

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN  
JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS - 2015.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Administración de Empresas

**Presentado por:**

**JULIA ANTONIETA PINTO ALLENDE**

**Andahuaylas, Perú**

**2015**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN  
JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS - 2015.**

**JULIA ANTONIETA PINTO ALLENDE**

**Asesor:**

**Mag. Juan Cielo Ramírez Cajamarca**

**Andahuaylas, Perú**

**2015**



# Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Título

Bachiller

LOS JURADOS EVALUADORES DEL TRABAJO TITULADO:

*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas 2015*

HACEN CONSTAR:

Que siendo las 5:10 pm del día 08 del mes de junio de 2016, realizó la sustentación el (la) Bachiller:

Julia Antonieta Panto Alende

OBTENIENDO LA CALIFICACIÓN:

Trece  
(En letras)

(13)  
(En número)

APROBADO

DESAPROBADO

CON LA SIGUIENTE MENCIÓN:

SOBRESALIENTE

MUY BUENO

BUENO

Para constancia se firma en San Jerónimo, Andahuaylas, a los 08 días del mes de junio de 2016.

Nombre: \_\_\_\_\_ PRESIDENTE

MIEMBRO

Nombre: Simón J. Carras Flores

MIEMBRO

Nombre: John Peter Apurwa Alende

## DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mi madre: Sonia Allende, por darme la vida, por su amor infinito, por creer en mí y por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi padre: Eduardo Pinto, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha inculcado siempre, por el valor mostrado para salir adelante a pesar de las adversidades y por su amor.

A mis hermanos: Flor, Betty, Yenny, Manuel, Mawar, por estar conmigo y apoyarme incondicionalmente en todo momento y a mis adorados sobrinos.

A mis amigos, que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta hora, seguimos siendo amigos: Maribel, Vanessa (mani), Edgar, Lili, Edith, por estar conmigo en los momentos oportunos.

A mis mejores amigos: Por su lealtad y su apoyo Incondicional: Edith y Karel.

## **AGRADECIMIENTO**

El agradecimiento principal de mi trabajo de investigación es a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado y por darme fortaleza en los momentos de debilidad y permitirme continuar con mi carrera profesional.

A mi familia, fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida y sobre todo a mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida.

A la Universidad Nacional José María Arguedas por haberme dado la oportunidad de estudiar y ser parte de ella, por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, ya sea de manera directa o indirecta fueron ustedes los responsables y actores principales de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

A los miembros del jurado, por las observaciones y sugerencias oportunas, que permitieron alcanzar y lograr los objetivos del trabajo de investigación.

A la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, al alcalde, y sus trabajadores en especial al Área de gestión de personal, por permitirme desarrollar el presente trabajo y brindarme las facilidades del caso, y a todos quienes hicieron posible la realización del trabajo de investigación, por su apoyo desinteresado, este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

## PRESENTACIÓN

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Título de la Universidad José María Arguedas y el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Pongo a vuestra consideración la tesis titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015, a fin de optar el título profesional de Administración de Empresas.

El presente trabajo de investigación fue desarrollado de acuerdo al proyecto de investigación aprobada cumpliendo con las normas de investigación establecida y tomándolas en consideración. El presente trabajo de investigación se realizó de la siguiente manera: revisión bibliográfica de ambas variables para la construcción del marco teórico, el enfoque que se utiliza es del modelo cuantitativo, el tipo de investigación es correlacional, el diseño de investigación no experimental transeccional- correlacional, teniendo como finalidad determinar el grado de relación entre las variables que se estudia, así mismo para la investigación se tiene una muestra no probabilística de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para lo cual se hace el instrumento que es el cuestionario y por lo tanto se dio la validación por expertos (juicio de expertos), la validación se hizo con 3 expertos los cuales revisaron en forma y fondo obteniendo así la confiabilidad de ambas variables.

Se realizó el procesamiento de datos una vez recogida la información, utilizando el programa del SPSS 22 para analizar e interpretarlo, una vez realizado la correlación de Pearson que sirvió para ver la relación entre ambas variables y sus dimensiones. Los resultados obtenidos en forma general se puede indicar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una relación positiva moderada.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCION.....	15
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del Problema .....	20
1.2.1. Problema general .....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Delimitación .....	21
1.4. Justificación .....	22
1.5. Objetivos .....	23
1.5.1. Objetivos General .....	23
1.5.2. Objetivos Específicos .....	23
CAPÍTULO II .....	25
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	25
2.1. Antecedentes .....	25
2.2. Marco Teórico .....	28
2.3. Marco Conceptual .....	42
CAPÍTULO III .....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
3.1. Hipótesis .....	45
3.1.1. Hipótesis General .....	45

3.1.2. Hipótesis Específicas.....	45
3.2. Variables .....	46
3.3. Operacionalización de Variables.....	48
3.4. Metodología.....	50
3.4.1. Enfoque .....	50
3.4.2. Tipo de estudio .....	50
3.4.3. Diseño de investigación.....	50
3.5. Población y Muestra.....	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	52
3.7. Métodos de análisis de datos .....	54
CAPÍTULO IV .....	55
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	55
4.1. Resultados de la investigación.....	55
4.2. Contrastación estadística de hipótesis.....	76
4.2.1. Resultados de las correlaciones de las variables y dimensiones.....	76
CAPÍTULO V .....	86
DISCUSIÓN.....	86
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	95
ANEXOS .....	101



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Pirámide de Maslow .....	39
Cuadro 2. Diseño de la investigación.....	51
Cuadro 3. Confiabilidad Crombach.....	55
Cuadro 4. Kuder Richardson .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo o genero de los trabajadores .....	56
Figura 2. Nivel educativo de los trabajadores.....	57
Figura 3. Edad de los trabajadores .....	58
Figura 4. Gestión del talento humano .....	60
Figura 5. Desempeño laboral.....	62
Figura 6. Dimensión planificación del personal .....	64
Figura 7. Dimensión integración del talento humano.....	66
Figura 8. Dimensión desarrollo del personal .....	68
Figura 9. Dimensión productividad laboral .....	70
Figura 10. Dimensión motivación laboral .....	72
Figura 11. Dimensión eficiencia laboral.....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo o género de los trabajadores.....	56
Tabla 2 Nivel educativo de los trabajadores.....	57
Tabla 3 Edad de los trabajadores .....	58
Tabla 4 Gestión del talento humano .....	60
Tabla 5 Desempeño laboral .....	62
Tabla 6 Dimensión planificación del personal .....	64
Tabla 7 Dimensión integración del talento humano.....	66
Tabla 8 Dimensión desarrollo del personal .....	68
Tabla 9 Dimensión productividad laboral .....	70
Tabla 10 Dimensión motivación laboral .....	72
Tabla 11 Dimensión eficiencia laboral.....	74
Tabla 12 Correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.....	76
Tabla 13 Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y productividad laboral.....	77
Tabla 14 Correlaciones entre las dimensiones integración del talento humano y productividad laboral.....	78
Tabla 15 Correlaciones entre las dimensiones desarrollo del personal y productividad laboral.....	79
Tabla 16 Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y motivación laboral.....	80
Tabla 17 Correlaciones entre las dimensiones integración del talento humano y motivación laboral.....	81
Tabla 18 Correlaciones entre las dimensiones desarrollo del personal y motivación laboral.....	82
Tabla 19 Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y eficiencia laboral.....	83
Tabla 20 Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y eficiencia laboral.....	84
Tabla 21 Correlaciones entre las dimensiones desarrollo del personal y eficiencia laboral.....	85
Tabla 22 Formato para la evaluación de desempeño laboral.....	122

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación .....	102
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	105
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos .....	107
Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	109
Anexo 05: Fotografías de la investigación.....	112
Anexo 06: Instrumento.....	114
Anexo 07: Organigrama estructural de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.....	117
Anexo 08: Propuesta de la investigación.....	118

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas. Su objetivo principal es determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. La metodología que se aplica es cuantitativa, el tipo de investigación es correlacional, y el diseño de investigación es no experimental y de corte transversal – correlacional.

El tipo de muestra es no probabilístico, para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta Municipalidad, durante el periodo, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert y se realizó su respectivo procesamiento de datos en el SPSS 22. El cuestionario de gestión del talento humano estuvo compuesta por 15 ítems con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).

Así mismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), haciendo un total de 30 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento es de ,815 fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach. Lo cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación. Según la tabla de Kuder Richardson el resultado de obtenido de la confiabilidad se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 siendo de excelente confiabilidad.

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, logrando tener el siguiente resultado sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.673 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho= 0.673, p = 0.000$ ); Es decir, a medida que mejora la gestión del talento humano mejora correlativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

**Palabra clave:** Gestión del talento humano y desempeño laboral.

## ABSTRACT

This research work was carried out in the San Jerónimo District Municipality, Andahuaylas. Its main objective is to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance in the San Jerónimo District Municipality, Andahuaylas 2015. The methodology that is applied is quantitative, the type of research is correlational, and the research design is non-experimental and cross-sectional - correlational.

The type of sample is not probabilistic, to obtain the information a survey was applied to the 70 workers of the San Jerónimo District Municipality between men and women, who have been providing their work in this Municipality, during the period, 2015. In relation to the data collection instrument, a questionnaire was applied for each variable in the Likert scale and its respective data processing was carried out in the SPSS 22. The human talent management questionnaire was composed of 15 items with an amplitude of scale of five categories (always, almost always, sometimes, almost never, never).

Likewise, the questionnaire on work performance was composed of 15 items, with a scale scale of five categories (always, almost always, sometimes, almost never, never), making a total of 30 items. The validity and reliability of the instrument is, 815 were performed according to the Cronbach's alpha coefficient. This indicates that the cases processed for the present investigation are reliable. According to Kuder Richardson's table, the result of obtaining reliability is in the range of 0.72 to 0.99, being of excellent reliability.

To measure the correlation that exists between these two variables, Spearman's ratio coefficient was used, achieving the following result on the relationship between human talent management and work performance, a moderate positive relationship with a correlation coefficient of 0.673 and a significance value of 0.000 ( $Rho = 0.673$ ,  $p = 0.000$ ); That is, as the management of human talent improves, the work performance of the workers of the San Jerónimo District Municipality improves.

**Keywords:** Human Resource Management and job performance

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas 2015, es una investigación que está enfocada a la gestión del talento humano, haciendo énfasis en el desempeño laboral, con el propósito de determinar el grado de relación que existe entre las dos variables dentro de la institución. Para ello se utilizó el coeficiente de relación de Spearman,

La distribución de los temas en la estructura de trabajo, comprenden de cinco capítulos: En el primer capítulo se bosqueja todo lo que se refiere al problema de investigación y se brinda un panorama general del trabajo; planteando, describiendo y formulando el problema general y los problemas específicos; así como el objetivo general y los objetivos específicos, entre otros aspectos. En el capítulo II, se presenta la fundamentación teórica sobre la cual se sustenta el trabajo de investigación. El capítulo III, se refiere a la metodología de la investigación. Fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la Operacionalización de las variables, la población de estudio; de manera que se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales. En cuanto al capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores y por último tenemos el capítulo V, discusión, permitirá comparar, contrastar y discutir los resultados y procedimientos con otras investigaciones que tengan la misma similitud.

En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad nos encontramos en un mundo de constante cambio, que va cada vez más vertiginoso, donde las exigencias demandan mayores competencias y desafíos para las personas y las organizaciones, estos cambios se pueden identificar en tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

Hoy nos centraremos en uno de los aspectos importantes que es la gestión del talento humano, como se le denomina hoy en día, tradicionalmente ha sido vista como algo secundario e irrelevante, sin embargo, fue evolucionando tanto en sus conceptos como en sus prácticas. Antes en la era industrial, en la época de Taylor, se denominaba Administración del Personal, luego Administración de salarios, pasando por el término más usual hasta hoy en día por algunas organizaciones como es recursos humanos, hasta llegar a lo que hoy conocemos Talento Humano.

La gestión del talento humano, entonces, se convierte en un aspecto trascendental, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende del talento y las habilidades de su personal, por consiguiente, invertir en las personas puede generar grandes beneficios. De ese modo, una área operativa, en cuanto a la gestión del talento humano se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente, indudablemente, esa es su finalidad; Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Las empresas de hoy no son las mismas de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de las mismas, Por ello, cada uno de los componentes que forman parte de la empresa deben moldearse para ajustarse perfectamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos, para trabajar con las personas en forma efectiva es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimiento sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada.



La gestión del talento humano busca el desarrollo y crecimiento de cada persona que trabaja en la empresa, también, permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando a la empresa con las necesidades y deseos de los trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que constituye en el capital más importante de la empresa.

De la misma forma, el desempeño laboral, es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de la organización, por ello, existe un constante interés de las empresas por mejorar el comportamiento o acciones de los empleados a través, de la integración de los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, aptitudes y actitudes que deben desarrollar los trabajadores para generar valor y lograr los resultados esperados al efectuar sus funciones y tareas principales que exige su cargo.

El desempeño laboral es un proceso dinámico de mejora continua y que de ser flexible al cambio, dependerá también de los diversos factores, situaciones que atraviesa el ser humano y por las cosas que le rodean dentro y fuera del ambiente en que se encuentra. Es evidente que el factor interno va a determinar de manera directa en su desempeño laboral, asimismo, es importante precisar que las organizaciones no son un todo compacto en su interior, se pueden presentar escenarios diversos, según la naturaleza del negocio de sus procesos. Existen escenarios más dúctiles, con altos niveles de cambios, como aquellos que corresponden a procesos estratégicos, así como escenarios más lineales u operativos, con bajos niveles de cambio. Dirigir estos diferentes escenarios organizacionales o participar en ellos en nuestro rol como trabajadores exige capacidades o competencias diferentes, los mismos que deben ser incorporados en los perfiles de puestos.

Por otra parte: La gestión del talento humano en nuestro país, viene generando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito y el logro de las metas organizacionales. Por ello, se enfocan en captar y mantener a profesionales con talento como condición indispensable para crecer y ser competitivos en este mundo incierto, complejo, volátil que va en un constante desarrollo. En tal sentido un profesional de hoy en día, debe tener presente esta problemática y ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a estos desafíos, y más aún estar preparados para enfrentarlos exitosamente.

En esta investigación, nos enfocamos en la importancia de la gestión del talento y la relación que tiene con el desempeño laboral, por ello, es una tarea de constante cambio, donde las exigencias demandan mayores habilidades, competencias y desafíos para las personas. Desafíos que traerían beneficios para las organizaciones si se están dispuestos a asumirlos.

Aún que las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización. Por lo tanto, un gran porcentaje de expertos plantean que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias es proceso complejo que requiere un trabajo arduo. La ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada. Es decir, una adecuada gestión del talento humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución.

Antes se solía pensar que con el sólo conocimiento, el desempeño de un trabajo iba ser eficiente y eficaz, pero sabemos que en una organización, el desarrollo de actividades y funciones está ligada a otros factores, como lo son: el clima laboral, el entorno físico de la organización, el manejo de tecnología, el uso de recursos, el desempeño laboral entre otros.

En ese sentido, a lo que se apunta actualmente la gestión del talento humano es que las persona, además de poseer las competencias específicas para un cargo, dominen otras competencias (competencias genéricas) que le sean de utilidad para realizar su trabajo con éxito y estar a la vanguardia.

Para ello es necesario responder a las preguntas: ¿Cuáles son las tendencias de gestión humana que se dan a nivel mundial y que vienen siendo utilizadas en las empresas locales? ¿Estas tendencias son adaptadas por las instituciones públicas, en los procesos de gestión humana? ¿Qué estrategias se utilizan para aplicarlas? ¿Hay cifras que evidencien una mejora en la productividad o rentabilidad en una empresa gracias a un buen manejo de las personas? ¿Cómo son vivenciadas estas tendencias por parte de los miembros de la organización? ¿Qué procesos potencian y que procesos impiden? ¿Se puede hablar de gestión humana en un país con falencias jurídicas en temas de protección a los trabajadores?, las respuesta pueden ser distintitas, de acuerdo al espacio, donde se va aplicar y todas ellas se respetan. Sin embargo la esencia no cambia por más que se aplique en diferentes espacios.

La finalidad sigue siendo, lograr los objetivos de la organización brindando todo lo necesario al ser humano que se desempeña dentro de la entidad.

Mientras tanto, la gestión del talento humano en la Municipalidad de Distrital de San Jerónimo, en la actualidad está enfrentando una serie de dificultades para lograr sus metas y objetivos, entre ellas puede resaltarse la improductiva organización del trabajo, la deficiente selección y falta de motivación, orientación al cambio, desarrollo de habilidades, comportamientos adecuados, actitudes positivas y deficiente calificación de los trabajadores con resultados de incompetencia laboral, entre otros, debido a la asignación de funciones sin ningún criterio técnico. Por tanto, administrativamente son seriamente criticadas y cuestionadas.

Las municipalidades no diferencian trabajadores con capacidad de desempeño eficiente, de aquellos que poseen solamente conocimientos adquiridos académicamente; Los trabajadores desconocen o tienen dificultades de identificación y/o aplicación de los factores de capacidad de desempeño; la implicancia de movilizar conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarias para lograr los objetivos, en la mayoría de los trabajadores se nota ejercicio ineficaz de las capacidades laborales, porque hay una diferencia entre lo que saben y lo que hacen, muchas veces, producto de una actitud, destrezas, comportamiento, práctica de valores, práctica de habilidades nada aceptable socialmente, además de deficiencia de análisis, toma de decisiones y transmisión de información en el contexto laboral.

La mayor dificultad está en el deficiente desempeño de la fuerza laboral que interactúa en esta institución por una inadecuada gestión del talento humano, centrándose en el principal problema que es el perfil profesional que necesitan las entidades públicas, que deberían ser coherentes con la planeación estratégica de la institución, en incorporar al personal adecuado para desempeñarse en los diversos puestos de acuerdo a su competencia, habilidades y destrezas.

Por lo tanto, ¿Cuál es el perfil que deberían cumplir estos servidores públicos? Según la autoridad nacional del servicio civil (Servir), cada puesto de trabajo tiene características y exigencias propias, por ende, los requisitos de selección que se establecen deben corresponder y ser coherentes (pertinentes y suficientes) con las funciones que realiza. Sin embargo, en la actualidad aún existen instituciones públicas que se olvidan o simplemente desconocen las normas y pautas para realizar un proceso correcto de selección e incorporación de un personal nuevo. Aun lo hacen de

forma tradicional como: por recomendaciones, por participar o formar parte de un partido político, por tener amistades y/o familiares de renombre, entre otros. Esto solo genera un retroceso y el estancamiento de las instituciones públicas por la incapacidad de sus trabajadores, afectando el bienestar y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía. Por ello la gestión del talento humano es de vital importancia en las organizaciones y entidades del sector público.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿En qué medida la planificación del personal se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- b. ¿En qué medida la integración del talento humano se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- c. ¿En qué medida el desarrollo del personal se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- d. ¿En qué medida la planificación del personal se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- e. ¿En qué medida la integración del talento humano se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- f. ¿En qué medida el desarrollo del personal se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?

- g. ¿En qué medida la planificación del personal se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- h. ¿En qué medida la integración del personal se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?
- i. ¿En qué medida el desarrollo del personal se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?

### **1.3. Delimitación**

#### **Delimitación espacial o institucional**

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas y departamento de Apurímac.

#### **Delimitación Temporal**

El presente trabajo de investigación se considera de corte transversal y se realizó en el periodo 2015, el proceso y la duración de la investigación son de seis meses consecutivos, iniciando el mes de julio y finalizó el mes de diciembre.

#### **Delimitación Social**

En el presente trabajo de investigación, se incluyó a la organización y a todo el personal que labora en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

#### **Delimitación Conceptual**

El presente trabajo de investigación se basa en las teorías de la gestión del talento humano y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones.

La delimitación conceptual de la gestión del talento humano, que son técnicas administrativas que se define sobre la fase del ciclo de vida de las personas en la empresa, es decir pasando por las fases de reclutamiento, selección, formación, desarrollo. Considerando las siguientes dimensiones:

- a. Planificación del personal
- b. Integración del talento humano
- c. Desarrollo del personal

En cuanto al desempeño laboral, son las acciones y actividades que desarrolla un trabajador en una organización o institución. Considerando las siguientes dimensiones.

- a. Productividad laboral
- b. Motivación laboral
- c. Eficiencia laboral

#### **1.4. Justificación**

El por qué, de esta investigación es fundamentalmente a que en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo existe una inadecuada gestión del talento humano, por una incorrecta aplicación de los procesos de selección del personal afectando principalmente al desempeño laboral de los trabajadores generando el incumplimiento de los objetivos y metas de la institución, en consecuencia obtenga ciudadanos insatisfechos, creando malestar y desconfianza en la población por un gobierno local incapaz de resolver sus necesidades básicas de sus ciudadanos.

La finalidad de la investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, para poder diagnosticar las diferentes falencias que perjudican el buen desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Es preciso enfatizar que el talento humano es el principal factor que influye en la creación del valor, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos. Ya que, permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo y en el desarrollo de una mejor sociedad. Que conlleva a mejorar la calidad de vida y servicio a la comunidad San Jeronimiana generando una mayor satisfacción en la población.

La Municipalidad Distrital de San Jerónimo en el aspecto de la gestión del talento y su relación con el desempeño laboral. Se muestra que factor del talento humano aún carece de importancia debida que debe tener, por lo cual en la presente investigación se profundiza en el potencial de la gestión del talento humano. Ello permitirá a la institución o a la municipalidad, optimizar su gestión en la captación del

talento humano con el perfil profesional requerido y además algo básico y primordial que tengan un alto componente de servicio, capacidad de innovación de este modo conllevará a la organización a lograr los objetivos que tienen como institución y de esta manera permitirá optimizar su potencial humano generando la creación de valor social, expresado en obras públicas y adecuada prestación de servicios básicos.

El adecuado desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo dependerá básicamente del conocimiento de procedimientos administrativos y técnicos con los que puedan realizar las actividades asignadas, en función del logro de los objetivos. Las entidades públicas como en este caso de las municipalidades, disponen de un presupuesto económico operativo anual, el mismo que debe ser manejado por personal idóneo capaz de hacer uso racional de los recursos económicos para su posterior organización y asignación. Ya que un modelo de gestión del talento humano, se desarrolla sobre las fases del reclutamiento, selección, formación, desarrollo profesional del personal nos permitirá considerar personal idóneo y capaz de llevar adelante estas funciones.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivos General**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a. Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- b. Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- c. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, Andahuaylas 2015.

- d. Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- e. Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- f. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- g. Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- h. Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- i. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.



## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes

En la presente investigación se muestra los antecedentes sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que ello nos permite conocer con mayor profundidad el propósito de la investigación, de esta manera podemos comprender y entender de la mejor forma posible y gracias a ello se puede tomar las decisiones correctas, que determinarán el futuro de las organizaciones.

##### A. Antecedentes Internacionales

Martinez (2015), Realizó la investigación: *Gestión del talento humano por competencias para la empresa de artes gráficos.*

Su objetivo es conseguir una máxima eficiencia organizacional se requiere desarrollar dos tipos de compromiso en el trabajador: el racional y el emocional. La obtención de ambos generará el compromiso profundo y la motivación total (que es la suma de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente), los cuales servirán como medios. Su conclusión: encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal.

Tesis (2011), Realizó la investigación: *Propuesta de un Modelo Administrativo para el Aprovechamiento del Talento Humano como Factor Crítico de Éxito en la Calidad y Atención al Cliente de La Alcaldías Municipales del Departamento de La Paz*”.

La investigación se realizó con el objetivo de presentar una propuesta de modelo administrativo orientado a aprovechar el talento humano de los empleados administrativos de las alcaldías municipales de Departamento de La Paz. Este modelo administrativo contiene los elementos necesarios para aprovechar el talento humano, de evaluación, capacitación y desarrollo del

personal, herramienta o mecanismo que ayuden a fortalecer la gestión administrativa de las alcaldías.

Vicuña (2009), Realizo la investigación: *Modelo De Gestión De Recursos Humanos para la Ilustre Municipalidad De Cuenca*".

El presente estudio tuvo como objetivo mejorar su situación organizativa, por lo que requiere de un proceso técnico administrativo de adecuación de su plantilla y de la implementación de una acertada política de Recursos Humanos, todo esto mediante la creación de herramientas de gestión, acordes a las necesidades de la Municipalidad, que entre otras cosas, requiere generar confianza y posibilitar el compromiso de los funcionarios municipales que hoy en día no existe, para ello considero que se podría empezar por la propia Dirección de Recursos Humanos, creando valor público y liderando un proceso participativo que incluya un diagnóstico compartido, tanto por los usuarios como por los servidores, partiendo de la definición de la Misión, Visión y Valores de su propia área.

Zurita (2011), Realizó la investigación: *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato*.

La investigación llegó a la siguiente conclusión:

Se ha determinado que la falta de gestión del talento humano provoca un ambiente de trabajo tenso, conflictos en el área de producción con un bajo desempeño laboral por el cual no se desarrolla un sentido de progreso vivencial estableciendo un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión y operación del talento humano exigido para el mejoramiento del desempeño laboral.

El plan de capacitación propuesto presenta cuatro temas que se componen para poder ayudar al trabajador a mejorar su desempeño laboral como son de creatividad e innovación, liderazgo y talento humano, seguridad industrial y trabajo en equipo lo que internamente llevará a maximizar los resultados y fortalecer la administración actual de la empresa a mayores niveles de rentabilidad como en la productividad.

## B. Antecedentes Nacionales

Alvarez (2012) En su tema de investigación *“Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, periodo 2012-2017”* tiene como objetivo:

Determinar en qué medida del Talento Humano influye en el trabajo de las Empresas Privadas dentro de la Provincia de Satipo en el año 2012” y su conclusión es: “En las fuentes utilizadas se pudo observar que el Adiestramiento de Personal es vital para las empresas, en especial para las organizaciones que brindan diferentes servicios a la comunidad, ya que el mismo es esencial para el buen desenvolvimiento del Recurso Humano y por ende la calidad que se le puede ofrecer los clientes en la prestación de servicios”.

Cruz (2015) En su tema de investigación *“La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga”*.

Su objetivo principal es: analizar que las acciones de motivación y programas de incentivos influyen de manera positiva en los desempeños laborales en la nueva gestión del potencial humano en las instituciones financieras de huamanga. concluyendo en lo siguiente, Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

Quintana (2012) Realizo la investigación: *Gestión de competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho*.

Teniendo como objetivo principal es: Determinar la influencia de un sistema de gestión estratégica por competencias en los desempeños laborales en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho, llegando a la siguiente una conclusión; Es preciso resaltar como resultado final que, una nueva concepción

para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa del desempeño laboral.

Oscoco (2014), realizó la siguiente investigación: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*, en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. La investigación llegó a la siguiente conclusión: la gestión del talento se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

Eslava (2004) define que: La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidad y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Chiavenato (2009) Define la gestión del talento humano como: El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Ibañez (2011) Afirma que es el proceso administrativo aplicada al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias , la salud, los conocimientos, las habilidades y toda las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general.

Marquez (2015) Afirma que es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en talento organizativo.

Lozano (2007) Afirma que es una sumatoria de competencias y habilidades potenciales desde el “ser” y aprovechadas para la innovación. Por ello, se encentra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno.

#### **2.2.1.1. Planificación del personal**

Encarnacion (2013) Afirma que es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización padecerá en un futuro más o menos próximo. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios, el departamento de recursos humanos puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras.

La planificación del personal debe compaginar dos aspectos divergentes:

- Una visión colectiva: estructura de efectivos, evolución general del empleo, pirámide de las clasificaciones, categorías profesionales de los empleados.
- Los deseos individuales: reconocimiento de los derechos adquiridos y de los proyectos personales, puestos que permitan adquirir nuevas cualificaciones, posibilidad para cada asalariado de ser el agente de su propio desarrollo.

MedicFile (2008) Es un proceso continuo y amplio, mediante el cual, una organización se asegura de que tiene el número y el tipo correcto de personal, en los puestos correctos, en el momento

adecuado, y que hacen aquellas cosas para las cuales ellos son más útiles y rentables y eficientes para la empresa.

James (2005). Estima que hay puntos clave para llevar a cabo una efectiva planificación de personal.

1. Determinar los requerimientos de personal en términos de la planificación integral de la empresa. Es necesario que las instituciones estatales dimensionen el personal necesario para realizar una buena gestión. No se puede caer en imprecisiones que impidan el buen uso de los fondos del Estado, aumentando una planta global que ya de por sí no es muy operante. En la medida que se crean más cargos sin una adecuada planificación nada más que por ubicar cuotas burocráticas, genera traumatismos para la consecución de metas previamente establecidas.
2. Definir las funciones de los nuevos puestos que hayan de surgir y planes futuros. Se debe dar un adecuado tratamiento a la conformación de nuevos puestos de trabajo, es decir obedezca a necesidades reales de las instituciones, efectuando estudios con el fin de conocer los pros y los contras de su creación.
3. Evaluar la efectividad y potencial del personal actual; Es importante entrar a verificar cual es el grado de preparación del recurso humano, explorando sus posibles potencialidades para el futuro beneficio personal y de las instituciones. También se deben identificar las falencias del personal para corregirlas oportunamente por medio de una adecuada capacitación.
4. Establecer un sistema de coordinación entre planificación de personal y operaciones diarias. Se trata de hacer seguimiento al trabajo de los funcionarios, con el objeto de lograr una mayor eficiencia en las labores que llevan a cabo, evitando la improvisación a la hora de la entrega de resultados.

### 2.2.1.2. Integración del talento

Cabrera (2015) Sostiene que es el momento en que los elementos humanos se integran a una empresa tiene mucha importancia y, por lo mismo, debe ser vigilado con especial cuidado. Podrá decirse que una empresa debe considerarse como una articulación social de los hombres que la forman: desde el gerente, hasta el último mozo.

#### Principios de la integración

- Carácter administrativo
- Abastecimiento oportuno
- Instalación y mantenimiento.
- Delegación y control.

Si la integración, como todas las demás partes de la administración, ha de ser técnica, requiere fundarse en principios generales que sirvan de base a las políticas en ese campo, y al mismo tiempo usar de reglas para poner en acción eficazmente las técnicas respectivas

#### Técnicas para la integración del personal

- a. Asignación de Salarios.-** lograr que todos los trabajadores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo a cada puesto.
- b. Asignación de Funciones.-** Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto clara y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.

- c. **Determinación de Salarios.-** Asignar valores monetarios a los puestos, en tal forma que sean justos y equitativos con relación a otras posiciones de la organización y a puestos similares en el mercado de trabajo.
- d. **Calificación de Méritos.-** Evaluar mediante los medios más objetivos, la actuación de cada trabajador ante las obligaciones de su puesto.
- e. **Incentivos y Premios.** - proveer incentivos monetarios a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.
- f. **Control de Asistencia.-** establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldo, que sean justo tanto para los empleados como para organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.

#### **Medios de reclutamiento:**

- Requisición al sindicato
- La solicitud escrita.
- El empleo de prensa, radio, televisión etc.

#### **Selección del personal**

Tiene por objeto escoger, entre los distintos candidatos, aquellos que para puesto concreto sean los más aptos, de acuerdo con el principio enunciado antes. Se le ha comparado en una serie de cribas que bajo, el criterio de requerimientos del puesto vayan desechando a los candidatos inadecuados por diversos conceptos, hasta dejar el apropiado.

Aunque los medios usados y el orden en que se emplean suelen variar mucho, para acomodarse a las necesidades y condiciones de cada empresa, los más usados, y el orden generalmente seguidos son:



- La hoja de solicitud de empleo.
- La entrevista
- Las pruebas psicotécnicas y / o prácticas.
- Las encuestas.
- Personalidad del trabajador-
- Perfil del trabajador
- El examen médico.

### **Personalidad del Trabajador**

El individuo cuando se incorpora al trabajo manifiesta su comportamiento, conducta de acuerdo a la personalidad que ha venido formando en el tránsito de su existencia y al actuar con otros individuos aflora sus principales atributos, rasgos que lo identifican y que un buen gerente, no puede ignorar, es decir, la empresa debe tomarlos muy en cuenta en beneficio de todos.

Al respecto, nos recuerda Mayra Jaramillo, se considere, que cada individuo tiene una manera particular de actuar y pensar, de esta misma manera lo hace en el trabajo y en el hogar, basándose en los principios impuestos por la sociedad. Justamente, a través del tiempo, han surgidos estudios y herramientas con la finalidad de investigar las diferentes maneras de comportamiento y conducta de los seres humanos, englobarlos en factores comunes entre ellos, de tal forma desarrollar puntos débiles en éstos, que permitan mejorar la comunicación de cada uno de nosotros con las demás personas

#### **2.2.1.3 Desarrollo personal**

Chiavenato (2002) indica; son procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras, programas de comunicación e integración.

En este caso se puede decir que el desarrollo personal son como la experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan

habilidades y destrezas para la comunicación y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

Se revisarán los distintos enfoques desde los cuales puede analizarse el desarrollo personal haciéndose énfasis en la psicología humanista, el existencialismo, la fenomenología y el análisis transaccional, con el fin de que el estudiante dé cuenta de las distintas dimensiones y perspectivas que puede tener el desarrollo personal. Se abordará también aquellos aspectos que tienen relación con el autoconocimiento, guiando al estudiante durante el proceso con el fin de que se reconozca como un ser único e irrepetible estando consciente de su realidad, con sus aciertos y sus elementos a potencializar. Serán motivo de análisis durante la presente unidad los distintos tipos de factores de desarrollo y como incide cada uno de ellos en la superación de las distintas áreas integradoras del hombre (espiritual, mental, de salud, profesional y de relaciones interpersonales); de dichos factores se revisarán algunos principales como son: Propósito de vida, integridad, disciplina, hábitos, persistencia y seguridad.

Jiménez (2015) El Desarrollo Personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

El desarrollo personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

El concepto no se limita a la autoayuda, sino que también incluye actividades formales e informales para el desarrollo de otros

en papeles tales como maestro, guía, consejero, administrador, orientador vocacional o mentor. Cuando el desarrollo personal se lleva a cabo en el contexto de instituciones, se refiere a los métodos, programas, herramientas, técnicas y sistemas de evaluación, que apoyan el desarrollo humano a nivel individual en las organizaciones.

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Chiavenato (2000), define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

#### **2.2.2.1. Productividad laboral**

D'Alessio (2012), la productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios.

*“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital)” (Heizer & Render , 2007).*

*“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz & Gonzales, 2013).*

Gaither & Frazier (2005) *“la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)”*. Por lo tanto mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos. Según los autores anteriores esta mejora se puede conseguir de dos formas: una, reduciendo los factores productivos mientras la producción permanece constante, y, la otra aumentando la producción mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad.

Hablar de la productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción ya que una empresa u organización puede generar el doble de los productos con respecto al año anterior pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. No debe confundirse incrementos de producción con incrementos de productividad; así, una empresa que en un ejercicio hubiera producido el doble número de productos. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo.

*La productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida, y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido” (Alfaro & Alfaro , 2000).*

La productividad, tal y como lo deseamos presentar, permite compara los grados de aprovechamiento que obtiene la empresa en el empleo de los factores de la producción aplicados. Porque no decir que la productividad es el rendimiento del factor humano.

*“La productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles” (Rodríguez, 1999),*

En este caso se puede decir que la productividad es el resultado de la relación entre los insumos invertidos y los productos obtenidos.

*“La productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados” (Gaither & Frazier, 2000).*

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados.}}$$

En las empresas de hoy, en especial de las microempresas agroindustriales la creación de productos requiere transformar los recursos en productos; es decir, cuanto más eficientemente utilicemos los recursos y realicemos la transformación de los recursos, más productivos seremos.

Velazco (2007) *“La productividad es la relación entre lo producido y lo consumido”* (p. 51). Por consiguiente, la productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

Geografica (2012). Productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país.

### **2.2.2.2 Motivación laboral**

Stoner & Freeman (1996), Señala que es un proceso que busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida (p.45).

La motivación es: “Un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (Coontz, 1998, pág. 571).

Chiavenato (2009). Lo define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Depende el ambiente que rodea el individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado.

Maslow (1943). Define a la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades.

Las personas tenemos una tendencia innata hacia la realización y, para escalar el nivel de la pirámide, debemos primero empezar por satisfacer las necesidades básicas (las que se encuentran en la base de la pirámide, nacen con las personas y son fundamentales para sobrevivir) y luego ascender paulatinamente a las que nos hacen sentir autorrealizados (la cima de la pirámide).



Cuadro 1. Pirámide de Maslow  
Fuente: Universia.net

La pirámide se divide en 5 niveles; Los cuatro primeros niveles, son considerados como niveles de déficit o primordiales y el quinto es considerado como autorrealización o motivación de crecimiento.

1. **Necesidades básicas;** Tienen que ver las fisiológicas y necesarias para la supervivencia como respirar, alimentarse, dormir, evitar el dolor o mantener regulada la temperatura corporal.
2. **Necesidad de seguridad y protección:** Están orientadas a la seguridad personal: la seguridad física (asegurar la integridad del propio cuerpo) y de salud (asegurar el buen funcionamiento del cuerpo) y la necesidad de contar con la seguridad de recursos como una vivienda.
3. **Necesidad social:** Son las que tienen que ver con las relaciones interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social. Las personas buscan estar integrados en la sociedad, mantener buenas relaciones con las personas que le rodean y sentirse aceptado en la sociedad.
4. **Necesidades de estima:** se dividen en dos tipos:

- La estima alta: Tiene que ver con la necesidad del respeto a uno mismo como la confianza, logros, independencia y libertad.
- La estima baja: se refiere al respeto de las demás personas como la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento o estatus.

La baja autoestima se origina por la carencia de estas necesidades.

**5. Autorrealización:** Es la cima del pirámide, considerado como la necesidad psicológica más elevada del ser humano y está relacionado con el crecimiento personal. Al satisfacer esta necesidad una persona encontrará un sentido valido a su vida desarrollando una actividad, siempre que las necesidades anteriores han sido alcanzados y completados.

### **2.2.2.3. Eficiencia laboral**

Chiavenato (2004). Sostiene que es la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E = P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

Koontz & Weihrich (2004), Afirma que "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.

Robbins & Coulter (2005), Consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión".

Oliveira Da Silva (2002), Define como operar de modo que los recursos sean de forma más adecuada.

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.



Kootz & Wehrich (2001), es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo.

Thompson (2012), sostiene que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados.

Por lo tanto, podemos concluir con la siguiente afirmación: que una organización, producto o persona es eficiente cuando es capaz de obtener resultados deseados por medio de la óptima utilización de los recursos disponibles.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **Control**

Es el mecanismo para comprobar que las cosas se realicen como fueron previstas, de acuerdo con las políticas, objetivos y metas fijadas previamente para garantizar el cumplimiento de la misión institucional.

### **Desempeño Laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

### **Eficacia**

Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos.

### **Eficiencia**

Uso adecuado de los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).

### **Eficiencia laboral**

Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.

### **Selección del personal**

Es aquel procedimiento técnico mediante el cual se pretenden descubrir y medir los atributos personales o competencias con el fin de determinar qué candidatos se encuentran en mejores condiciones para desempeñar

## **La productividad**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

## **Productividad laboral**

Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor.

## **Motivación**

Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.

## **Incentivo laboral**

Son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo.

## **Talento Humano**

Es La capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes.

## **Satisfacción laboral**

Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo

## **Organización**

Se conoce como organización a la forma como se dispone un sistema para lograr los resultados deseados. Es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

## **Reconocimiento laboral**

El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, además de con su vida.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis General**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

##### **3.1.2. Hipótesis Específicas**

- a. La planificación personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- b. La integración del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- c. El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- d. La planificación personal se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- e. La integración del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- f. El desarrollo personal se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

- g. La planificación personal se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- h. La integración del talento humano se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.
- i. El desarrollo personal se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

### **Hipótesis Estadística**

**H1:** Existe suficiente evidencia estadística para realizar la relación cuando  $P - \text{valor} \leq 0,05$ .

**H2:** No existe suficiente evidencia estadística para realizar la relación cuando  $P - \text{valor} > 0,05$

## **3.2. Variables**

### **3.2.1. Variable 01: Gestión del talento humano**

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos generales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en talento organizativo.

“La gestión del talento” define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

- Planeación del personal
- Integración del talento humano
- Desarrollo personal

### **3.2.2. Variable 02: Desempeño laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

El termino desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, la eficiencia, motivación, calidad y productividad conque desarrolla las actividades laborales asignadas en un periodo determinado.

- Productividad laboral
- Motivación laboral
- Eficiencia laboral

### 3.3. Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable Nº 1</b> Gestión de talento humano	El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009)	Es una herramienta estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes y programas para enfrentar los nuevos desafíos, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas.	Planificación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil profesional</li> <li>• Convocatoria Interna</li> <li>• Convocatoria Externa</li> </ul>
			Integración del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección del personal</li> <li>• Proceso de inducción</li> </ul>
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de personas</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> </ul>



<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable Nº 2</b>  Desempeño laboral	Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato,2009 )	El adecuado desempeño laboral se debe a diversos factores que afecta al ser humano. Así como la productividad laboral, la motivación, eficiencia laboral y otros.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las metas del trabajador</li> <li>• Cumplimiento con los objetivos de la organización</li> <li>• Eficacia del trabajador</li> </ul>
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Beneficios laborales</li> </ul>
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas</li> <li>• Uso adecuado de los recursos</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador</li> </ul>

### **3.4. Metodología**

#### **3.4.1. Enfoque**

Corresponde al enfoque cuantitativo, ya que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, & Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

#### **3.4.2. Tipo de estudio**

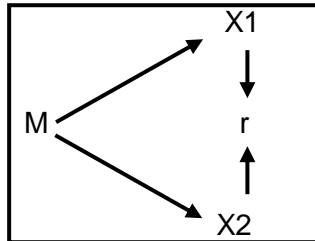
Teniendo como referencia a Hernández (2014), que el presente estudio responde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos variables en este caso particular, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables.

#### **3.4.3. Diseño de investigación**

El diseño de investigación es no experimental, transeccional correlacional; no experimental, porque no se manipulan ninguna de las variables, a la vez no se toma ningún grupo de control, ya que la recolección de datos se realizó en un momento y tiempo único y Correlacional, porque describe la relación entre las variables, analiza su incidencia e interrelación en un momento determinado.

(Hernández Sampieri, 2010), el tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El diseño de investigación no experimental se simboliza con “X1” y “X2” mediante el siguiente esquema:



Cuadro 2. Diseño de la investigación

Dónde:

**M** → Muestra

**X1** → Variable 1: Gestión del talento humano

**X2** → Variable 2: Desempeño laboral

**r** → Representa la relación entre las variables ( x1 y x2) de estudio

### 3.5. Población y Muestra

#### 3.5.1. Población

La población puede ser entendida como el conjunto total de todas las observaciones o casos que se pretenden estudiar, estas observaciones cuentan con unas especificaciones claras y se da en un tiempo y lugar específico (Hernández Sampieri, 2010)

Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación (Carrasco Díaz, 2005, p.237)

La unidad de análisis está conformada por el total de trabajadores de los diferentes niveles, entre funcionarios y servidores públicos que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Teniendo en cuenta la naturaleza de su actividad y su interés de cada trabajador. Habiendo un total de 70 trabajadores. Por ello, el número de elementos del que se compone la muestra se suele representar por la letra N, es decir; que N (tamaño de

población) que es igual a 70 (el número total de trabajadores), por lo tanto, N= 70.

### **3.5.2. Muestra**

La muestra es entendida como un subgrupo o parte de la población en la que se tiene con el propósito de recabar información o datos que previamente tiene que haberse definido. (Hernández Sampieri, 2010)

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco Días, 2005, P.237).

La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el total del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Considerándose en la muestra a trabajadores de los niveles de: alta dirección, nivel intermedio, operario, entre funcionarios y servidores públicos, por el cual la muestra es la misma cantidad de la población que es de: 70

Montero (2011), refieren que *“ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”*.

Por lo cual, al tener una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales y/o fórmulas que permitan obtener el tamaño de la muestra. Por ello, se tomó la totalidad de la población como muestra para la presente investigación, realizada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Por lo tanto, la muestra (n) = 70.

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

### **Técnica de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta, Hernández (2010), puntualizó que la

encuesta son informaciones que se obtienen por medio de cuestionarios y de opiniones que se realiza de una manera anónima con la finalidad de conocer el comportamiento de las personas encuestadas respecto a la materia que se estudia.

La encuesta fue realizada a los trabajadores que laboran dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, con el fin de obtener opiniones que permitieron lograr una información exacta y la capacidad para estandarizar datos, lo que permitió su tratamiento informativo y el análisis estadístico.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Con relación a la recolección de datos Hernández (2010), define como el conjunto de ítems que se describe a manera de anunciados, juicio o afirmaciones con el propósito de recoger información sobre las respuestas o reacciones de las personas en cada uno de los cinco puntos de escalas. La escala de actitudes Likert, tienen la siguiente alternativa de puntos: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2), y Nunca (1).

Para la obtención de datos de las muestras relacionadas se utilizaron cuestionarios con escala de actitudes Likert para ambas variables que se realizó de la siguiente manera.

La variable gestión del talento humano está conformada por tres dimensiones: planificación del personal (5 ítems), integración del talento humano (5 ítems) y desarrollo personal (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable gestión del talento humano tuvieron la siguiente escala: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2), y Nunca (1).

En cuanto al variable desempeño laboral, estuvo conformada por tres dimensiones: productividad laboral (5 ítems), motivación laboral (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems del variable desempeño laboral tuvieron la siguiente escala: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2), y Nunca (1).

### 3.7. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva, el cual permite que los datos obtenidos sean tratados de manera objetiva por medio de tablas, gráficos, histogramas.

En cuanto, a los datos a nivel descriptivos se utilizó tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Spearman) y para la contrastación de hipótesis se efectuó medidas de la estadísticas inferencial (nivel de significancia) y su procesamiento se desarrolló en el programa estadístico SPSS 22.

Por otro lado, para la validación de los instrumentos, se utilizó la técnica del juicio de expertos, se entregó a tres profesionales con grado de licenciados, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, dando su conformidad para la aplicación en la unidad de estudio.

De tal forma, la confiabilidad del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente de alfa de cronbach, el resultado de fiabilidad del instrumento según alfa de cronbach para el cuestionario gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015, es de 0,815 o 81,5 %, lo cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

El procesamiento es como sigue:

1. Para hallar el nivel de significatividad en general se somete la base a una prueba de correlación de Spearman, pregunta por pregunta. El nivel de significatividad se obtiene cuando alcanza un asterisco (\*) o dos asteriscos (\*\*) en la estadística.
2. Luego las preguntas se recodifican según cada dimensión: D1= pregunta, 1,2,3,4; D2= 5,6,7,8,9; D3= 10,11,12,13, luego se someten al coeficiente de correlación de Spearman entre dimensiones, aquí hallas las relación entre dimensiones.
3. Luego las dimensiones recodificadas, se integran en una variable V1= D1, D2, y V2=D3, D4.... Una vez integradas se someten al coeficiente de Spearman, aquí se hallan la correlación entre las variables.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Resultados de la investigación

##### 4.1.1. Fiabilidad de los resultados

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,815	30

*Cuadro 3. Confiabilidad Crombach*

Se puede interpretar en el cuadro N° 3, que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,815 o 81, 5 %, lo cual indica que son confiables los casos procesados para la presente investigación.

0,53 a menos	Nula
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Cuadro 4. Kuder Richardson*

En el cuadro N°4, según la tabla de Kuder Richardson el resultado obtenido de la confiabilidad se ubica en el rango de **0,72 a 0,99**, siendo de Excelente confiabilidad.

#### 4.1.2. Resultados de la población y muestra

Tabla 1

*Sexo o género de los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUJERES	14	20,0	20,0	20,0
	VARONES	56	80,0	80,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: SPSS V22.

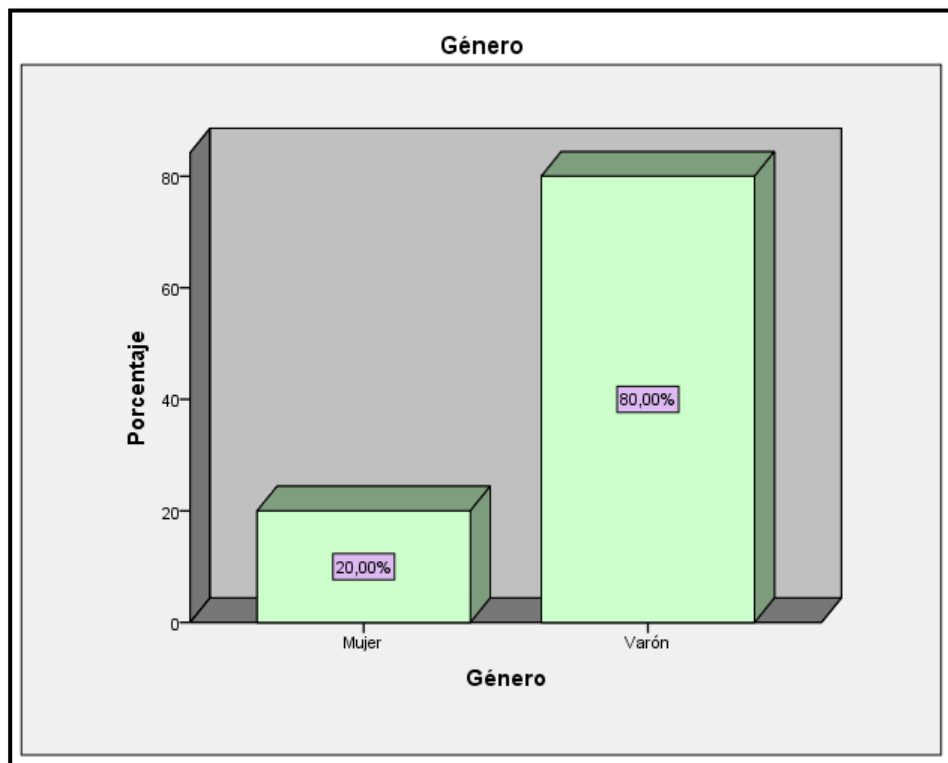


Figura 1. Sexo o genero de los trabajadores

En la tabla 1, se puede observar que la mayor parte de los encuestados son de sexo masculino en un 81.43 % y del sexo femenino son un 18.57%, las cuales corresponden al personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

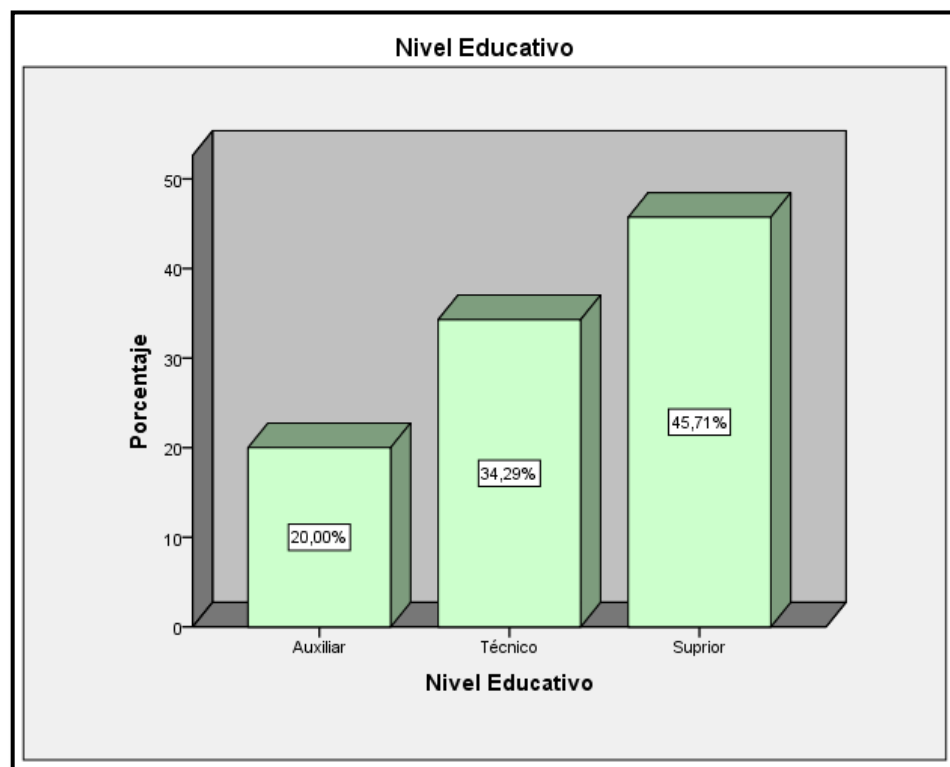


**Tabla 2**

*Nivel educativo de los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Auxiliar	14	20,0	20,0	20,0
	Técnico	24	34,3	34,3	54,3
	Superior	32	45,7	45,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: SPSS V22.*



*Figura 2. Nivel educativo de los trabajadores*

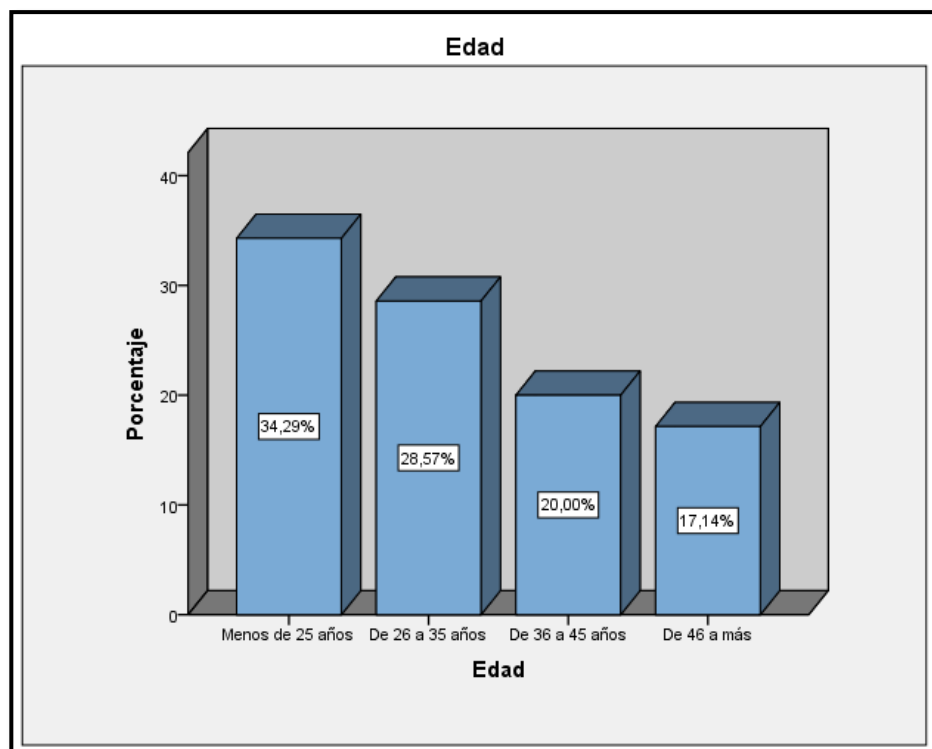
En la tabla 2, se puede observar que el 45.71% son profesionales, seguido de un 34.29 % que son técnicos y un 20.00% que son auxiliares. El dato estadístico muestra que en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo trabajan más profesionales que los técnicos y auxiliares.

**Tabla 3**

*Edad de los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 25 Años	24	34,3	34,3	34,3
	De 26 a 35 Años	20	28,6	28,6	62,9
	De 36 a 45 Años	14	20,0	20,0	82,9
	De 46 a Más	12	17,1	17,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: SPSS V22*



*Figura 3. Edad de los trabajadores*

En la tabla 3, se puede observar que el 34,29% tienen menos de 25 años, seguido de un 28,57% que tienen entre 26 a 35 años, a ello le sigue un 20,00% que tienen entre 36 a 45 años y finalmente un 17,14% que tienen una edad de 46 a Más. Todos ellos son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Este dato estadístico nos muestra que en la

Municipalidad Distrital de San Jerónimo trabajan más jóvenes que las personas adultas.

#### 4.1.3. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

##### a. Gestión del talento humano

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del procesamiento de datos para el “variable 1”: Gestión del talento humano.

**Tabla 4**

*Gestión del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,7	5,7	5,7
Válido Casi nunca	18	25,7	25,7	31,4
A veces	23	32,9	32,9	64,3
Casi siempre	19	27,1	27,1	91,4
Siempre	6	8,6	8,6	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: SPSS V22

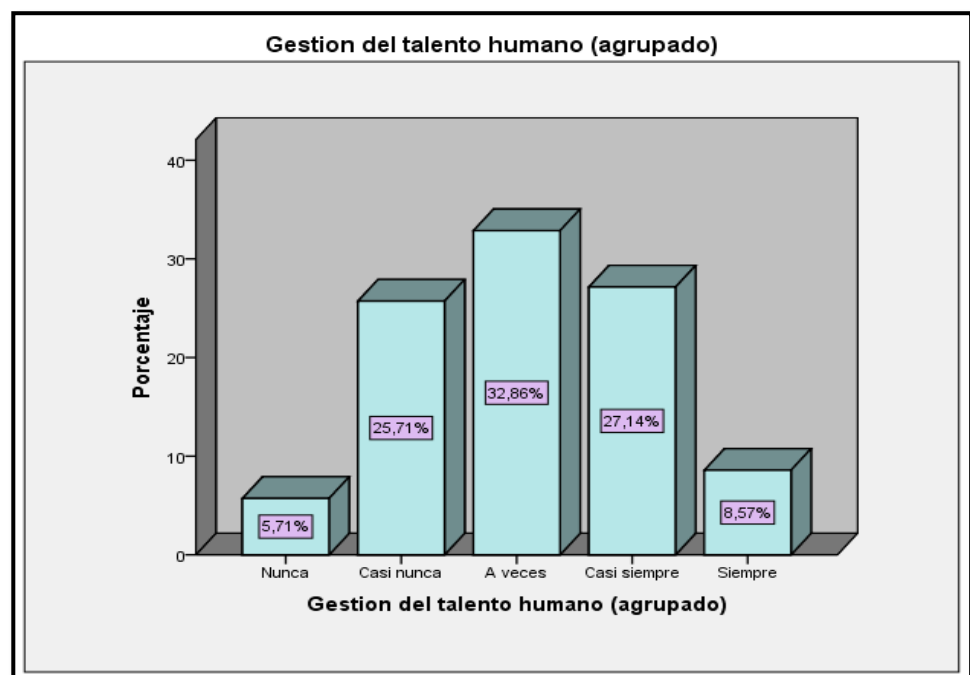


Figura 4. Gestión del talento humano

En la tabla N° 4, se puede observar que el 32,86% de los encuestados manifiestan que A veces existía una adecuada gestión del talento humano seguido por el 27,14% que Casi siempre existió una adecuada gestión del talento seguido del 25,71% que manifiestan que Casi nunca hubo una adecuada gestión del talento humano. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que A veces existió una adecuada gestión del talento humano.

**b. Desempeño laboral.**

Los resultados obtenidos del procesamiento de datos para el “variable 2”: Desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	12	17,1	17,1	20,0
Válido A veces	15	21,4	21,4	41,4
Casi siempre	31	44,3	44,3	85,7
Siempre	10	14,3	14,3	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: SPSS V22

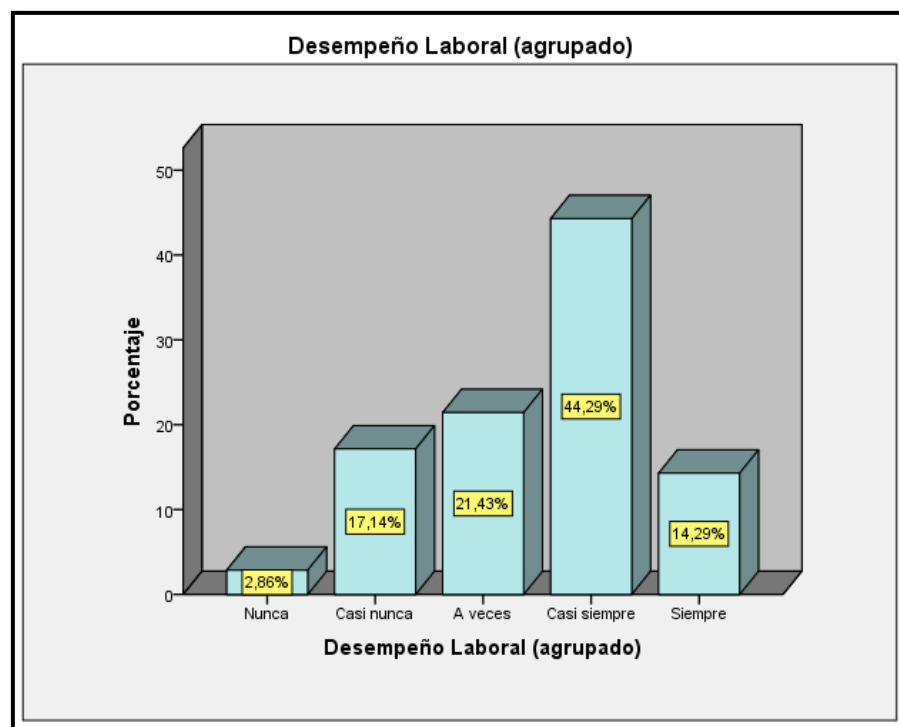


Figura 5. Desempeño laboral

En la tabla 5, se puede observar que el 44,29 % de los encuestados manifiestan que Casi siempre han tenido un adecuado desempeño laboral, seguido por el 21,43% que A veces han tenido un adecuado desempeño laboral, seguido del 17.14 % que manifiestan que Casi nunca han tenido un adecuado desempeño laboral. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que Casi siempre han tenido un adecuado desempeño laboral.

#### 4.1.4. Resultados de la dimensión planificación del personal

**Tabla 6**

*Dimensión planificación del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	19	27,1	27,1	27,1
Casi nunca	20	28,6	28,6	55,7
A veces	16	22,9	22,9	78,6
Casi siempre	10	14,3	14,3	92,9
Siempre	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22

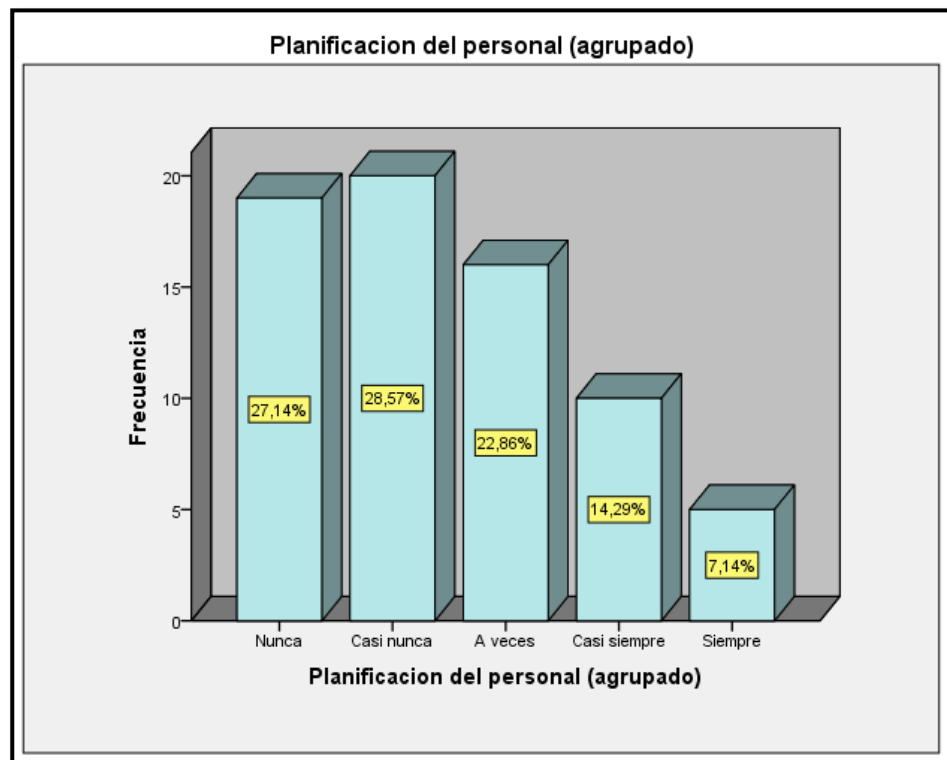


Figura 6. Dimensión planificación del personal



En la tabla N° 6, se puede observar que el 28,6% de los trabajadores manifiestan que Casi nunca logran obtener una planificación del personal adecuada, seguido de un 27,1 % que manifiestan que nunca logran obtener una planificación del personal adecuada, seguido del 22,9% que manifiestan que a veces logran una planificación del personal adecuada. En conclusión, el mayor porcentaje referente a la planificación del personal es que casi nunca logran una adecuada planificación del personal en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

#### 4.1.5. Resultados de la dimensión integración del talento humano

**Tabla 7**

*Dimensión integración del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	11	15,7	15,7	21,4
Válido A veces	25	35,7	35,7	57,1
Casi siempre	23	32,9	32,9	90,0
Siempre	7	10,0	10,0	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: SPSS V22.

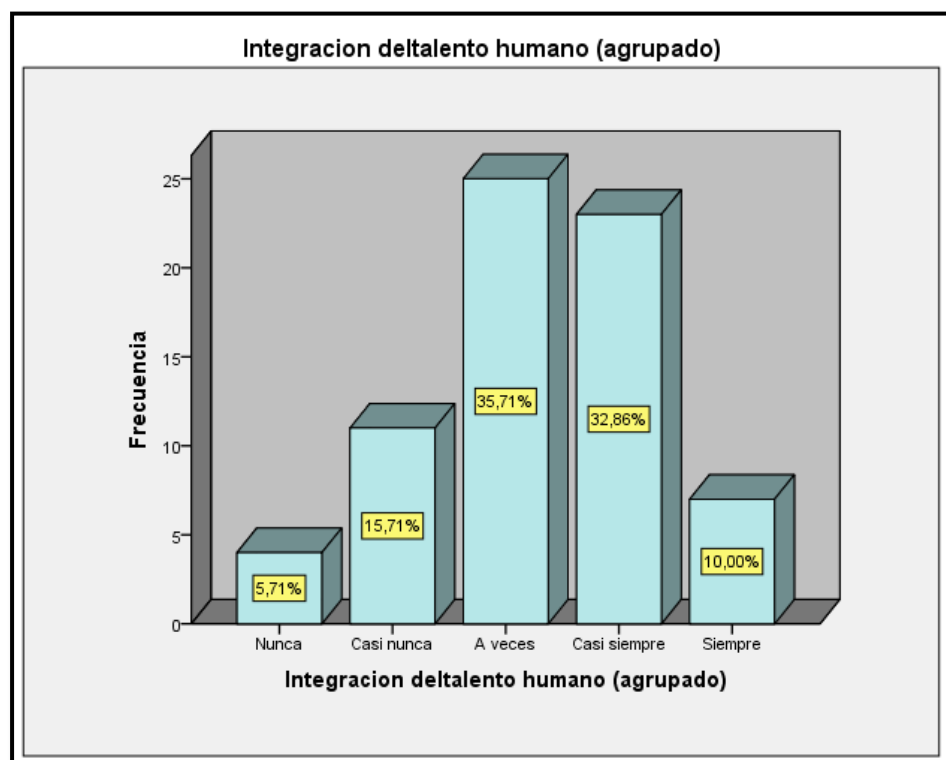


Figura 7. Dimensión integración del talento humano

En la tabla 7, se puede observar que el 35,71% de los trabajadores encuestados manifiestan que A veces se da una adecuada integración del

talento humano; seguido del 32,86 % que manifestó que casi siempre se da una adecuada integración del talento humano, Seguido por 15,71 % que casi nunca se da una adecuada integración del talento humano en su trabajo. En conclusión porcentaje referente a la integración del talento es que A veces se da una adecuada integración del talento humano en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

#### 4.1.6. Resultados de la dimensión desarrollo del personal.

**Tabla 8**

*Dimensión desarrollo del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	13	18,6	18,6	24,3
Válido A veces	33	47,1	47,1	71,4
Casi siempre	15	21,4	21,4	92,9
Siempre	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22

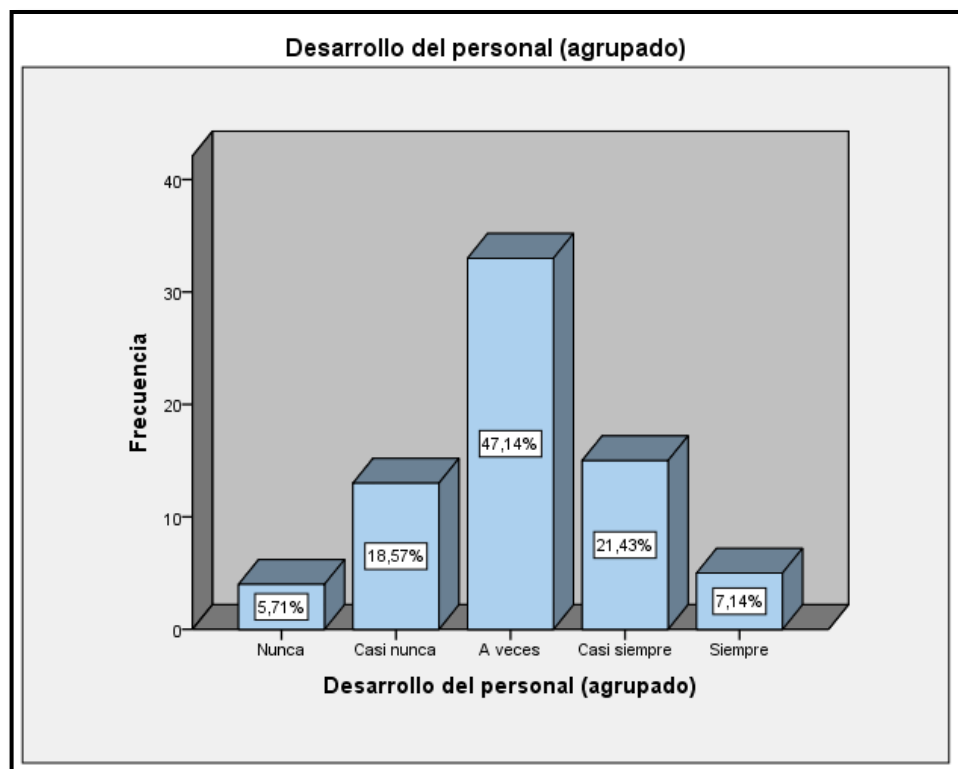


Figura 8. Dimensión desarrollo del personal

En la tabla 8, se puede observar que el 47,14 % de los encuestados manifiestan que A veces han logrado el desarrollo del personal, seguido por el 21,43% que Casi siempre han logrado el desarrollo del personal, seguido del 18,57 % que manifiestan que Casi nunca lograron el desarrollo del

personal. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que A veces han logrado el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

#### 4.1.7. Resultados de la dimensión productividad laboral

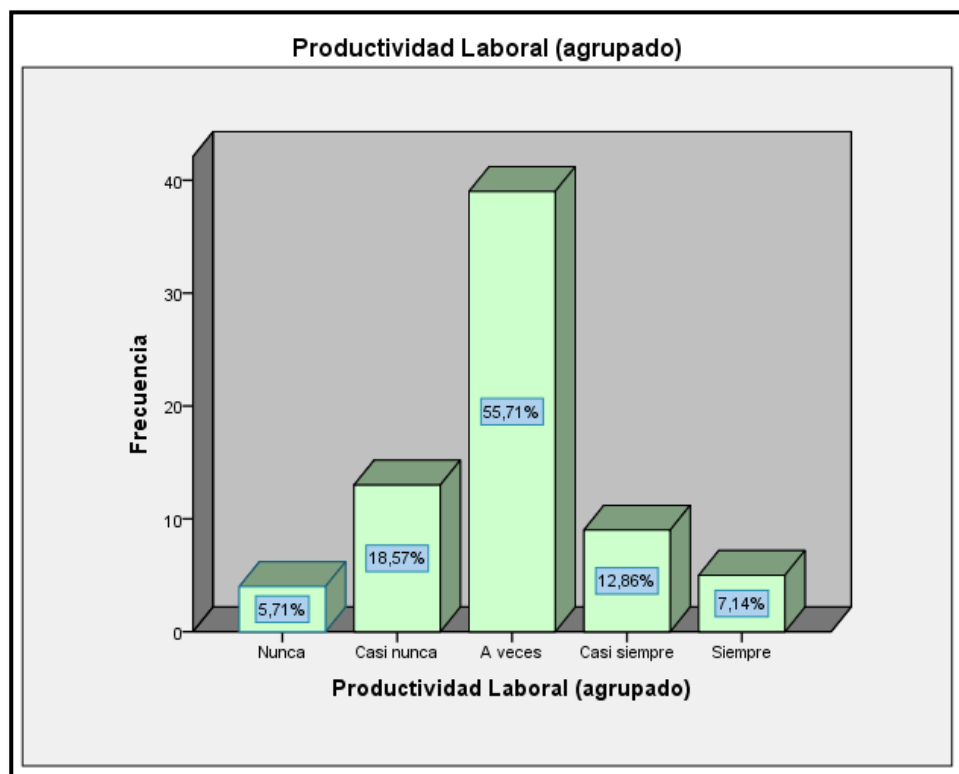
**Tabla 9**

*Dimensión productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,7	5,7	5,7
	Casi nunca	13	18,6	18,6	24,3
	A veces	39	55,7	55,7	80,0
	Casi siempre	9	12,9	12,9	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: SPSS V22

Figura 9. Dimensión productividad laboral



En la tabla 9, se puede observar que el 55,71 % de los trabajadores manifiestan que A veces logran la productividad laboral, seguido de un 18,57% que manifiestan que Casi nunca logran la productividad laboral, seguido del 12, 86% que Casi siempre logran la productividad laboral. En

conclusión, el mayor porcentaje referente a la integración del talento humano es que A veces logran la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

#### 4.1.8. Resultados de la dimensión motivación laboral

**Tabla 10**

*Dimensión motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,6	8,6	8,6
Casi nunca	8	11,4	11,4	20,0
Válido A veces	36	51,4	51,4	71,4
Casi siempre	17	24,3	24,3	95,7
Siempre	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22

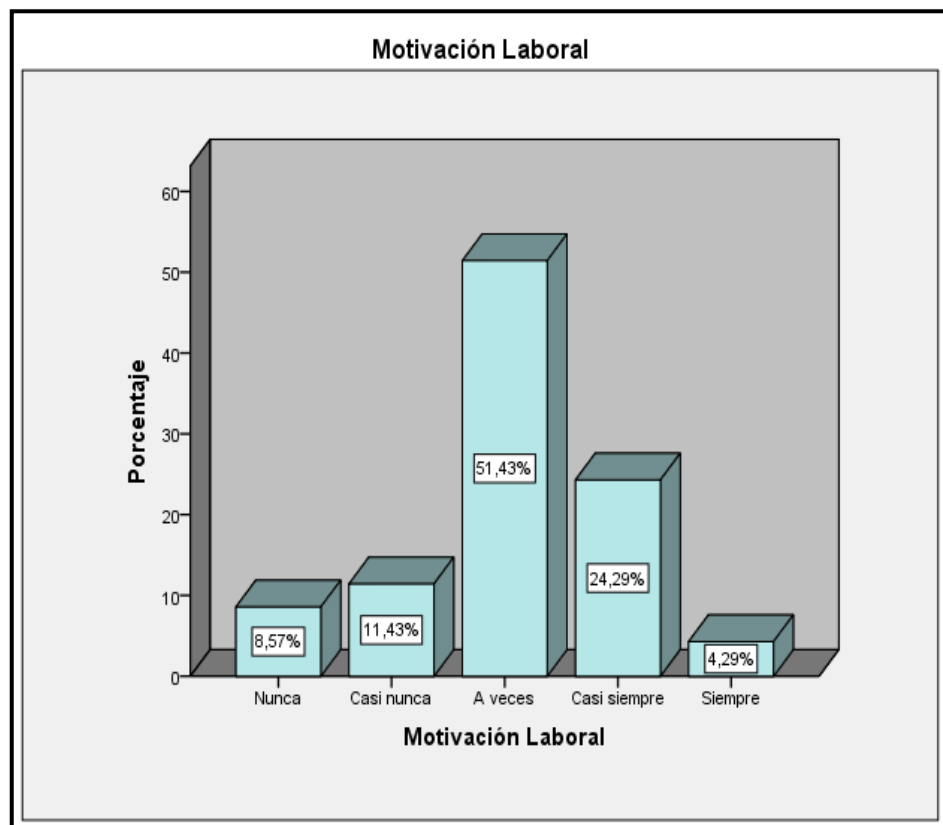


Figura 10. Dimensión motivación laboral



En la tabla 10, se puede observar que el 51,43% de los trabajadores encuestados manifiestan que A veces han tenido motivación laboral; seguido del 24,29 % que manifestó que Casi siempre han tenido motivación laboral. Seguido por 11,43% que manifiestan que Casi nunca han tenido motivación laboral.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje referente a la motivación laboral es que A veces han tenido motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

#### 4.1.9. Resultados de la dimensión eficiencia laboral

**Tabla 11**

*Dimensión eficiencia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi siempre	27	38,6	38,6	41,4
Válido A veces	18	25,7	25,7	67,1
Casi siempre	19	27,1	27,1	94,3
Siempre	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22

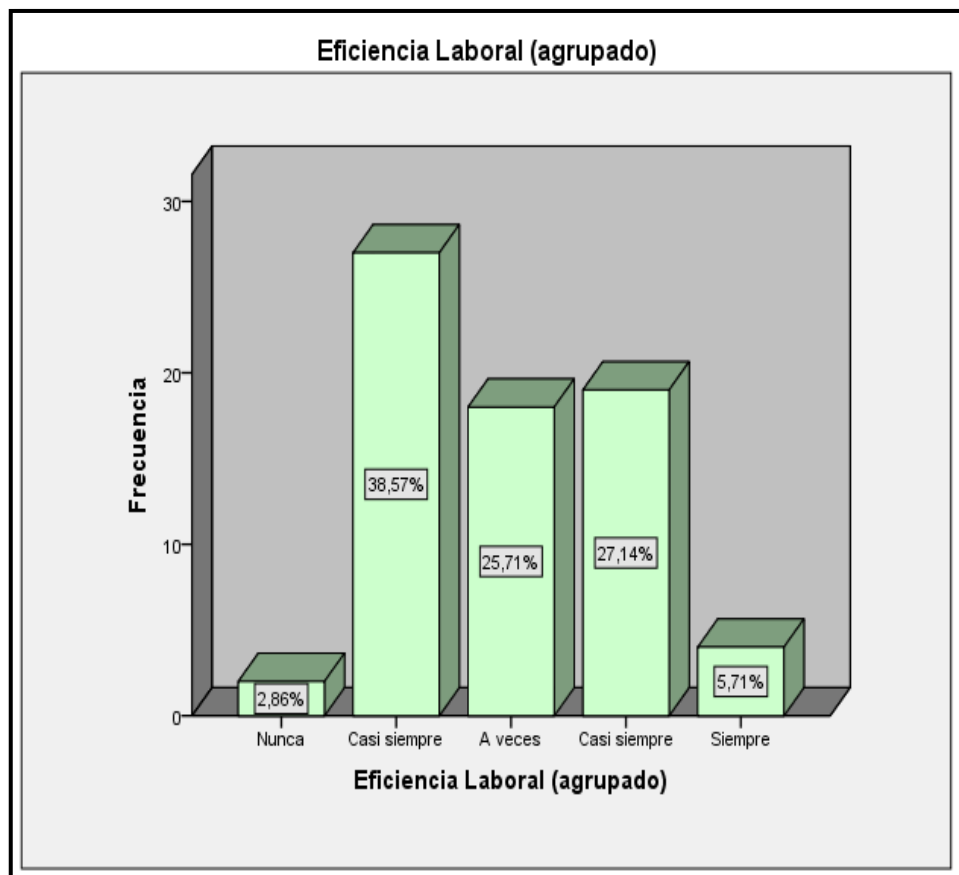


Figura 11. Dimensión eficiencia laboral

En la tabla 11, se puede observar que el 38,57% de los encuestados manifiestan que Casi nunca han logrado la eficiencia laboral, seguido del 27,14% manifiesta que Casi siempre han logrado la eficiencia laboral. De la misma forma el 25.71% de los encuestados manifiestan que A veces han logrado la eficiencia laboral. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que Casi nunca logran la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

## 4.2. Contratación estadística de hipótesis

### 4.2.1. Resultados de las correlaciones de las variables y dimensiones

#### a. Hipótesis general:

**Tabla 12**

*Correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral*

		<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOS (agrupado)</b>		
		<b>DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)</b>		
<b>Rho de Spearman</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOS (agrupado)</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)</b>	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 12, la evidencia estadística de correlación es de 0.673, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,0.

**b. Hipótesis específicas:**

**Tabla 13**

*Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y productividad laboral*

		<b>Planificación</b>		
			<b>del</b>	<b>Productivi</b>
			<b>personal</b>	<b>dad laboral</b>
			(agrupado)	(agrupado)
Rho de Spearman	<b>PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 13, la evidencia estadística de correlación es de 0.818, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.

**Tabla 14**

*Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y productividad laboral*

		<b>Integración del talento humano</b>		
		<b>Productividad ad laboral</b>		
		(agrupado) (agrupado)		
<b>Rho de Spearman</b>	<b>INTEGRACION DEL TALENTO HUMANO</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 14, la evidencia estadística de correlación es de 0.632, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.

**Tabla 15**

*Correlaciones entre las dimensiones desarrollo del personal y productividad laboral*

			<b>Desarrollo del personal</b> (agrupado)	<b>Productividad laboral</b> (agrupado)
Rho de Spearman	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 15, la evidencia estadística de correlación es de 0,476 donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.

**Tabla 16**

*Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y motivación laboral*

			<b>Planificación del personal</b> (agrupado)	<b>Motivació n laboral</b> (agrupado)
Rho de Spearman	<b>PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 16, la evidencia estadística de correlación es de 0.798, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.



**Tabla 17**

*Correlaciones entre las dimensiones integración del talento humano y motivación laboral*

			<b>Integración del talento humano (agrupado)</b>	<b>Motivación laboral (agrupado)</b>
Rho de Spearman	<b>INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 17, la evidencia estadística de correlación es de 0.780, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la  $p\text{-valor} < 0,05$ .

**Tabla 18**

*Correlaciones entre las dimensiones desarrollo del personal y motivación laboral.*

			<b>Desarrollo del personal</b> (agrupado)	<b>Motivación laboral</b> (agrupado)
Rho de Spearman	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 18, la evidencia estadística de correlación es de 0.390, donde demuestra que existe una relación directa; positiva baja; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.001. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.

**Tabla 19**

*Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y eficiencia laboral.*

			<b>Planificación del personal (agrupado)</b>	<b>Eficiencia laboral (agrupado)</b>
Rho de Spearman	<b>PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	<b>EFICIENCIA LABORAL (agrupado)</b>	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

*Fuente: SPSS V22.*

En la tabla 19, la evidencia estadística de correlación es de 0,571, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.001. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.

**Tabla 20**

*Correlaciones entre las dimensiones planificación del personal y eficiencia laboral*

			<b>Integración del talento humano (agrupado)</b>	<b>Eficiencia laboral (agrupado)</b>
Rho de Spearman	<b>INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>EFICIENCIA LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente:* SPSS V22.

En la tabla 20, la evidencia estadística de correlación es de 0,700, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05

**Tabla 21**

*Correlaciones entre las dimensiones desarrollo del personal y eficiencia laboral.*

			<b>Desarrollo del personal (agrupado)</b>	<b>Eficiencia laboral (agrupado)</b>
Rho de Spearman	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>EFICIENCIA LABORAL</b> (agrupado)	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente:* SPSS V22.

En la tabla 21, la evidencia estadística de correlación es de 0,422, donde demuestra que existe una relación directa; positiva baja; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor < 0,05.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

En la presente investigación desarrollada orientada a la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Andahuaylas, 2015. Se encontró otras investigaciones que tienen similitud como las que se mencionan:

En los resultados obtenidos sobre la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.673 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho= 0.673, p = 0.000$  / *Ver tabla N° 12*); Es decir, a medida que mejora la gestión del talento humano mejora correlativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. De acuerdo a las diferentes investigaciones se tiene los siguientes resultados:

- a. Zurita (2011), realizó la investigación: Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato. Llegando a una conclusión que la inadecuada de gestión del talento humano provoca un ambiente tenso, conflictos en el área de producción con un bajo desempeño laboral, por el cual, no se desarrolla un adecuado clima laboral estableciendo un plan de capacitación de acuerdo con las necesidades de gestión y operación del talento humano logrando mejorar el desempeño laboral.
- b. Quintana (2012), En su tesis Gestión de competencias y desempeño laboral en las Municipalidades de Ayacucho, concluyo que al darle mayor importancia al factor humano de las municipalidades de Ayacucho, lograran contar con trabadores que se adapten a las exigencias del contexto, generando la excelencia organizacional , debido a la influencia significativa del desempeño laboral y;
- c. Oscco (2014); En su investigación de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Pacucha- Andahuaylas- Apurímac, llego a una conclusión que existe una relación positiva débil entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

Por otro lado, el autor Idalberto Chiavenato en su libro: Gestión de Talento Humano muestra que la gestión de talento humano: “Está conformado por las

personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, las relaciones que se generan entre la organización y los trabajadores es de interdependencia, en donde los trabajadores necesitan de la empresa para generar rendimientos o ganancias, y las organizaciones necesitan del talento humano para poder cumplir los objetivos principales de las mismas. Ya que el capital humano está conformada por un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona, de tal forma, el factor humano dentro de las organizaciones se convierte en el valor intangible más importante y necesario.

De acuerdo a la primera hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión planificación del personal y productividad laboral se obtuvo una relación positiva alta y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.818 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.818$ ,  $p = 0.000$  / Ver tabla N° 13); Es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables, por ello, tener estrategias para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de los trabajadores, definir sus funciones y evaluar la efectividad y potencial del personal con perfil profesional requerido para cada área permitiendo considerablemente el incremento de la productividad laboral.

En cuanto a la segunda hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión integración del talento humano y productividad laboral se obtuvo una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.632 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.632$ ,  $p = 0.000$  / Ver tabla N° 14); es decir, si se da más énfasis en el proceso de selección, integración, reclutamiento e inducción de un personal permitiendo un ligero y moderado incremento en la productividad laboral.

De acuerdo a la tercera hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión desarrollo del personal y productividad laboral se obtuvo una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.476 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.476$ ,  $p = 0.000$  / Ver tabla N° 15); es decir, a medida que se va desarrollando el desarrollo del personal mediante capacitaciones, entrenamientos o mecanismos que permitan el crecimiento y

desarrollo de las habilidades, conocimientos y destrezas del personal logrando ser competitivos en los diferentes contextos, generando también un crecimiento moderado en cuanto a la productividad laboral.

De acuerdo a la cuarta hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión planificación del personal y Motivación laboral se obtuvo una relación positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0.798 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.798, p = 0.000$  / Ver tabla N° 16); es decir, a medida que se realice una adecuada planificación del personal considerando el número y el tipo de trabajadores que serán necesarios en la institución, generando un crecimiento considerable en cuanto a la motivación laboral.

De acuerdo a la Quinta hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión integración del talento humano y motivación laboral se obtuvo una relación positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0.780 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.780, p = 0.000$  / Ver tabla N° 17); es decir, a medida que se genere un adecuado proceso de selección, un personal idóneo para cada puesto con alto componente de servicio y cuente con todo los medios y herramientas de trabajo, con una buena remuneración, permitirá que el trabajador se sienta motivado al desempeñar sus funciones.

De acuerdo a la sexta hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre desarrollo del personal y motivación laboral se obtuvo una relación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0.390 y un valor de significancia de 0.001 ( $Rho = 0.390, p = 0.001$  / Ver tabla N° 18); es decir, a medida que se predomine el desarrollo del personal englobando aspectos como el crecimiento profesional, el nivel de autoestima y tener una inteligencia emocional permitirá el crecimiento paulatino de la motivación laboral.

De acuerdo a la séptima hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión planificación del personal y eficiencia laboral se obtuvo una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.571 y un valor de significancia de 0.001 ( $Rho = 0.571, p = 0.001$  / Ver tabla N° 19); es decir, a medida que se genere una acertada planificación del personal, permitirá mejorar muchos aspectos como: reducir el sobre carga de trabajo, contar con personal idóneo y definir funciones objetivas, conllevando aún crecimiento moderado en cuanto a la eficiencia laboral en la institución.

De acuerdo a la octava hipótesis específico planteado, sobre la relación



existente entre la dimensión integración del talento humano y eficiencia laboral se obtuvo una relación positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0.700 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.700, p = 0.000$  / Ver tabla N° 20); es decir, a medida que se realice una correcta integración del talento, respetando los procedimientos de selección del personal, a consecuencia de ello, permitirá un grado de eficiencia laboral favorable en la institución.

De acuerdo a la novena hipótesis específico planteado, sobre la relación existente entre la dimensión desarrollo del personal y eficiencia laboral se obtuvo una relación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0.422 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.422, p = 0.000$  / Ver tabla N° 21); es decir, a medida que el personal tenga más oportunidad de superación personal, adquiriendo conocimientos, habilidades y destrezas para la comunicación directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, se encuentra con la capacidad de enfrentar los desafíos que se le presenten en el desempeño de sus funciones logrando una eficiencia laboral en la municipalidad Distrital de San Jerónimo.

En el presente trabajo, la comprensión y manejo de las dimensiones se expresan en la dimensión planificación del personal, integración del talento humano, y desarrollo del personal, considerando que el desempeño laboral es de fundamental importancia, porque tiene una relación con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Asimismo, el desempeño laboral tiene como dimensiones: productividad laboral, motivación laboral y eficiencia laboral que están vinculadas directamente al desempeño del trabajador.

## CONCLUSIONES

1. Con relación al objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.  
En la tabla 12. La evidencia estadística de correlación es de 0,673%, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presenta un menor a 0.00. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.
2. Con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 13: la evidencia estadística de correlación es de 0.818, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05
3. Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 14: la evidencia estadística de correlación es de 0.632, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05
4. Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 15: la evidencia estadística de correlación es de 0.476, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas

variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$

5. Con relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y motivación laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 16: la evidencia estadística de correlación es de 0.798, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$
6. Con relación al quinto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y motivación laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 17: la evidencia estadística de correlación es de 0.780, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$
7. Con relación al sexto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo del personal y motivación laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. En la tabla 18: La evidencia estadística de correlación es de 0.390, donde demuestra que existe una relación directa; positiva baja; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.001. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $< 0,05$ .
8. Con relación al séptimo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 19: la evidencia estadística de correlación es de 0.571, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a

medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.001. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$

9. Con relación al octavo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015. En la tabla 20: la evidencia estadística de correlación es de 0.700, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$
10. Con relación al noveno objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo del personal y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. En la tabla 21: La evidencia estadística de correlación es de 0,422, donde demuestra que existe una relación directa; positiva baja; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.000. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor.

## RECOMENDACIONES

1. Promover la gestión del talento humano en mejora del proceso administrativo gestionando de manera eficiente a sus trabajadores, haciendo uso de las dimensiones planificación del personal, integración del talento humano y desarrollo del personal, brindando bienestar social y laboral a los trabajadores, todo esto con el fin de que se sientan satisfechos y comprometidos con los objetivos de la institución reflejando en su desempeño laboral de cada trabajador.
2. Con relación a la dimensión planificación del personal y productividad laboral  
Tener con claridad el número y el tipo de personal que se va incorporar y mejorar las políticas para el ingreso de un nuevo colaborador, deben considerar aspectos esenciales (definición de perfiles de puestos, objetivos de cada unidad administrativa, sistemas administrativos involucrados), asimismo, criterios basados en el desempeño del trabajador como; entrevistas estructuradas, a fin de contar con un colaborador idóneo reflejándose en su desempeño y productividad laboral.
3. Con relación a la dimensión integración del talento humano y productividad laboral  
La municipalidad distrital de San Jerónimo y el área de gestión de personal como un órgano de dependencia directa y en coordinación con los responsables, deben impulsar el correcto proceso de selección, reclutamiento e inducción del personal que se incorpore a esta institución basándose a las normas y reglamentos establecidos para contar un personal idóneo, generando capacidades para no solo atraer personal sino también retener y desarrollar talentos que tengan comportamiento y valores institucionales.
4. Con relación a la dimensión desarrollo del personal y productividad laboral  
El área de gestión del personal y en coordinación con los responsables de las áreas administrativas debe implementar políticas adecuadas que permitan identificar las brechas o necesidades de capacitación, logrando desarrollar cada trimestre dirigidas para todo el personal de la municipalidad, con el fin de mejorar y potenciar sus talentos, con la capacitación y entrenamiento, las competencias del personal o el nivel de desarrollo vigente, se puede alinear hacia las competencias para el puesto o el nivel ideal requerido. Para tal efecto, se debe realizar convenios estratégicos con instituciones educativas y universidades.

5. Con relación a la dimensión planificación del personal y motivación laboral  
Fomentar el trabajo en equipo y saber reconocer el esfuerzo y dedicación de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, ser premiados por un bono o ascenso permite mantener una motivación y seguir impulsando el buen accionar de las mismas.
6. Con relación a la dimensión integración del talento humano y motivación laboral  
El bienestar y la motivación de los trabajadores son fundamentales porque permite una fidelidad con la institución y realiza sus funciones de manera más oportuna.
7. Con respecto a la dimensión desarrollo del personal, fortalecer los procedimientos en cuanto al cumplimiento de los perfiles que se exige para poder asumir un puesto de trabajo. Que sería un personal adecuado para un puesto adecuado, y con respecto a la motivación laboral, se debe generar los incentivos como: reconocimientos laborales, incentivos salariales, vacaciones y otros relacionados a la motivación. Permitiendo el buen desempeño de los trabajadores que se verá reflejada en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
8. Con relación a la dimensión planificación del personal y eficiencia laboral  
Se debe implementar políticas de gestión basadas en su talento y/o competencias laborales de los trabajadores, con el fin de elevar su competitividad y el mejoramiento continuó en el logro de las metas institucionales, conllevando a la eficiencia laboral.
9. Con relación a la dimensión integración del talento humano y eficiencia laboral  
El área de gestión del personal en coordinación con las demás áreas, debe implementar la política de evaluación de los 360° hacia los trabajadores, con el propósito de alinear las capacidades y los compromisos a las necesidades institucionales, para ello, el departamento de gestión del personal debe incorporar entre una de sus funciones el realizar dichas evaluaciones, desarrollándose periódicamente y debiendo ser informados a la alta dirección a fin de que se adopten las acciones correctivas o de mejoramiento.
10. En relación a la dimensión desarrollo del personal, promover una adecuada selección del personal para enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para lograr la eficiencia laboral que contribuya con el mejoramiento continuo y optimización de los recursos disponibles de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, F., & Alfaro, M. (2000). *Diagnosticos de Productividad por Multimomentos*. (3ra. edicion ed.). España: Productica.
- Alles, M. (2008). *comportamiento organizacional*. Argentina: Granica S.A.
- Alvarez Mesa, L. (2012). influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro de provincia de satipo, periodo 2012-2017. satipo, Madre de Dios.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigacion introduccion a la metodologia cientifica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Aristides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Arizmendi Diaz, E. (JUNIO de 2015). La relacion del clima organizacional en la motivacion de logro de trabajadores mexicanos. Mexico, Mexico.
- BEATRIZ, M. R. (2013). Gestion del talento humano por competencias para la empresa de las artes graficas. MEXICO.
- Bedoya S, I. (2003). *la buena gestion de personas y el desempeño laboral por competencias*. lima.
- Bittel. (2000). *Adminstracion de Personal*.
- Cabrera, M. (26 de 09 de 2015). *Monografias.com*. Obtenido de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos76/integracion-personal/integracion-personal2.shtml>
- Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). *Innovacion de la Admnistración. Tendencias y estragias, los nuevos paradigmas*. México D.F. : McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato. (2000). *Admnistración de Recursos Humanos*. colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato. (2002). *Admnistración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2002). *Gestion del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004, Pág. 52). *Introducción a la Teoria General de la Administración, Séptima Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana, .
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizaconal. La dinamica del éxito en las organizacones*. México D.F: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* . México D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Cobali de la Cruz Sulca, H. (2009). "la nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga". Ayacucho, PERU.
- Coontz. (1998). *Elementos de admistración*. McGraw Hill Interamerican (5° edición ed.). México.
- Coulter, R. (Noviembre de 2010). *es.slideshare.net/karlos\_sanz/definicin-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- Coulter, R. y. (Enero de 2008). *http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html*.
- Cruz, H. C. (26 de 09 de 2015). *Concytec.gob.pe*. Obtenido de Concytec.gob.pe: [http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis\\_unsch\\_nueva\\_gestion\\_del\\_potencial\\_humano\\_y\\_su\\_evaluacion\\_de\\_desempeño\\_en\\_inst\\_financieras.pdf](http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_nueva_gestion_del_potencial_humano_y_su_evaluacion_de_desempeño_en_inst_financieras.pdf)
- Cuesta Santos, A. (2010). *La Gestión del talento huamano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones .
- Cuesta Santos, A. (2010). *La Gestion del Talento Humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe .
- D'Alessio, F. (2012). *Administracion de las Operaciones Productivas* (1edición ed.). México: Pearson.
- Da Silva O.Reinaldo. (enero de 2008). *http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html*.
- Da Silva, R. (Noviembre de 2010). *es.slideshare.net/karlos\_sanz/definicin-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- Daniel, D. (27 de Octubre de 2010). *https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio\_de\_caso*.
- Dessler. (1991). *Admnistracion de Personal*. Madrid: Madrid.
- Encarnacion De Los Santos, V. J. (02 de Junio de 2013). *Blog del Programa Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales*. Obtenido de Blog del Programa Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales web site: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/02/la-planificacion-de-los-recursos-humanos/>
- Epañola, R. A. (enero de 2008). *http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html*.
- Eslava Arnao, E. A. (15 de setiembre de 2004). *Gestión de talento humano en las organizaciones*.



- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones* (4° edición ed.). México: Thomson Learning.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones* (8° edición ed.). Mexico: International Thomson.
- Geografica, I. N. (2012). Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mono de obra .
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*.
- Heizer, J., & Render , B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas*. (8a. edición ed.). Madrid: Pearson educación, S.A.
- Hernández Sampiere, R. (2014). *Metodología de la investigación 6ta Edición*. Mexico D.F.: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S. A. DE C.V.
- Hernández, F. y. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. MEXICO: McGraw-HILL.
- James, J. A. (16 de setiembre de 2005). *Eumed.com*. Obtenido de Eumed.com: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f33.htm>
- Jimenez , J. (28 de 08 de 2015). Recuperado el 30 de Julio de 2015, de <http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Jiménez Merino, J. (5 de Diciembre de 2015). *Coaching Y Thetahealing*. Obtenido de Coaching Y Thetahealing web site: <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- K. I. (Diciembre de 2008). <http://www.javeriana.edu.co/cuadrantephi/pdfs/N.17/4.%20Kant.pdf>.
- Kohlberg. (24 de Setiembre de 2013). [https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa\\_\(filosof%C3%ADa\\_y\\_psicolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa)).
- Koontz. (enero de 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2004, Pág. 14). *Administración Un Perspectiva Global, 12a Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kootz, H., & Wehrich, H. (2001). *Administración* (11ª. Edición. ed.). México: McGraw-Hill.

- Likert. (2014). *file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TL\_Mino\_Perez\_EdgarMauricio.pdf*.
- Lozano correa, L. J. (2007). El talento humano una estrategia de exito en las empresas culturales. *EAN ( Escuela de Administración de Negocios Intitución Universitaria)*, 147- 164.
- Luthans, F. (2008). *comportamiento organizacional*. mexico: McGraw-HILL.
- Machicao, m. i. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima- Perú: San marcos.
- Marquez Olmos, S. B. (26 de Junio de 2015). *acerca de nosotros: Mis Blogs*. Obtenido de <https://www.blogger.com/> web site: <http://gestiondetalentohumanosm.blogspot.com/2015/06/que-es-la-gestion-de-talento-humano.html?m=1>
- Marquez Olmos, S. B. (26 de Junio de 2015). *Acerca de nosotros: Mis Blogs*. Obtenido de <http://www.blogger.com/> web site: <http://gestiondetalentohumanosm.blogspot.com/2015/06/que-es-la-gestion-de-talento-humano.html?m=1>
- Martinez Recio, B. V. (12 de 08 de 2015). Gestion del tema humano por competencias para la empresa de artes graficos. MEXICO.
- Martinez, V. (Marzo de 1988). [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lco/martinez\\_c\\_gd/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/martinez_c_gd/capitulo3.pdf).
- Maslow, A. (1943). *La Teoría sobre la motivacion huamana: La jerarquía o pirámide de las necesidades humanas*.
- Maslow, A. (1943). *La teoría sobre la motivación humana: La jerarquia o pirámide de Maslow*.
- Mayory Marron, G. v. (2006). capacitacion empresarial y desempeño laboral en el fonfo de empleados del banco de la nacion- FEBAN,LIMA,2006. LIMA.
- MedicFile, F. (27 de Junio de 2008). *Acerca de nosotros: Mis Blogs MedicFile* . Obtenido de <http://cursoadministracion1.blogspot.com/2008/06/planeacion-de-personal.html?m=1> Mis Blogs MedicFile Web Site:
- Mejía, C. A. (2013). *Indicadoresnde efectividad y Eficacia*. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de Documentos Planing: [www.planning.com.co](http://www.planning.com.co)
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). *Clima organizaciol*. colombia: universidad del rosario.
- Montero, L. &. (Setiembre de 2011). <http://es.scribd.com/doc/93175810/Tesis-Maria-Sanchez#scribd>.
- Morales Guzman, G. (2010). Relacion entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental. Mexico, Mexico.

- Oliveira Da Silva, R. (2002, Pág. 20). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editorial, S.A. de C.V.
- Oscoco Peralta, H. (2014). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurimac, 2014*. Andahuaylas.
- Paz, C., & Gonzales, D. (23 de agosto de 2013). Productividad y competitividad. *Alfa & Omega*, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Piaget. (24 de Setiembre de 2013). [https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa\\_\(filosof%C3%ADa\\_y\\_psicolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa)).
- Quintana Arce, K. A. (26 de 09 de 2012). *concytec.gob.pe*. Obtenido de [concytec.gob.pe: http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis\\_unsch\\_gestion\\_por\\_competencias\\_y\\_desempeno\\_en\\_la\\_munic\\_de\\_ayacucho.pdf](http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_gestion_por_competencias_y_desempeno_en_la_munic_de_ayacucho.pdf)
- Robbins, D. (2008). *Administración de recursos humanos* (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005, Pág. 7). *Administración, Octava Edición*. Madrid: Pearson Educacion.
- Rodriguez Aranda, L. d. (2014). Diagnostico de clima organizacional en la direccion general de recursos humanos de la secretaria de desarrollo social del gobierno federal. Mexico, Mexico.
- Rodriguez Mansilla, D. (1999). *Gestión organizacional*. Chileno: P y V.
- Rodríguez, C. (1999). *El Nuevo Escenario. La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas* (1a. edición ed.). Mexico.
- Socorro Fonseca, d. M. (Octubre de 2008). <http://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>.
- Stoner y Freeman . (1996). *Administración* (2° edición ed.). México: Prentice-Hall hispanoamericana.
- Tesis, G. d. (2011). Propuesta de un Modelo Administrativo para el Aprovechamiento del Talento Humano como Factor Crítico de Éxito en la Calidad y Atención al Cliente de La Alcaldías Municipales del Departamento de La Paz ". BOLIVIA.
- Thompson, I. (15 de Abril de 2012). *PromonegocioS.net*. Obtenido de PromonegocioS.net web site: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Valenzuela Santana, A. M. (2014). Gestión del Talento: una nueva estrategia de comunicación organizacional. Mexico.

- Velazco, j. (2007). *Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos*. Madrid, España: Pirámide.
- Vicuña, D. F. (2009). DIEGO Modelo De Gestión De Recursos Humanos Para La Ilustre Municipalidad De Cuenca. CUENCA.
- Villavicencio Carranza, M. A. (Febrero de 2015). Efectos de una intervencion ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Mexico, Mexico.
- weihrich, K. (Noviembre de 2010). *es.slideshare.net/karlos\_sanz/definicin-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- Zurita Reinoso, M. R. (Octubre de 2011). Gestion del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa talleres multimarcas moscos de la ciudad de Ambato. mexico, Mexico.

## **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas 2015?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. ¿En qué medida la planificación del personal se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>b. ¿En qué medida la integración del talento humano se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>c. ¿En qué medida el desarrollo del personal se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>d. ¿En qué medida la planificación del personal se relaciona con la motivación</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>b. Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>c. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>d. Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>a. La planificación personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>b. La integración del talento humano se relaciona significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>c. El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>d. La planificación personal se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del personal</li> <li>• Integración del talento humano</li> <li>• Desarrollo personal</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad laboral</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Eficiencia laboral</li> </ul>

<p>laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>e. ¿En qué medida la integración del talento humano se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>f. ¿En qué medida el desarrollo del personal se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>g. ¿En qué medida la planificación del personal se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>h. ¿En qué medida la integración del personal se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p> <p>í. ¿En qué medida el desarrollo del personal se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015?</p>	<p>e. Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y motivación laboral en la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>f. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y motivación laboral en la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>g. Determinar la relación entre la dimensión planificación personal y eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>h. Determinar la relación entre la dimensión integración del talento humano y eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>i. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, Andahuaylas 2015</p>	<p>e. La integración del talento humano se relaciona significativa con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>f. El desarrollo personal se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>g. La planificación personal se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>h. La integración del talento humano se relaciona significativa con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.</p> <p>i. El desarrollo personal se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015</p>	
<b>MÉTODO Y DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	

<p><b>MÉTODO:</b> El tipo de investigación es aplicada.</p> <p><b>NIVEL:</b> La investigación es de carácter Descriptivo-Correlacional.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 70 Trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 70 Trabajadores</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b> Encuesta      <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario estructurado</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b> Los datos serán procesados en el programa SPSS 22.</p>
---	--	---



Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable N° 1</b> Gestión de talento humano	El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009)	Es una herramienta estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes y programas para enfrentar los nuevos desafíos, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas.	Planificación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil profesional</li> <li>• Convocatoria Interna</li> <li>• Convocatoria Externa</li> </ul>
			Integración del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección del personal</li> <li>• Proceso de inducción</li> </ul>
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de personas</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> </ul>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable Nº 2</b>  Desempeño laboral	Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato,2009)	El adecuado desempeño laboral se debe a diversos factores que afecta al ser humano. Así como la productividad laboral, la motivación, eficiencia laboral y otros.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las metas del trabajador</li> <li>• Cumplimiento con los objetivos de la organización</li> <li>• Eficacia del trabajador</li> </ul>
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Beneficios laborales</li> </ul>
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas</li> <li>• Uso adecuado de los recursos</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador</li> </ul>

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2015.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	E.V.
<b>VARIABLE 1:</b> Gestión de talento humano	DIMENSION 1: Planificación del personal	* Perfil profesional • Convocatoria Interna • Convocatoria Externa	25	05	¿Cree Ud. que la convocatoria interna le permite desarrollarse profesionalmente en su ámbito laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>
					¿Considera Ud. que la convocatoria externa le permite que la organización se más óptimo?	
					¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?	
					¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo para con sus compañeros de trabajo?	
					¿Puede iniciar sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	
	DIMENSION 2: Integración del talento humano	• Reclutamiento • Selección del personal • Proceso de inducción	25	05	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	
					¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar?	
					¿Ante problemas que surgen, puede actuar constructivamente?	
					El nombre de la Institución y su posición en el sector ¿Es gratificante para usted?	
					¿Cuándo se encuentra solo en un equipo nuevo de trabajo, se siente bien?	
	DIMENSION 3: Desarrollo personal	• Capacitación de personas • Desarrollo de personas • Desarrollo organizacional	25	05	¿Está conforme con el trabajo que actualmente realiza?	
					¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo?	
					¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	
					¿Considera que debería tener más oportunidad para capacitarse?	
					¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés?	

<b>VARIABLE 2:</b> Desempeño laboral	DIMENSION 1: Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las metas del trabajador</li> <li>• Cumplimiento con los objetivos de la organización</li> <li>• Eficacia del trabajador</li> </ul>	25	05	¿Considera a su trabajo interesante?	
					¿Cumple con eficacia y eficiencia con las tareas asignadas dentro de la institución?	
					¿Su nivel de productividad es acorde a lo establecido por las políticas de la institución?	
					¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?	
					¿Realiza sus actividades con dedicación y trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	
	DIMENSION 2: Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Beneficios laborales</li> </ul>	25	05	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?	
					¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?	
					¿Las condiciones de trabajo en la institución son seguras?	
					¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	
					¿Considera necesaria alguna recompensa económica o no económica por su trabajo?	
	DIMENSION 3: Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas</li> <li>• Uso adecuado de los recursos</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador</li> </ul>	25	05	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	
					¿El nivel de conocimientos técnicos que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	
					¿Podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importante?	
					¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	
					¿En los conflictos de trabajo, tiene una actitud conciliadora?	

Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Susan Tatiana Ascue Paucar

Grado Académico: Lic. Administración de Empresas

Fecha: 16 / 11 / 2015

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....  
.....  
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

.....  
.....  
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....  
.....  
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

.....  
.....

  
.....  
Susan Tatiana Ascue Paucar  
LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 42929840

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Ahida Ccorimanya

Grado Académico: Lic. Administración de Empresas

Fecha: 16 / 11 / 15

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

.....  
.....  
.....

#### ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....  
.....  
.....

#### CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....  
.....  
.....

### III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procedo  No Procedo  para su aplicación.

.....  
.....  
.....  
**Lic. Ahida Ccorimanya G.**  
**ASISTENTE DE OPERACIONES**  
**CAJA PIURA**

Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 45592308

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Jhon chipa Benites

Grado Académico: Lic. Administración de Empresas

Fecha: 17 / 11 / 2015

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

.....  
.....  
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....  
.....  
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....  
.....  
.....

### III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

.....  
.....

  
.....  
**Jhon Chupa Benites**  
LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 44283685

Anexo 05: Fotografías de la investigación









**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESAS**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**CUESTIONARIO**

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración. La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que permitirá determinar en qué medida la gestión del talento humano contribuye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2015. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, Así que le agradeceremos ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

**DATOS GENERALES:**

**1. GENERO**

- a) Femenino ( )
- b) Masculino ( )

**2. EDAD**

- a) Menos de 25 años ( )
- b) De 26 a 30 años ( )
- c) De 31 a 40 años ( )
- d) De 41 a más ( )

**3. OCUPACION DE LOS TRABAJADORES**

- a) Auxiliar ( )
- b) Técnico ( )
- c) Profesional ( )

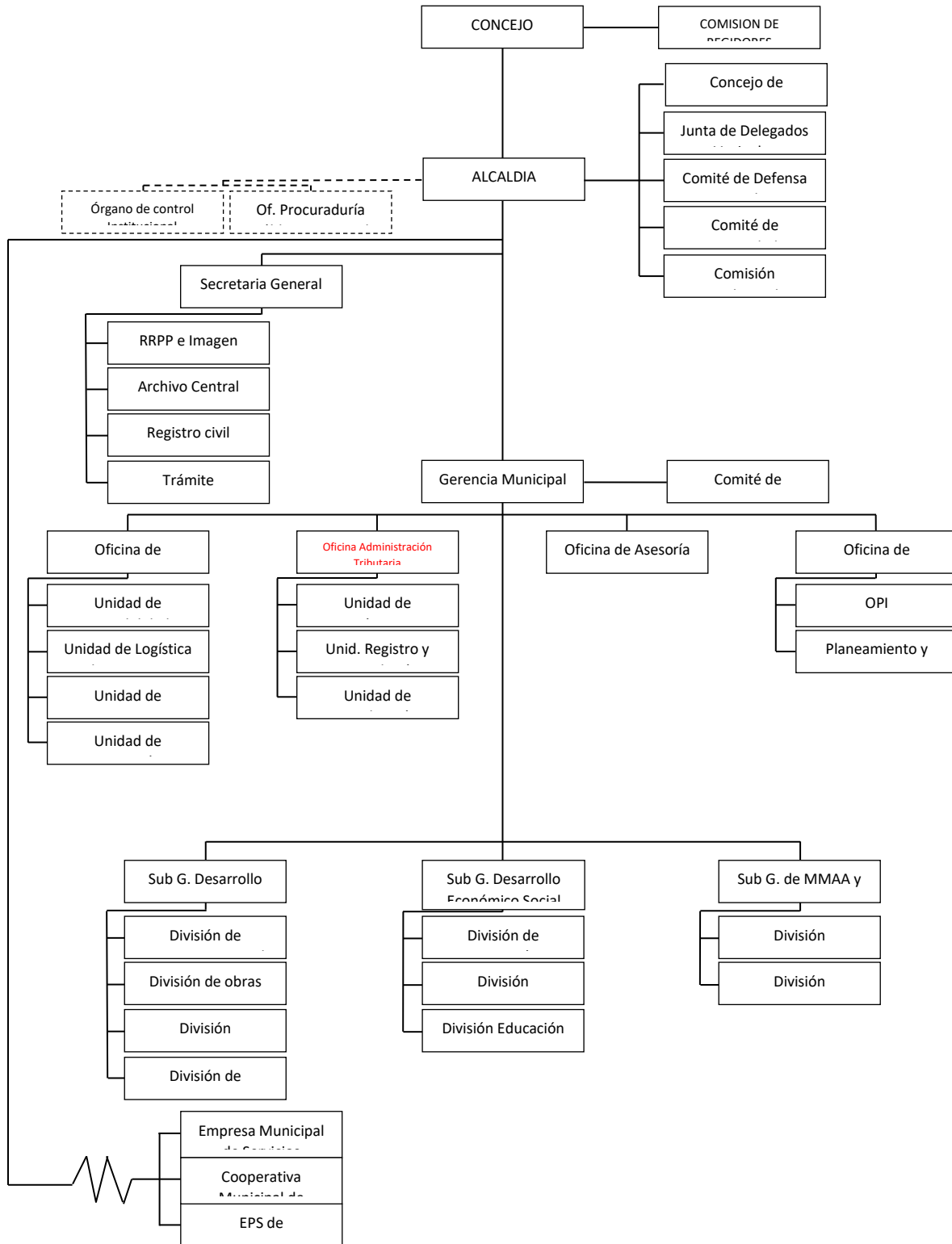
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

N°	ITEM	5	4	3	2	1
<b>VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>						
	<b>DIMENSIÓN: Planificación del personal</b>					
1	¿Cree Ud. que la convocatoria interna le permite desarrollarse profesionalmente en su ámbito laboral?					
2	¿Considera Ud. que la convocatoria externa le permite que la organización se más óptimo?					
3	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?					
4	¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo para con sus compañeros de trabajo?					
5	¿Puede iniciar sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?					
	<b>DIMENSIÓN: Integración del talento humano</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					
7	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar?					
8	¿Ante problemas que surgen, puede actuar constructivamente?					
9	El nombre de la Institución y su posición en el sector ¿Es gratificante para usted?					
10	¿Cuándo se encuentra solo en un equipo nuevo de trabajo, se siente bien?					
	<b>DIMENSIÓN: Desarrollo personal</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	¿Está conforme con el trabajo que actualmente realiza?					
12	¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo?					
13	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?					
14	¿Considera que debería tener más oportunidad para capacitarse?					
15	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés?					
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>DIMENSIÓN: Productividad Laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16	¿Considera a su trabajo interesante?					
17	¿Cumple con eficacia y eficiencia con las tareas asignadas dentro de la institución?					
18	¿Su nivel de productividad es acorde a lo establecido por las políticas de la institución?					
19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?					
20	¿Realiza sus actividades con dedicación y trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
	<b>DIMENSIÓN: Motivación Laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
21	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?					
22	¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?					

23	¿Las condiciones de trabajo en la institución son seguras?					
24	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?					
25	¿Considera necesaria alguna recompensa económica o no económica por su trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN: Eficiencia Laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
27	¿El nivel de conocimientos técnicos que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28	¿Podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importante?					
29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30	¿En los conflictos de trabajo, tiene una actitud conciliadora?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

Anexo 07: Organigrama estructural de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo



## **PROPUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO**

### **1.1. Introducción de la Propuesta**

La retención del talento humano y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo son los aspectos fundamentales de la gestión pública, Por ello en la actualidad existen nuevas formas de gestionar el talento humano.

Considerar la gestión del talento humano como un fuerte compromiso estratégico del área de gestión de personal para contar con los profesionales más talentosos del mercado. Este compromiso surge debido a dos necesidades particulares a fin de incrementar la competitividad empresarial e institucional; retener a las personas que conforman equipos de alto rendimiento e identificar potenciales talentos en las organizaciones.

Por ello es importante implementar la gestión de talento humano; existe una relación comprobada entre tener el mejor talento y obtener óptimos resultados de negocios y las organizaciones buscan cada vez más medir los retornos de inversiones en el capital humano.

Un estudio en 2007 de Hackett Group, descubrió que las empresas que destacan en la gestión de talento facturan cerca del 15% de sus competidores. Esto representa una mejora de los resultados financieros de cientos de millones de dólares en las grandes corporaciones.

### **1.2. Objetivo de la Propuesta**

Mejorar el desempeño laboral a través de una eficiente gestión del talento de todo el personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

### 1.3. Plan de trabajo

Factores del Talento Humano	Temática de la Formación	Objetivos	Metodología para la Capacitación	Tiempo Requerido	Recursos y Materiales	Responsable
<b>Estructura y organización de la institución</b>	Desarrollar la temática relacionada a la estructura de la institución	Dar a conocer al personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo la forma de organización y el diseño que tiene cada área de trabajo que la conforma.	Se realizara a través de una exposición con los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo con una participación conjunta de todos.	30 a 45 min	Uso de material impreso informativo, apuntes lapiceros, laptop, proyector, entre otros.	Capacitador experto, gestionado por el área de gestión del personal.
	Conocimiento del plan estratégico, la misión y visión de la institución como parte de la filosofía de la institución					
<b>Desarrollo del talento del trabajador</b>	Identificación del talento en la etapa de selección	Contar con un grupo de postulantes al puesto de trabajo con las características.	Se realizara a través de una exposición con los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo con una participación conjunta de todos	30 a 45 min	Uso de material impreso informativo, apuntes lapiceros, laptop, proyector, entre otros.	Capacitador experto, gestionado por el área de gestión del personal.
	Integración del personal desde la selección mismo	Hacer sentir al personal que forma parte importante de la institución				
	Enseñar las diferentes actividades que desempeñara a través de la inducción	Mostrar la forma correcta en la que se debe desarrollar las actividades de trabajo en la institución según el puesto que ocupa.				
	Reconocer el buen trabajo de los colaboradores de la institución	Hacer sentir al trabajador que su trabajo es valioso para la institución.				

<b>Retener el talento en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</b>	Contar con una remuneración justo según el puesto que ocupa	Contar con salarios justos para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.	Se realizara a través de una exposición con los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo con una participación conjunta de todos	30 a 45 min	Uso de material impreso informativo, apuntes lapiceros, laptop, proyector, entre otros.	Capacitador experto, gestionado por el área de gestión del personal.
	Establecer indicadores de evolución en el trabajo	Contar con la información del desempeño con el fin de identificar las deficiencias para que puedan ser mejoradas				
	Administrar las remuneraciones según la actividad	El salario debe ser acorde al puesto de trabajo y las actividades que se realiza.				
<b>Productividad laboral</b>	Evaluar el desempeño de los trabajadores de la institución	Analizar el desempeño de manera continua	Se realizara a través de una exposición con los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo con una participación conjunta de todos	30 a 45 min	Uso de material impreso informativo, apuntes lapiceros, laptop, proyector, entre otros.	Capacitador experto, gestionado por el área de gestión del personal.
	Capacitación para el desarrollo del personal.	Desarrollar las habilidades del trabajador en la institución				
	Gestión del conocimiento	Desarrollar el conocimiento del trabajador de la institución.				
<b>Mantener un clima organizacional optimo</b>	Control de las actividades de los trabajadores	Mantenerse actualizado de los resultados de las actividades de trabajo en la institución	Se realizara a través de una exposición con los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo con una participación conjunta de todos	30 a 45 min	Uso de material impreso informativo, apuntes lapiceros, laptop, proyector, entre otros.	Capacitador experto, gestionado por el área de gestión del personal.
	Comunicación interna favorable	Buscar canales que permitan hacer sentir al personal parte del equipo				
	Solución de conflictos	Promover una actitud de escucha				
	Bienestar y salud laboral	Formar comisiones para el apoyo y seguridad en las actividades laborales				
	Condiciones de trabajo	Brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades.				



#### 1.4. Estrategias para fomentar el clima laboral

Resulta relevante una investigación sobre los resultados obtenidos de una incorrecta gestión del personal como por ejemplo el inadecuado clima laboral que se vive en la institución, por ello es importante que se gestione adecuadamente este factor que influye en el desempeño laboral del trabajador. De tal forma, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo pueda mantener su nivel de productividad y solvencia.

En este caso, se ve que otro factor importante del desempeño laboral es el clima organizacional, por lo que se debe tomar en cuenta para el desarrollo de un trabajo eficiente, por lo tanto, los resultados que se espera lograr serían más eficientes en la institución.

El objetivo de las estrategias para fomentar el clima organizacional es promover una dirección y administración del talento humano más organizada motivando el desarrollo.

Las actividades a desarrollar son las siguientes:

- ✓ Realizar reuniones mensuales donde los trabajadores expresen sus logros del mes y el nivel de satisfacción con sus funciones.
- ✓ Reforzar la identificación del trabajador con la institución, por medio de reconocimiento de logros individuales y de equipos en reuniones mensuales, de forma que el éxito obtenido en cada labor sea motivada en forma continua.
- ✓ Realizar eventos para poder mejorar las relaciones interpersonales, donde se incluya a todo el personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- ✓ Realizar un programa quincenal para mejo de stress y conflictos entre trabajadores.

El desarrollo de las actividades propuestas genera cambios simples que darán como resultado trabajadores más satisfechos en sus puestos aumentando su desempeño laboral. Desarrollar un clima laboral favorable lleva tiempo, para ello se espera tener diversos beneficios, mejora del desempeño, el desarrollo de los equipos de trabajo, cumplimiento de metas logro de los objetivos.

## 1.5. Estrategias para la evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño del personal debe darse con la implementación de diversas estrategias, de esta manera se tendría mejores resultados y más precisos con lo cual se puede establecer acciones correctivas que puedan generar mayor valor a las actividades organizacionales.

Dentro de las estrategias de evaluación del desempeño se plantea evaluar: las cualidades del personal como: su comportamiento y personalidad, la contribución del personal al trabajo recomendado y el potencial de desarrollo. De este modo, los factores que se evaluarán son los siguientes:

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Capacidad analítica de los trabajadores
- ✓ Capacidad de síntesis de los trabajadores
- ✓ Grado de conocimiento del trabajo
- ✓ Calidad del trabajo
- ✓ Actitudes y nivel de empatía.

### Métodos de evaluación del desempeño laboral (propuesto)

Un método eficiente para la medición del desempeño laboral es la comparación de parejas: se realiza la comparación de cada uno de los trabajadores con todos los restantes, el trabajador que obtenga una posición más alta en relación a los demás será reconocido como el mejor. La base de la comparación es, por lo general, el desempeño global.

#### **Tabla 22**

*Formato para la evaluación de desempeño laboral.*

Trabajador	Factores				Ponderado	Posición en base a su desempeño
	Responsabilidad	Cooperación	Cumplimiento de objetivos	iniciativa		

---

*Fuente:* Elaborado por el autor

La importancia de la realización de una comparación de lo realizado durante un periodo determinado por un trabajador contra lo que la organización en la que trabaja le exige, se considera el desempeño laboral. Por lo general, quien se encarga de realizar la evaluación debe ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo.

## **1.6. Estrategias para la selección del personal**

En cada entidad, organización, empresa, se emplean diferentes técnicas de selección, reclutamiento de personal, dependiendo del giro de las mismas o acuerdo a la necesidad que quieran cubrir, toda organización está compuesta por un conjunto de personas que tiene talento, diversas habilidades y competencias.

### **Estrategia de selección:**

Fortalecer las relaciones públicas y la planificación del personal, para ello, el departamento de gestión del personal debe entrar en contacto al mercado laboral mucho más antes de necesitar personal, para que vaya conociendo los mejor perfiles de personal que cumplan con los requisitos de la organización. Esto dará la oportunidad de contactar de manera inmediata a los candidatos más eficientes para el puesto.

Simplificación de perfil que necesita la institución; en el momento de la convocatoria se debe incluir los requisitos necesarios para evitar alargar el número de postulantes que no cumplan con las condiciones o necesidades que la institución les exige.

Mantenerse a la vanguardia de talentos; una buena gestión del talento humano implica prever las necesidades de la institución a mediano plazo, de esta manera es posible comenzar con el proceso de selección, reclutamiento de personal con meses de anticipación.

## 1.7. Capacitación del personal

El objetivo de la capacitación es impartir instrucción, modificar conductas y sensibilizar al a todo el personal; Las acciones de capacitaciones al personal se basan no solo en dotar conocimientos escritos como manuales de procedimientos, políticas y normas de seguridad, sino también a través de un entrenamiento con la finalidad de poner en práctica lo aprendido teóricamente, los programas de entrenamiento incluirán.

- ✓ Capacitación general, dirigidas al personal administrativo que laboran en las diferentes áreas de la institución.
  
- ✓ Charlas diarias, que se realizara antes de iniciar sus actividades laborales y consistirá en charlas diarias de 5 minutos, referidas a temas de liderazgo, motivación, un tema muy trascendental en la actualidad la programación neurolingüística y la inteligencia emocional, con la participación de todo los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

**a. Programa de capacitación**

Objetivo	Cursos	Temario	Participantes	Horas	Costo	Responsable
Capacitar el personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo	Taller sobre calidad de atención en la municipalidad distrital de san jerónimos	Atención al cliente y calidad de servicio  Reconocimiento de las necesidades de los clientes  Dinámica de calidad de servicio (cambio de roles)	Personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo	2 horas	S/. 750.00	Gestión del personal.
	Estrategias para el desarrollo de la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo	Emociones y pensamientos.  Fuentes de sentimientos  Competencia emocional.  Dinámica de la regulación de emociones	Personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo	2 horas	S/. 750.00	Gestión del personal.
	Formas de administración moderna	Estructura de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo	Alta dirección (alcalde y jefes de áreas)	2 horas	S/. 750.00	Gestión del personal.
	Uso de las tecnologías de información	TICs	Todo el personal	2 horas	S/. 750.00	Ing. de sistemas
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>					<b>S/. 3,000</b>	

**b. Programa de comunicación interna**

<p>Lograr la colaboración de las diferentes unidades de gobierno en la implementación de una nueva organización con buenas relaciones interpersonales entre trabajadores</p>	<p>Fomentar una actitud de compromiso con la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</p>	<p>Comunicar a las unidades de gobierno la importancia de contar con un personal con buenas relaciones. Poner los recursos necesarios para generar una relación entre el personal de la institución Revisar directamente si se cumple con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales en la institución</p>
<p>Establecer el proceso para una comunicación interna efectiva entre jefe- trabajador y trabajador – jefe</p>	<p>Establecer una comunicación efectiva entre los colaboradores y los jefes de cada área y la organización en general</p>	<p>Organizar reuniones donde la prioridad sea la transmisión de ideas y sentimientos entre los jefes y trabajadores.</p>
<p>Solucionar los conflictos de manera rápida a través de una eficiente toma de decisiones</p>	<p>Reuniones de gestión participativa</p>	<p>Involucrar al personal en la supervisión, valoración y planificación. Asegúrese que todos los participantes colaboran siempre.</p>
<p>Hacer de conocimiento de todo el personal los resultados logrados por un buen desempeño de sus compañeros de trabajo (reconocimiento).</p>	<p>Reconocer los logros del personal</p>	<p>Reconocer directamente el buen desempeño del trabajador. Reconocimiento con incentivos o estímulos laborales, ya sean en términos económicos o asensos</p>
<p>Delegar funciones a los trabajadores de tal manera que puedan ver retos para su desarrollo laboral</p>	<p>Delegar responsabilidades a los trabajadores</p>	<p>Asignar a los trabajadores responsabilidades que representan retos para ellos.</p>
<p>Difundir el compañerismo y trabajo en equipo entre los</p>	<p>Implementación de actividades de motivación para fortalecer el compañerismo y empatía</p>	<p>Reuniones de confraternidad con todo el personal.</p>

trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo		
---	--	--

**c. Formato de evaluación de aprendizaje de la capacitación**

**Tema:** .....

**Nombre del expositor:**.....

**Lugar y Fecha:** ..... **Cargo:** .....

Este cuestionario tiene el objetivo de evaluar las diferentes actividades de capacitación desarrolladas para la mejora en la formación de gestión del personal, su evaluación es muy importante para nosotros, por favor marque con una **x** las respuestas que mejor refleje su opinión.

Objetivos y contenidos de la capacitación	si	No
¿Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente?		
¿Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma?		
¿Los nuevos aprendizajes le son útiles para desempeñar mejor sus funciones para lograr un buen desempeño en el trabajo?		
¿En el programa ha obtenido nuevos conocimientos y aprendizajes?		

Metodología y Logística de la Capacitación	Excelente	Bueno	Regular	Malo
La capacitación está estructurado de modo claro y comprensible, siendo adecuado su contenido teórico y práctico.				
La duración de la capacitación de la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma.				
Como considera la motivación y la valoración de sus conocimientos y experiencias.				
El material entregado en la capacitación ha sido útil, de fácil entendimiento y acorde con los objetivos y contenidos de la misma				

Desempeño de los capacitadores	Excelente	Bueno	Regular	Malo
El dominio del tema por parte del capacitador fue:				
La comunicación entre los capacitadores y los capacitados fue:				
El respeto del capacitador hacia los capacitados fue:				
La motivación del capacitador para la participación de los capacitados fue:				

**Observaciones y Sugerencias:**.....

.....

.....