alterna H1: La Gestión del Talento Humano SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, Julio 2018, lo que demuestra la hipótesis general.

Hipótesis secundaria 1

Existe una relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

Hipótesis de trabajo

Ho: La Motivación NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

H1: La Motivación SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.

Tabla 10.
KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.886
	Aprox. Chi-cuadrado	212.793
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	6
	Sig.	0.000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho La Motivación NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, y se acepta la hipótesis alterna H1: La Motivación SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, lo que demuestra la hipótesis secundaria 1.

Hipótesis secundaria 2

Existe una relación entre la Retención y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

Hipótesis de trabajo

Ho: La Retención NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

H1: La Retención SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

Tabla 11.
KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,865
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	222.610
	GI	6
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho: La Retención NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, y se acepta la hipótesis alterna H1: La Retención SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, lo que demuestra la hipótesis secundaria 2.

Hipótesis secundaria 3

Existe relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

Hipótesis de trabajo

Ho: La Capacitación NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.

H1: La Capacitación SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaral – 2019.

Tabla 12.

KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,881
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	225.062
	Gl	6
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho: La Capacitación NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, y se acepta la hipótesis alterna H1: La Capacitación SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, lo que demuestra la hipótesis secundaria 3.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como finalidad presentar la relación que tiene la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, describiendo cada dimensión y su impacto en los objetivos planteados, para ello se compara los resultados obtenidos de esta investigación con las conclusiones de los antecedentes nacionales e internacionales en el Capítulo II. A continuación, se discute los principales hallazgos.

En relación a la dimensión La Motivación de la Gestión del Talento Humano de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019, analizando esta dimensión (Figura N°1) los encuestados estiman como **Siempre** el 30%, el 29% **Casi siempre**, **A veces** el 14%, **Casi nunca** el 18%, **Nunca** el 10%. Estos resultados son afines con la investigación según **Figuroa (2017)**, en su tesis “Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”, para optar el título de maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo. Concluye con respecto, al objetivo general: determinar el nivel de relación entre Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa, se comprobó el nivel de correlación entre las variables de estudio, el cual arrojó un valor de 0,696**, analizado como una correlación alta, positiva y significativa, con lo que se demostró que la Gestión de Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral que realicen, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay.

En relación a la variable la Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, analizando estas variables (Tabla N°9) el nivel de significancia fue de 0.000, por lo tanto es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 : La Gestión del Talento Humano NO tiene relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, y se acepta la

hipótesis alterna H1: La Gestión del talento humano SI tiene relación significativamente alta con el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, julio 2018, lo que demuestra la hipótesis general. Estos resultados son afines con la investigación según **Condori, N. (2017)**. en su tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”, de la Universidad Nacional del Altiplano, concluye que la prueba de correlación de Pearson, muestra un valor de 0,528, con ello se evidencia que; la Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con el Desempeño Laboral, de forma directa y moderada la que se manifiesta que a mayor Gestión del Talento Humano existe mejor Desempeño Laboral, con probabilidad de error de 0,000, siendo entonces una prueba significativa a un nivel de confianza del 95%, por ello se acepta la hipótesis alterna donde; la Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno.

En relación a la dimensión Calidad de Trabajo de la Gestión del Talento Humano de los Colaboradores de la Municipalidad de Huaral - 2019, analizando esta dimensión (Figura N°4) los encuestados estiman como **Siempre** el 30%, el 26% **Casi siempre**, **A veces** el 18%, **Casi nunca** el 18%, **Nunca** el 9%. Estos resultados tienen alguna relación con la investigación según **Llano & Rivera (2015)**, en su tesis “Sistema de Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Florícola Agrogana S.A. de la Parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el Período 2014 – 2015”, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, concluye que dentro del Sistema de Admisión de personas se elaboraron diversos procedimientos en cuanto al reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, tomando en cuenta las necesidades que se han presentado en cada una de las áreas de la Florícola. Se elaboró formatos de descripción de puestos en base al organigrama de la Florícola, tomando en cuenta el nivel Estratégico, Táctico y Operativo, estableciendo sus diferentes funciones, y así proceder a evaluarlos de acuerdo a su desempeño laboral. En el Sistema de Compensación de personas se establecieron actividades que permitan realizar el pago de salarios del personal,

registrando los respectivos beneficios sociales, así como también los incentivos hacia los colaboradores.

En el Sistema de Desarrollo de personas se estableció programas de capacitación para los colaboradores de la Florícola AGROGANA S.A. tomando en consideración que los colaboradores no se desenvuelven eficientemente en sus actividades laborales.

Se diseñó una guía para la higiene, salud y seguridad laboral, tomando en cuenta la inexistencia de un manual que impide al personal desarrollar sus actividades en un ambiente laboral seguro.

En relación a la dimensión Capacitación de la Gestión del Talento Humano de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, analizando esta dimensión (Figura N°5) los encuestados estiman como **Siempre** el 31%, el 26% **Casi siempre**, **A veces** el 19%, **Casi nunca** el 17%, **Nunca** el 8%. Estos resultados tienen alguna relación con la investigación según **Alarcón (2015)**, en su tesis “La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la Provincia del Carchi”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi-Ecuador, se concluye que el 44.58 % de instituciones públicas de la localidad no aplican Gestión del Talento Humano por competencias, lo cual afecta directamente en el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad. Las entidades aplican inadecuadas técnicas de selección de personal por competencias (43.3 %), no utilizan técnicas que permitan seleccionar en base a conocimientos, habilidades y actitudes; lo cual le impide disponer del personal idóneo que le garantice a la institución un alto desempeño. Las instituciones públicas aplican de una manera global el proceso de inducción (80.2 %), solo se da a conocer información sobre la entidad por lo tanto los servidores no conocen a profundidad las funciones y responsabilidades esenciales del puesto de trabajo. No se establecen planificaciones sobre planes de capacitación acordes a las necesidades de los colaboradores (45.9 %), por lo que las entidades públicas no tienen definido la temática de capacitación la cual ayude a fortalecer conocimientos específicos para el desarrollo de actividades del puesto de trabajo. La evaluación del desempeño es realizada más por obligación que como una fuente para el

desarrollo de los servidores, las entidades públicas no emplean los resultados de evaluación de desempeño como insumo para el desarrollo de los colaboradores (71.7 %), lo cual limita que sea un recurso de ayuda para diferentes acciones de mejora del personal.

No existe aplicación de políticas afirmativas para personas con discapacidad con relación a la movilidad en el área de trabajo, por lo que es afectado el desarrollo de las funciones del puesto que ocupan y por ende un desempeño laboral poco favorecedor.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

La Gestión del Talento Humano si tiene relación significativamente alta con el desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

SEGUNDA

La Motivación si tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

TERCERA

La Retención si tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

CUARTA

La Capacitación si tiene relación significativamente alta con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el

Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Recomendamos realizar un trabajo mejor planificado por parte del jefe de área de Gestión del Talento Humano. Para que los colaboradores de la Municipalidad de Huaral – 2019, tengan los conocimientos de lo que deben realizar en sus actividades, además de difundir la misión y visión de la institución para lograr involucrar al personal administrativo.

SEGUNDA

Plantear estrategias de contrataciones de personal que cumplan con los requisitos necesarios para determinados puestos de trabajo para tener un buen desempeño del colaborador, además realizar evaluaciones periódicas sobre desempeño laboral.

TERCERA

Realizar talleres de integración para todo el personal administrativo y directivo, el área de Gestión de Recursos Humanos deben hacer sentir parte importante de la institución y que sientan la confianza de hablar con las autoridades y compañeros de trabajo.

CUARTA

Profundizar a los administradores, el estudio de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores por lo que es un tema de vital importancia para el nuevo contexto laboral, el puesto que los colaboradores no son considerados como recursos humanos sino como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a una entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, D. (2015). *"La gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la Provincia de Carchi"*. Tulcan, Ecuador.
- Alles, M. (2010). *Gestión por Competencias. El diccionario. (1era. Edición)*. Colombia Bogota.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión de competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de educación superior públicas*. CICAG. Volumen IV. 2da. Edición.
- Audirac, C. (2006). *La Encuesta*. academia. edu.
- Blum y Naylor. (1982). *Motivación* por jhopshimar.blogspot.com.
- Charles, T. (2016). *Reconocimiento*. <https://alicia.concytec.gob.pe>.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión De Talento Humano Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones*.
- 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 (8va ed.)*. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano. 3a ed. México: McGraw-Hill;*
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión de Talento Humano IV Edición*. México.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión Del Talento Humano y del Conocimiento. 1ra. Edición*.
- Clark. (1983). *Capacidad del Conocimiento*.
- Condori, N. (2017). *"Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017"*. Puno.
- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión del talento humano*. Lima: Macro EIRL.
- Deming (1989) y Juran y Gryna. (1994). *Capacitación*. <https://www.monografias.com>.
- Estela, D. (2015). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo - 2015"*.

- Figuroa, R. (2017). "Gestión del humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa local de Yungay – 2017". Yungay.
- Gómez. (2006). Cuestionario. www.eumed.net › tesis-doctorales › mirm › tecnicas_instrumentos.
- Grott, M. (2003). *Meio ambiente do trabalho. Prevencao a salvaguarda do trabalhador*. Editora Juria.
- Hernandez, B. (2016). *Tècniques e Instrumentos de Recolecció de Dats*.
- Hernandez, D. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Població. Metodología de la investigación (6ª Edición)*. / Interamericana Editores, S.A. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernandez, S. (2014). *Muestra. Metodología de la investigación (6ª ed, pp.170-191)*. México: McGraw - Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1968). *The Motivation to work*. Nueva York: Editorial Wiley.
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010. Tesis de licenciatura*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Jimenez , D. (2007). *Manual de Recursos Humanos (Primera ed.)*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Jiménez. (2015). *Capacitación*. repositorio.uss.edu.pe .
- Juran, J. M. (1996). *Manual de Control de la Calidad*. España: Mc Graw Hill, Interamericana de España S.A.
- Juran, y Grina. (1993). *Calidad de Trabajo*. <https://www.academia.edu>.
- kerlinger. (2002). *Diseño de la Investigación*.
- Lavanda. (2005). *valuacion y seguimiento del persona.cientificas.uninorte.edu.com*.
- Llanos, E.y Rivera , N. (2015). "Sistema de Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la parroquia José guango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015. Cotopaxi, Ecuador.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, research and*.
- Mora. (2012). «Las posibilidades formales de las nuevas tecnologías», en V. L. Mora, *Pangea. Internet, blogs y comunicación en un mundo nuevo*. Sevilla: Fundación José Manuel Lara.
- Naylor, B. y. (1982). *La Motivación*.

- Pardinas. (2005). *Tècniques de Observaciòn*. [https://es.scribd.com/document Tecnicas e Instrumentos de Investigacion](https://es.scribd.com/document/Tecnicas-e-Instrumentos-de-Investigacion).
- Peiro y Prieto. (1996). *La Motivaciòn Personal*.
- Peña, M. (1997). *Direcciòn de personal*. España: Editorial Hispano Europea.
- Pilar, J. (2018). *Gestiòn del Talento Humano*. Editorial. Papf, Si L. U.
- Prieto, P. y. (1996). *La Motivaciòn Personal*.
- Queipo, B. Useche, M. (2002). *Desempeño Laboral*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. VIII, núm. 3, Septiembre,. Venezuela.
- Ramirez, A. (2016). *Factores actitudinales*. repositorio.upao.edu.pe.
- Robbins. (1999). *La Motivaciòn*. [https://www.monografias.com › trabajos104 › monografia-motivacion](https://www.monografias.com/trabajos104/monografia-motivacion).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administraciòn. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educaciòn.
- Rodriguez. (2008). *Tècniques de recolecciòn de datos*.
- Sabino, C. (1992). *Instrumentos de recoleccion de datos*.
- Sabino, C. (1992). *Proceso de la investigaciòn. versiòn actual*. Caracas.
- Sanabria, P. (2015). *Gestiòn estratègica del talento Humano en el sector pùblico, Administraciòn de los Recursos Humanos (1a. Ediciòn)*. Bogotá, D., Colombia: Editorial Kimpes S. A. S.
- Sánchez Guzmán, J. (2010). *“Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carriòn durante el semestre 2013-I”*. Tesis para obtener maestría en administraciòn estratègica. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carriòn.
- Sánchez, J. & Calderón, V. (2010). *Tendencias que afectan la auditoría del proceso de capacitaciòn*. *Contabilidad y Auditoría (220)* ,T5-99.
- Serna, H. (2006). *Gerencia Estratègica*. Caracas: Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/conce/conce.shtml>.
- Sorensen. (2002). *Capacidad del Conocimiento*.
- Stoner J, Freeman E, gilbert D. (2013). *Administraciòn*.
- Sum, M. (2015). *“Motivaciòn y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”*.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizacional climate*, En R. L. Tagiuri y G. H. Litwin. Boston: Harvard Univ.pp. 11-34.

- Tamayo, M. (1998). *Diccionario de la investigación científica*. México Limusa.
- Tamayo, y Tamayo. (2008). *Técnicas de Recolección de Datos*. [https://prezi.com › tecnicas-e-instrumentos-para-recoleccion-de-datos](https://prezi.com/tecnicas-e-instrumentos-para-recoleccion-de-datos).
- Vallejo. (2016). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. [https://www.coursehero.com › Valle de México University › EC › EC 0601](https://www.coursehero.com/Valle-de-México-University/EC/EC-0601).
- Vara. (2010). *Métodos de análisis de datos*.
- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación*. Mexico: Pearson.
- Vásquez. (2008). *Afirmo que la Administración de la Capacidad Humana es una acción que depende menos de sistemas progresivos, peticiones y ordenes*.
- Werther, W., Davis, K., & Gusmán, M. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – 2019”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la Motivación y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Retención y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaral – 2019?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.</p> <p>Señalar la relación entre la Retención y el Desempeño laboral de los Colaboradores de en la Municipalidad provincial de Huaral – 2019.</p> <p>Precisar la relación entre la Capacitación y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaral – 2019.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral - 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación significativamente alta entre la Motivación y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.</p> <p>Existe una relación significativamente alta entre la Retención y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.</p> <p>Existe relación significativamente alta entre la Capacitación y el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral – 2019.</p>	<p>VARIABLE N°01</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Retención • Capacitación. <p>VARIABLE N° 02</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo. • Compromiso institucional. • Liderazgo del trabajo en equipo. 	<p>Tipo de la investigación: Aplicado</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental y de corte transversal</p> <p>Población: 180 Colaboradores</p> <p>Muestra: 40 Colaboradores</p> <p>Técnica de la investigación: Encuesta</p> <p>Instrumento de investigación: El cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Motivación	▪ Motivación personal	8	Escala tipo Likert ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ A veces (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5)	FICHA DE ENCUESTA
		▪ Interés profesional			
		▪ Remuneración e Incentivo salarial			
		▪ Reconocimientos y estímulos			
		▪ Ambiente de trabajo adecuado			
	Retención	▪ Planeamiento de recursos humanos	8		
		▪ Busca el mejor potencial humano			
		▪ Programa de selección de personal			
		▪ Permanencia de los colaboradores			
		▪ Condiciones de trabajo			
	Capacitación	▪ Capacidad del conocimiento	8		
		▪ Recursos tecnológicos			
▪ Evaluación y seguimiento del personal					
▪ Desarrollo del talento humano					
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	▪ Prestación de servicios oportuno	8		
		▪ Celeridad en solución de problemas			
		▪ Atención con eficiencia y eficacia			
		▪ Productividad laboral			
		▪ Clima laboral			
	Compromiso institucional	▪ Perspectiva de desarrollo profesional	4		
		▪ Autonomía y esfuerzo ...			
		▪ Disciplina laboral			
		▪ Alcanzar metas			
	Liderazgo del trabajo en equipo	▪ Emprendimiento de proyectos	4		
		▪ Coordinación y cooperación con todos los estamentos			
		▪ Satisfacción laboral			

Anexo 3: Instrumentos

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUARAL – 2019”

Marca con una (X) la respuesta que considere conveniente

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

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		5	4	3	2	1
Variable N°1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
A	MOTIVACIÓN					
1	¿Te sientes motivado en tu puesto laboral en la municipalidad?					
2	¿Muestras interés en el trabajo que realizas en la municipalidad?					
3	¿La municipalidad reconoce los trabajos extras o adicionales que realizas?					
4	¿Estas conforme con la remuneración que percibes?					
5	¿La municipalidad entrega premios, estímulos por trabajos sobresalientes a sus colaboradores?					
6	¿Has recibido resoluciones de felicitación por destacada labor?					
7	¿Te brindan las comodidades adecuadas para realizar tu trabajo?					
8	¿Los ambientes de tu trabajo se encuentran equipados con tecnología actual?					
B	RETENCIÓN					
9	¿La municipalidad cuenta con políticas adecuadas de administración de personal?					
10	¿La municipalidad asegura la continuidad del personal talentoso?					
11	¿La municipalidad brinda facilidades al personal competente?					
12	¿La municipalidad cuenta con programas de especialización laboral?					
13	¿La municipalidad establece horarios de trabajo de acuerdo a su realidad?					
14	¿La municipalidad facilita y establece minutos de tolerancias a los colaboradores?					
15	¿En la municipalidad no existe favoritismo entre nombrados y contratados?					
16	¿Las tareas y estímulos se otorgan sin distinción alguna a los colaboradores?					
C	CAPACITACIÓN					
17	¿Considera que los colaboradores de la municipalidad están capacitados en su área?					

18	¿Usted es competente en el trabajo que realiza?					
19	¿La municipalidad cuenta con recursos tecnológicos para la capacitación de los colaboradores?					
20	¿La municipalidad brinda equipamiento permanentemente en cada área?					
21	¿La entidad cuenta con programas de capacitación y evaluación?					
22	¿La entidad realiza supervisión a los colaboradores?					
23	¿La entidad capacita a sus servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones?					
24	¿La municipalidad potencia las capacidades y competencias de sus colaboradores?					
Variable N°2: DESEMPEÑO LABORAL						
D	CALIDAD DE TRABAJO					
25	¿En la municipalidad brindas el servicio con amabilidad y cordialidad?					
26	¿Atiendes a los contribuyentes en su debida oportunidad?					
27	¿Frente a un problema lo resuelves de inmediato?					
28	¿Resuelves con facilidad los problemas que se presentan en tu trabajo?					
29	¿Estas capacitado para dar una solución inmediata frente a un problema?					
30	¿Tu trabajo lo realizas con efectividad en el menor tiempo posible?					
31	¿Tu labor en la municipalidad se basa en la producción de resultados?					
32	¿En la entidad existe un buen clima institucional?					
E	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
33	¿Es de tu interés continuar con estudios de especialización para mejorar tu labor en la municipalidad?					
34	¿Le dedicas mayor tiempo en conseguir productos de tu trabajo?					
35	¿Tienes hábitos de llegar temprano y cumplir tu horario de trabajo?					
36	¿Cumples con lograr las metas establecidas en tu trabajo?					
F	LIDERAZGO DEL TRABAJO EN EQUIPO					
37	¿En su trabajo ha presentado proyectos y trabajos de investigación?					
38	¿Ejecuta proyectos de innovación en su área laboral?					
39	¿Su trabajo lo realiza de manera coordinada con las diversas áreas?					
40	¿Siente satisfacción personal y profesional en su trabajo en la municipalidad?					
SUB TOTAL						
TOTAL						

OBSERVACIONES				
Condición del Encuestado	GERENCIA Y SUBGERENCIA	NOMBRADO	CONTRATADO	

Anexo 4: Validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr (a) Justiniano Ayvar Huamaní

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 504 de la sede de Lince; requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré ser Licenciado en Administración.

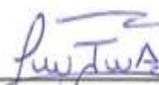
El título del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Bachiller Lizeth July Clemente Angulo
DNI.44727100

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"



Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN								
1	¿Te sientes motivado en tu puesto de trabajo en la municipalidad?	✓		✓		✓		
2	¿Muestras interés en el trabajo que realizas en la municipalidad?	✓		✓		✓		
3	¿La municipalidad reconoce los trabajos extras o adicionales que realizas?	✓		✓		✓		
4	¿Estas conforme con la remuneración que percibes?	✓		✓		✓		
5	¿La municipalidad entrega premios, estímulos por trabajos sobresalientes a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿Has recibido resoluciones de felicitación por destacada labor?	✓		✓		✓		
7	¿Te brindan las comodidades adecuadas para realizar tu trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Los ambientes de tu trabajo se encuentran equipados con tecnología actual?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RETENSIÓN								
9	¿La municipalidad cuenta con políticas adecuadas de administración de personal?	✓		✓		✓		
10	¿La municipalidad asegura la continuidad del personal talentoso?	✓		✓		✓		
11	¿La municipalidad brinda facilidades al personal competente?	✓		✓		✓		
12	¿La municipalidad cuenta con programas de especialización laboral?	✓		✓		✓		
13	¿La municipalidad establece horarios de trabajo de acuerdo a su realidad?	✓		✓		✓		
14	¿La municipalidad facilita y establece minutos de tolerancias a los trabajadores?	✓		✓		✓		
15	¿En la municipalidad no existe favoritismo entre nombrados y contratados?	✓		✓		✓		
16	¿Las tareas y estímulos se otorgan sin distinción alguna a los trabajadores?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 CAPACITACIÓN								
17	¿Considera que los trabajadores del municipio están capacitados en su área?	✓		✓		✓		

18	¿Usted es competente en el trabajo que realiza?	✓	✓	✓			
19	¿La municipalidad cuenta con recursos tecnológicos para la capacitación de los trabajadores?	✓	✓	✓			
20	¿La municipalidad brinda equipamiento permanentemente en cada área?	✓	✓	✓			
21	¿La entidad cuenta con programas de capacitación y evaluación?	✓	✓	✓			
22	¿La entidad realiza supervisión a los trabajadores?	✓	✓	✓			
23	¿La entidad capacita a sus servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones?	✓	✓	✓			
24	¿La municipalidad potencia las capacidades y competencias de sus trabajadores?	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: AYBAR HUAMANLI JUSTINIANO DNI: 08822479

Especialidad del validador: METODOLÓGICO Y TEMÁTICO
de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Fideicomiso del Experto Informante
 Cr. Arce de Arce, ASAR HUAMANI
 METODOLÓGICO - TEMÁTICO DE TESIS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4 CALIDAD DE TRABAJO								
25	¿En la municipalidad brindas el servicio con amabilidad y cordialidad?	✓		✓		✓		
26	¿Atiendes a los contribuyentes en su debida oportunidad?	✓		✓		✓		
27	¿Frente a un problema lo resuelves de inmediato?	✓		✓		✓		
28	¿Resuelves con facilidad los problemas que se presentan en tu trabajo?	✓		✓		✓		
29	¿Estas capacitado para dar una solución inmediata frente a un problema?	✓		✓		✓		
30	¿Tu trabajo lo realizas con efectividad en el menor tiempo posible?	✓		✓		✓		
31	¿Tu labor en la municipalidad se basa en la producción de resultados?	✓		✓		✓		
32	¿En la entidad existe un buen clima institucional?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 COMPROMISO INSTITUCIONAL								
33	¿Es de tu interés continuar con estudios de especialización para mejorar tu labor en la municipalidad?	✓		✓		✓		
34	¿Le dedicas mayor tiempo en conseguir productos de tu trabajo?	✓		✓		✓		
35	¿Tienes hábitos de llegar temprano y cumplir tu horario de trabajo?	✓		✓		✓		
36	¿Cumples con lograr las metas establecidas en tu trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 LIDERAZGO DEL TRABAJO EN EQUIPO								
37	¿En su trabajo ha presentado proyectos y trabajos de investigación?	✓		✓		✓		
38	¿Ejecuta proyectos de innovación en su área laboral?	✓		✓		✓		
39	¿Su trabajo lo realiza de manera coordinada con las diversas áreas?	✓		✓		✓		
40	¿Siente satisfacción personal y profesional en su trabajo en la municipalidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador ^{D^o/M^g}: AYBAR HUAMANAL JUSTINIANO DNI: 0822499

Especialidad del validador: METODOLOGIA Y TEMÁTICO de del 20...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Firma manuscrita]
Cesar Alexander Huamanal Justino
METODOLOGIA TEMÁTICO DE TESIS

Firma del Experto Informante



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr (a) Giovana Chirinos Gastelú

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicame con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 504 de la sede de Lince; requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré ser Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bachiller Lizeth July Clemente Angulo
DNI.44727100

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"



Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN								
1	¿Te sientes motivado en tu puesto de trabajo en la municipalidad?	X		X		X		
2	¿Muestras interés en el trabajo que realizas en la municipalidad?	X		X		X		
3	¿La municipalidad reconoce los trabajos extras o adicionales que realizas?	X		X		X		
4	¿Estas conforme con la remuneración que percibes?	X		X		X		
5	¿La municipalidad entrega premios, estímulos por trabajos sobresalientes a sus trabajadores?	X		X		X		
6	¿Has recibido resoluciones de felicitación por destacada labor?	X		X		X		
7	¿Te brindan las comodidades adecuadas para realizar tu trabajo?	X		X		X		
8	¿Los ambientes de tu trabajo se encuentran equipados con tecnología actual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 RETENCIÓN								
9	¿La municipalidad cuenta con políticas adecuadas de administración de personal?	X		X		X		
10	¿La municipalidad asegura la continuidad del personal talentoso?	X		X		X		
11	¿La municipalidad brinda facilidades al personal competente?	X		X		X		
12	¿La municipalidad cuenta con programas de especialización laboral?	X		X		X		
13	¿La municipalidad establece horarios de trabajo de acuerdo a su realidad?	X		X		X		
14	¿La municipalidad facilita y establece minutos de tolerancias a los trabajadores?	X		X		X		
15	¿En la municipalidad no existe favoritismo entre nombrados y contratados?	X		X		X		
16	¿Las tareas y estímulos se otorgan sin distinción alguna a los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CAPACITACIÓN								
17	¿Considera que los trabajadores del municipio están capacitados en su área?	X		X		X		

18	¿Usted es competente en el trabajo que realiza?	X	X	X			
19	¿La municipalidad cuenta con recursos tecnológicos para la capacitación de los trabajadores?	X	X	X			
20	¿La municipalidad brinda equipamiento permanentemente en cada área?	X	X	X			
21	¿La entidad cuenta con programas de capacitación y evaluación?	X	X	X			
22	¿La entidad realiza supervisión a los trabajadores?	X	X	X			
23	¿La entidad capacita a sus servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones?	X	X	X			
24	¿La municipalidad potencia las capacidades y competencias de sus trabajadores?	X	X	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Teresa G. Hernández Gastelú DNI: 07971242

Especialidad del validador: Dr. en Educ // Microbiología
 de del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4 CALIDAD DE TRABAJO								
25	¿En la municipalidad brindas el servicio con amabilidad y cordialidad?	X		X		X		
26	¿Atiendes a los contribuyentes en su debida oportunidad?							
27	¿Frente a un problema lo resuelves de inmediato?							
28	¿Resuelves con facilidad los problemas que se presentan en tu trabajo?							
29	¿Estas capacitado para dar una solución inmediata frente a un problema?							
30	¿Tu trabajo lo realizas con efectividad en el menor tiempo posible?							
31	¿Tu labor en el municipio se basa en la producción de resultados?							
32	¿En la entidad existe un buen clima institucional?							
DIMENSIÓN 5 COMPROMISO INSTITUCIONAL								
33	¿Es de tu interés continuar con estudios de especialización para mejorar tu labor en el municipio?							
34	¿Le dedicas mayor tiempo en conseguir productos de tu trabajo?							
35	¿Tienes hábitos de llegar temprano y cumplir tu horario de trabajo?							
36	¿Cumples con lograr las metas establecidas en tu trabajo?							
DIMENSIÓN 6 LIDERAZGO DEL TRABAJO EN EQUIPO								
37	¿En su trabajo ha presentado proyectos y trabajos de investigación?							
38	¿Ejecuta proyectos de innovación en su área laboral?							
39	¿Su trabajo lo realiza de manera coordinada con las diversas áreas?							
40	¿Siente satisfacción personal y profesional en su trabajo en la municipalidad?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: TERESA G. CHIRINOS CASTELU DNI: 0 917 12112

Especialidad del validador: De Educ // Neurobiología de.....del 20....

^aPertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
^bRelevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
^cClaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante

Anexo 5: Matriz de datos

	UNIVERSIDAD INDEPENDIENTE - SECCIÓN DEL TALENTO HUMANO																								
	FUNCIÓN						MÉTODO										CAPACITACIÓN								
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo 6: Propuesta de valor

Existe dos partes intervinientes en el sistema, esta es la propuesta de valor para el administrado que merece un servicio competente, eficiente, sensible en hacer cumplir las normas legales de manera imparcial y el servidor publico que debe de tener un buen manejo de objeciones, acordando el tiempo de servicio, teniendo entendimiento a las necesidades, haciendo uso de tácticas proactivas en lugar de reactivas, mostrando empatia y trabajando en equipo; ya que los administrados gracias a la globalización son mas conocedores y experimentados por lo cual exigen un servicio de calidad y estos son retos que ya no pueden ser ignorados.