



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS,
2015.**

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

KIEMBER INCA ALLCCAHUAMÁN

Asesor:

Lic. Adm. John Peter Aguirre Landa

Andahuaylas, Perú

2015

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida; gozando de buena salud y así poder lograr mis objetivos trazados en mi vida académica y profesional.

A mis padres Senobio Narciso y Juliana, por sus oraciones y preocupación constante por mi proyecto de vida y haberme formado con buenos sentimientos hábitos y valores, las cuales me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis hermanos Miker, Narciso y Yaneth, por su apoyo incondicional, que por cada peldaño que voy escalando me van dando consejos y motivación permanente.

A mis amigas y amigos por su motivación constante y sus buenos deseos.

AGRADECIMIENTO

A la universidad nacional José María Arguedas, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios y ser profesional; al director, a los docentes de la escuela profesional de administración de empresas por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente hacia los estudiantes de esta carrera profesional.

A mi asesor de tesis al Lic. Adm. John Peter Aguirre Landa; a mis jurados de la sustentación de tesis Mg. Joaquín Machaca Rejas, Mg. Econ. Felipe Rafael Valle Díaz y al Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias y consejos para lograr mi objetivo.

A los amigos y compañeros de trabajo, quienes me brindaron su apoyo en la recopilación de la información y agradecerles por su amistad y sus consejos.

A la Municipalidad Provincial de Andahuaylas por haberme acogido en su ambiente para poder realizar mi investigación a través de la información de los trabajadores nombrados y contratados en sus diferentes modalidades.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación titulado Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, tiene como propósito fundamental, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Sin duda, los resultados de esta investigación, además de permitir obtener el título profesional; constituirá una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. A través de esta investigación se pretende, contribuir a mejorar la gestión del talento humano en las instituciones públicas; para que al talento humano se le considere como algo único y primordial en el desarrollo de la empresa.

En el capítulo I encontramos el planteamiento de problema, formulación del problema, las delimitaciones, la justificación y los objetivos.

En el capítulo II encontramos los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual.

En el capítulo III encontramos las hipótesis, operacionalización de variables, la metodología, población y muestra, las técnicas de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el capítulo IV encontramos la presentación de los resultados de la investigación, discusión, conclusiones, sugerencias, la bibliografía y finaliza con los anexos

En la elaboración de este trabajo, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica; en tal sentido, se espera haber cumplido con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional 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.

ÍNDICE

	Pág
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	v
Índice general.....	vi
Índice de Gráficos.....	ix
Índice de Tablas.....	x
Índice de Anexos.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del Problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Delimitación.....	17
1.3.1. Delimitación Espacial.....	17
1.3.2. Delimitación Temporal.....	18
1.3.3. Delimitación Teórica.....	18
1.4. Justificación.....	19
1.5. Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo General.....	20
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21

2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.1.3. Antecedente local	26
2.2. Marco Teórico.....	26
2.2.1. Gestión de Talento Humano.....	26
2.2.2. Desempeño Laboral.....	29
2.3. Marco Conceptual	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. Hipótesis	39
3.1.1. Hipótesis General	39
3.1.2. Hipótesis Específicos.....	39
3.2. Variables.....	39
3.2.1. Variable correlacional 1	39
3.2.2. Variable correlacional 2	39
3.3. Operacionalización de Variables	40
3.4. Metodología.....	41
3.4.1. Enfoque.....	41
3.4.2. Tipo de Investigación	41
3.4.3. Diseño de Investigación.....	41
3.5. Población y Muestra	42
3.5.1. Población	42
3.5.2. Muestra	44
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	44
3.7. Métodos de Análisis de Datos.....	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
4.1. Resultados de la Investigación	46
4.1.1. Hipótesis Estadístico	46
4.1.2. Resultado de fiabilidad	46
4.1.3. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral)	48

4.1.4. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de Selección de personal y calidad de trabajo)	52
4.1.5. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de Selección de personal y el trabajo en equipo).....	56
4.1.6. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de capacitación de personal y calidad de trabajo)	60
4.1.7. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de capacitación de personal y trabajo en equipo)	64
4.1.8. Resultados de hipótesis general (Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral)	68
4.1.9. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre selección de personal y calidad del trabajo)	69
4.1.10. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre selección de personal y trabajo en equipo)	70
4.1.11. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre la capacitación de personal y calidad del trabajo)	71
4.1.12. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre la capacitación de personal y trabajo en equipo)	72
4.2. Discusión	73
CONCLUSIONES.....	76
SUGERENCIAS.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	78
ANEXO	781

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Gestión del Talento Humano	48
Gráfico N° 2 Desempeño laboral	50
Gráfico N° 3 Selección de Personal.....	52
Gráfico N° 4 Calidad de Trabajo	54
Gráfico N° 5 Selección de Personal.....	56
Gráfico N° 6 Trabajo en Equipo	58
Gráfico N° 7 Capacitación de Personal	60
Gráfico N° 8 Calidad de Trabajo	62
Gráfico N° 9 Capacitación de Personal	64
Gráfico N° 10 Trabajo en Equipo	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos	47
Tabla N° 2 Estadísticas de fiabilidad	47
Tabla N° 3 Estadística de elemento.....	47
Tabla N° 4 prueba de Cochran	47
Tabla N° 5 Gestión del Talento Humano	48
Tabla N° 6 Desempeño Laboral	50
Tabla N° 7 Selección de Personal	52
Tabla N° 8 Calidad del Trabajo	54
Tabla N° 9 Selección de Personal	56
Tabla N° 10 Trabajo en Equipo.....	58
Tabla N° 11 Capacitación de Personal	60
Tabla N° 12 Calidad del Trabajo	62
Tabla N° 13 Capacitación de Personal	64
Tabla N° 14 Trabajo en Equipo.....	66
Tabla N° 15 Correlación entre la Gestión del talento Humano y el Desempeño Laboral.....	68
Tabla N° 16 Correlaciones Selección de Personal y Calidad del Trabajo.....	69
Tabla N° 17 Relación entre Selección de Personal y Trabajo en Equipo.....	70
Tabla N° 18 Correlación entre La Capacitación de Personal y Calidad del Trabajo	71
Tabla N° 19 Correlación entre la Capacitación de Personal y Trabajo en Equipo	72

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	82
Anexo 02: Operacionalización de variable	84
Anexo 03: Matriz instrumento de recolección de datos.....	85
Anexo 04: instrumento de recolección de datos	87
Anexo 05: formato de validación de expertos.....	89
Anexo 06: resultado/ impresión de procesamiento de data	92
Anexo 07: Muestra del instrumento de recolección de datos (aplicado)	93
Anexo 08: Cuadro de asignación de personal (CAP).....	95
Anexo 09: plan de desarrollo de habilidades complementarias.....	98

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el área de recursos humanos, con el enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional.

El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario.

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes.

Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

ABSTRACT

This research was conducted; in the provincial municipality of Andahuaylas in the area of human resources, with the quantitative approach, transeccional design - correlational.

The main objective is to determine the relationship between Human Resource Management and Work Performance in the provincial municipality of Andahuaylas.

The dimensions used for research are the recruiters that aims to hire the most qualified for the job; as well as personnel training, every individual needs an update and adapt to technological changes in addition to the quality of work must adapt environments to improve their professional development using teamwork to respond effectively to the needs of user.

To obtain information an opinion poll to 104 administrative workers between men and women, who are working in the municipality was applied; between the months of October and November 2015. Regarding the data collection instrument; A questionnaire was applied to each variable. The questionnaire Human Resource Management consisted of 12 items, with an amplitude of Likert scale and job performance, making a total of 06 items. The validity and reliability of the instrument were made; according to Cronbach's alpha coefficient and the results obtained were of 0.894 for the questionnaire Human Resource Management and job performance are therefore reliable and consistent.

the correlation coefficient of Spearman was applied, in which a value of 0.819 which means that there is a high positive correlation is observed, and with regard to the value of "sig." a score of 0,000, which is less than 0.05 was obtained (significance level), therefore, there is significant relationship between Human Resource Management and Work Performance in the provincial municipality of Andahuaylas.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

El trabajo se realiza en esta institución, con un motivo, el de buscar la relación entre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, se pretende obtener la información sobre la importancia de la gestión de talento humano para los trabajadores de la municipalidad y en qué medida beneficia éste para que pueda mejorar en su desempeño laboral, así poder optimizar los recursos generando resultados positivos en bien de la organización y del mismo trabajador porque éstas aportan a la experiencia de la misma persona.

En el primer capítulo, se refiere al problema de investigación y se describe la realidad problemática en que se encuentra el talento humano, dicho de otro modo; los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

En el segundo capítulo, se presenta la fundamentación teórica de las variables y dimensiones sobre la cual se sustenta el trabajo de investigación.

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

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los usuarios.

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

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Desde los inicios o creación de organizaciones en el mundo éstas, sean públicas o privadas, se han presentado diversos problemas de la gestión del talento humano y que esta repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

En las empresas de prestigio de nivel internacional tal es el caso de muchas organizaciones públicas o privadas la gestión del talento humano se refleja en la identificación del trabajador con la empresa u organización y ésta aporta para generar un crecimiento. Por ello estas empresas apuestan en la formación y capacitación del trabajador para que de este modo mejore la calidad en la producción y el desempeño laboral por ende la rentabilidad.

En estos nuevos tiempos donde la globalización y cambios tecnológicos, la función del talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización. Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú. Teniendo en cuenta que vivimos en un escenario competitivo, donde la competencia ya no es solo a nivel local, sino a nivel internacional y aporta un margen competitivo para el cual la formación del trabajador debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los objetivos y metas.

Sin embargo, podemos mencionar que muchas organizaciones públicas en el ámbito nacional carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la organización al talento humano. El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una compañía de otra y le agrega valor.

Se pretende estudiar Gestión del Talento Humano, para trabajar con las personas en forma efectiva; es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas que puedan afectar el

desenvolvimiento en el área de trabajo municipal y de este modo aportar en bien de la gestión municipal. El propósito es lograr que las personas se sientan, se identifiquen y actúen como parte de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

En la municipalidad podemos describir que al talento humano se le selecciona de manera directa de los integrantes del partido político a la que pertenecen y algunos carecen de conocimientos y habilidades pertinentes para estar en un puesto de trabajo determinado; cada gobierno que entra en gestión establece como trabajadores y funcionarios a las personas más cercanas para cubrir diferentes puestos, la capacitación del trabajador es importante para afrontar diversas tareas concernientes al desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo. Cada vez más las organizaciones hacen uso de todos sus recursos, tanto externos como internos, entre las cuales podemos mencionar como actor fundamental al talento humano para poder ser el mejor que las demás.

También, en este sentido, Chiavenato, I. (2002) hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito.

El departamento de personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, es el área encargada de velar por el bienestar y mejorar el rendimiento del trabajador ya que es la que trata directamente con el trabajador. La gestión del talento humano además de cubrir los objetivos de carácter social, funcional tal es el cumplimiento de metas y del personal, debe contribuir en alcanzar la diferencia con otras organizaciones de iguales condiciones.

Uno de los aspectos más importantes para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven desmotivados por no tener calidad en el trabajo, esto implica ambiente del trabajo, y en muchas organizaciones públicas se pueden apreciar muebles antiguos, computadoras desfasadas, ambiente de trabajo

que no está acorde a las exigencias para prestar un servicio adecuado al usuario pues esto repercute de manera negativa en su desempeño del servidor o del trabajador dentro de la organización.

En la presente investigación se identificará, cómo gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Por qué en la municipalidad cada gestión que ingresa por un período de cinco años, no se realiza la selección del personal de forma que esto repercuta en el mayor desarrollo integral de los trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?
- b) ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?
- c) ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?
- d) ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – Apurímac en el año 2015, en las dependencias que

involucran al personal administrativo en los tres niveles, personal profesional, personal técnico y personal de apoyo del concejo municipal.

1.3.2. Delimitación Temporal

El proyecto de investigación tiene una duración de 6 meses que comprende del mes de junio a diciembre del 2015

1.3.3. Delimitación Teórica

La presente investigación se enfoca en encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2015.

a) Selección de personal

Chiavenato Idalberto (2002), es proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

b) Capacitación

De Cenzo, Robbins (2008), es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

c) Equipos de trabajo

Koontz, Harold, Heinz (1998); número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

1.4. Justificación

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en una institución pública como es la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2015.

A través de este análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo de la globalización se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización.

La buena o la mala imagen ante la sociedad de una determinada organización, es sobre el desenvolvimiento y la capacidad de desarrollo del personal.

En muchas organizaciones se ve al talento humano como un objeto o cosa y no se considera en su verdadera dimensión; en vista que la administración de recursos humanos está orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de las personas en las organizaciones; pues el talento humano es el único ser que después de una capacitación y entrenamiento nos puede generar mayor productividad con mayor eficacia y eficiencia utilizando adecuadamente los recursos necesarios y generar una atención más fluida a los usuarios.

Por consiguiente, el análisis presenta tanto las decisiones corporativas para cambiar la orientación de la función del talento humano, la evaluación del sistema de desempeño, los enfoques, métodos prácticos que se utilizan para implementar el cambio, roles, responsabilidades y competencias para la función del talento humano en aras de buscar el buen desempeño; así como las mediciones claves de evaluación en una organización competitiva.

Podemos mencionar que en estos tiempos de globalización y de cambios tecnológicos el talento humano es el más indispensable de toda organización ya que cuenta con diversas técnicas, habilidades y destrezas para mostrar su mejor desempeño laboral, por ello es primordial invertir en el talento humano como las hacen otras organizaciones que pretende diferenciarse de las demás.

En consecuencia, al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios, podremos identificar la mejor calidad de trabajo intelectual, desarrollando los aspectos teóricos y científicos, utilizando las tecnologías en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, así demostrar la calidad de trabajo y la capacidad de respuesta en los servidores públicos, de esa manera podemos dinamizar los trámites documentarios evitando el trabajo burocrático dentro de las organizaciones públicas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- b) Determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- c) Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- d) Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

García A, (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador

Conclusiones.

1. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.
2. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos
3. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.
4. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan.
5. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82%

del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

La Torre M. Felisa. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.

Conclusiones.

Aun teniendo en cuenta las mencionadas limitaciones de la presente investigación, las principales aportaciones de los tres estudios desarrollados son las siguientes:

1. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “*soft*” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.
2. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.
3. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño.
4. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para

satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos.

5. Las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.
6. Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.
7. Por último, los resultados de la presente tesis aportan evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo global abre nuevas vías para la investigación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

Conclusiones:

1. 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.
2. Asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal.
3. Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio.
4. Existen evidencias significativas estadísticamente que la efectividad de los desempeños laborales, que se explican en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de estrategias de motivación identificadas en el párrafo anterior; validándose de manera la segunda hipótesis específica.
5. Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora

de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica.

6. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú

Esta investigación recurre a las empresas competitivas que la evaluación de desempeño en los recursos humanos deberá ejecutarse en las empresas de acuerdo al tipo de actividad y su aplicación efectiva con beneficios recíprocos y puede seguir para el alcance de los objetivos.

Conclusiones:

1. Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste.
2. Los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica.

3. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

2.1.3. Antecedente local

Oscoco Peralta Henry. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014. Tesis para optar título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú.

Conclusiones:

1. La gestión de talento humano 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 (0.552).
2. La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
3. La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
4. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Gestión de Talento Humano

Chiavenato, I. (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.

Vásquez, A. (2008). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

2.2.1.1. Administración de Recursos Humanos

Chiavenato, I. (2002). La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización.

Alles, M. (2006). La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados.

2.2.1.2. Importancia de los Recursos Humanos

Chiavenato, I. (2009). Hace poco tiempo que la cultura organizacional

imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasadas y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos.

2.2.1.3. Reclutamiento

Chiavenato, I. (2000). Se encontró que el mercado de recursos es un lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir.

Los medios de reclutamiento son:

a) Reclutamiento interno

Es cuando la empresa cubre sus vacantes con sus mismos empleados, ya sea por transferencia de personal, ascenso o transferidos con ascenso.

b) Reclutamiento externo

Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.

c) Reclutamiento mixto

Es la mezcla del interno y el externo. Al cubrir la vacante solicitada con personal de la empresa, entonces se requerirá de llenar ese hueco que deja la persona ascendida. Por lo que se

cubrirá por medio del reclutamiento externo. Este proceso se podrá realizar primero externo y luego interno, primero interno y luego externo o simultáneo.

2.2.1.4. Selección de Personal

Chiavenato, I. (2002). Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

Ibáñez, M. (2009). Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

2.2.1.5. Capacitación y Desarrollo

De Cenzo, Robbins, (2008). Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar los resultados.

2.2.2. Desempeño Laboral

Chiavenato, I. (2002). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral

Para Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor y García V. (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Castellanos, J. (2011). Características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño:

- a) Planificación: Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto).
Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.
- b) Coaching: Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.
- c) Revisión: Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.

2.2.2.1. Equipos de trabajo

Robbins. (2000). Los equipos de trabajo son grupos formales, son sustituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo.

Koontz, Harold, Heinz. (1998), número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

2.2.2.2. Calidad

Juran y Gryna. (1993). La calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a cómo el producto final adopta las especificaciones diseñadas.

2.2.2.3. Trabajo

Marx, K. (1867). En su libro el capital define que, el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

2.2.2.4. Cantidades de trabajo

Valdés, H. (2003). Cumple los objetivos de trabajo, atendándose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que sabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto.

2.2.2.5. Variables que afectan el Desempeño Laboral

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

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

2.2.2.6. Evaluación del Desempeño.

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

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

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

Koontz y Weihrich. (2004). Señalan que la evaluación del desempeño es la base para que el administrador defina a empleados candidatos a futuras promociones. Evalúa sus capacidades y limitaciones donde se señala si las tareas realizadas se hacen de la

manera correcta y debe ser parte integral de un sistema de administración.

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

2.2.2.7. Métodos de Evaluación

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

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

1. Resultados de las tareas individuales: donde la gerencia debe evaluar los resultados de las tareas de los empleados. En este caso, si lo que cuenta son los fines y no los medios.
2. Comportamiento: en esta evaluación se consideran los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado. Por ejemplo, los informes entregados a tiempo o el estilo de liderazgo adoptado por el empleado.
3. Rasgos: se le conoce como el conjunto más débil de los criterios pero que se utiliza mucho en las empresas, conocido como los rasgos individuales, como lo son: buena actitud, confianza, fiable, cooperador, por citar algunos.

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

1. La evaluación exacta del desempeño asociada al desarrollo y la aplicación de sistemas, tales como las escalas de calificaciones.
2. La capacitación de los administradores, al usar las entrevistas de evaluaciones del desempeño en una forma eficaz, también para que sirva de retroalimentación, refuerce el buen desempeño y motive el desarrollo profesional del empleado.

2.2.2.8. Elección del Método para Evaluar

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

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

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

a) Métodos de Evaluación de 360°

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

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

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

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

b) Escalas Gráficas

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

Chiavenato, I. (2007). Las escalas gráficas miden el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan el grado de variación de esos factores.

2.2.2.9. Sueldos y Salarios

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

2.3. Marco Conceptual

Calidad.

Conformidad con las especificaciones o cumplimiento de los requisitos y entiende que la principal motivación de la empresa, hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos.

Calidad de Trabajo.

Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas.

Capacitación.

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad

Desempeño.

Grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado.

Desempeño laboral.

Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.

Empleo.

Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano (profesional o técnico) cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado.

Evaluación.

Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Gestión de talento humano.

Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.

Laboral.

Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada.

Productividad.

Medida de la eficiencia con la cual se utiliza un recurso (humano o físico) considerando su rendimiento o resultados.

Salario nominal.

Es el monto de dinero establecido en el contrato y que corresponde a un puesto de trabajo que ocupa la persona.

Salario real.

Es la cantidad de bienes que el empleado pueda adquirir con el referido monto de dinero y es equivalente al poder adquisitivo de ese salario.

Selección de personal.

Es la selección de la persona más adecuada entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Trabajo.

Es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin que se tiene previsto.

Trabajo en equipo.

Un equipo de trabajo, es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

3.1.2. Hipótesis Específicos

- a) Existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- b) Existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- c) Existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- d) Existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

3.2. Variables

3.2.1. Variable correlacional 1

Gestión del talento humano

3.2.2. Variable correlacional 2

Desempeño laboral

3.3. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE CORRELACIONAL 1 Gestión de talento humano	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN 1 <ul style="list-style-type: none"> Selección de Personal. 	1.1 Curriculum vitae 1.2 Entrevista 1.3 Contratación
			DIMENSIÓN 2 <ul style="list-style-type: none"> Capacitación de Personal. 	2.1 Presupuesto para Capacitación 2.2 Capacitación 2.3 Plan o programa de Capacitación
VARIABLE CORRELACIONAL 2 Desempeño laboral	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002, 236	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	DIMENSIÓN 1 <ul style="list-style-type: none"> Calidad del trabajo 	1.1 Puntualidad, 1.2 Iniciativa, 1.3 compromiso, 1.4 Presentación personal, 1.5 Creatividad, 1.6 Capacidad de realización.
			DIMENSIÓN 2 <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en Equipo 	2.1 Conocimiento del trabajo, 2.2 Calidad, 2.3 Cantidad, 2.4 Exactitud, 2.5 Liderazgo.

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

Cuantitativo

3.4.2. Tipo de Investigación

Según (Carrasco, 2009). Define la investigación Sustantiva como:

Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

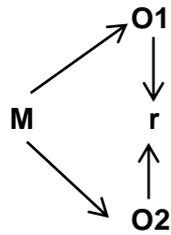
En la presente investigación no tiene fines aplicativos solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes de la realidad.

3.4.3. Diseño de Investigación

Según Sampieri H. (2010). El diseño que se va utilizar en la presente investigación se utilizó del tipo transeccional correlacional; los diseños transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

No experimental, porque no se han manipulado ninguna de las variables dentro de las áreas de estudio de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, transeccional puesto que la recolección de información se va a hacer en un momento y en un tiempo único el año 2015; y correlacional, porque se determina la relación entre las variables de estudio.

Descriptivo correlacional - Trasversal



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la V1

O2: Observación de la V2

r: correlación entre dichas variables

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

Según Tamayo M, (1997). La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”

La población de esta investigación ha estado conformada por el total de 203 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Solo en la parte administrativa de la municipalidad.

Número de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

PERSONAL DE LA MPA	
LOCACIÓN DE SERVICIOS	15
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	84
FUNCIONARIOS	21
PLAZO FIJO	18
NOMBRADOS	65
TOTAL, TRABAJADORES	203

Fuente: RRHH (CAP) 042-2013 - Municipalidad Provincial de Andahuaylas; Elaboración propia.

La fórmula utilizada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p * q)N}{E^2(N - 1) + Z^2(p * q)}$$

Dónde:

N= Población conocida.

n = Muestra inicial de la población.

Z^2 = Nivel de confianza.

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso.

E^2 =Error muestral.

$$n = \frac{1.76^2 (0.5 * 0.5) 203}{0.06^2 (203 - 1) + 1.76^2 (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 104$$

3.5.2. Muestra

Según Tamayo M, (1997). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

El tipo de muestra a utilizarse es no probabilística, no aleatorio, por convivencia, considerando bajo criterio del investigador al total de los trabajadores administrativos que son 104.

La muestra que se ha determinado responde a las causas relacionadas con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores administrativos y funcionarios de la municipalidad provincial de Andahuaylas.

La encuesta, por técnica de investigación fue no probabilística intencional o por conveniencia; es decir que la muestra se selecciona en base a la conveniencia de accesibilidad y proximidad del investigador.

El cuestionario contenía 18 preguntas, seis ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y doce ítems para la segunda variable (desempeño laboral). Las alternativas de los ítems de las dos variables tuvieron la siguiente valoración:

(01) Totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ ni en acuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo

3.7. Métodos de Análisis de Datos

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS 22 (estadística descriptiva), por cuanto ésta nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen; para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario.

Los métodos de análisis de datos que serán utilizados serán los siguientes:

- a) Se somete todas las preguntas a una correlación general; donde se obtiene el grado de correlación pregunta por pregunta y el nivel de significatividad. Esto nos sirve para determinar la relación sobre validez y consistencia del instrumento
- b) Luego se recodifica o se crea una nueva variable, donde cada dimensión recibe sus preguntas; luego se recodifica o se crea una nueva variable, donde cada dimensión recibe sus preguntas; que nos sirve para establecer relaciones entre las dimensiones, para responder a los objetivos específicos.

D1V1= PGTA 1,2,3

D2V1= PGTA 4,5,6

D1V2= PGTA 7,8,9,10,11,12

D2V2= PGTA 13,14,15,16,17,18

- c) Luego se recodifica o se crea una nueva variable donde cada dimensión según la variable.

V1= D1, D2

V2= D3, D4

que nos sirve para establecer relaciones entre las variables y responder con el resultado al objetivo general

- d) El procesamiento de datos será informático y se empleará el paquete Excel.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

4.1.1. Hipótesis Estadístico

HE1: No existe suficiente evidencia estadística para realizar la relación si:

$HE1 \leq 0.05$

HE2: Sí existe suficiente evidencia estadística para realizar la relación

$HE2 > 0.05$

4.1.2. Resultado de fiabilidad

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

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

Coeficiente alfa > 9 es excelente

Coeficiente alfa > 8 es bueno

Coeficiente alfa > 7 es aceptable

Coeficiente alfa > 6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 5 es pobre

Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

a) Resultado de fiabilidad

A través de alfa de Cronbach, en la primera variable de calidad de servicio arrojó un resultado de 0,922 que significa según el autor (George y Mallery (2003, pág. 231). Que el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es excelente.

TABLA N° 1 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	104	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	104	100,0

Fuente: Spss 22, elaboración propia.

TABLA N° 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	6

Fuente: Spss 22, elaboración propia.

TABLA N° 3 Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Gestión del talento humano	16,98	4,609	104
Selección de personal	8,39	2,548	104
Capacitación de personal	8,59	2,583	104
Desempeño laboral	33,36	7,819	104
Calidad del trabajo	16,67	4,327	104
Trabajo en equipo	16,68	4,027	104

Fuente: Spss 22, elaboración propia.

TABLA N° 4 con prueba de Cochran

		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	Q de Cochran	Sig
Inter sujetos		9683,481	103	94,014		
Intra sujeto	Entre elementos	42876,212	5	8575,242	478,098	,000
	Residuo	3757,788	515	7,297		
	Total	46634,000	520	89,681		
Total		56317,481	623	90,397		

Fuente: Spss 22, elaboración propia

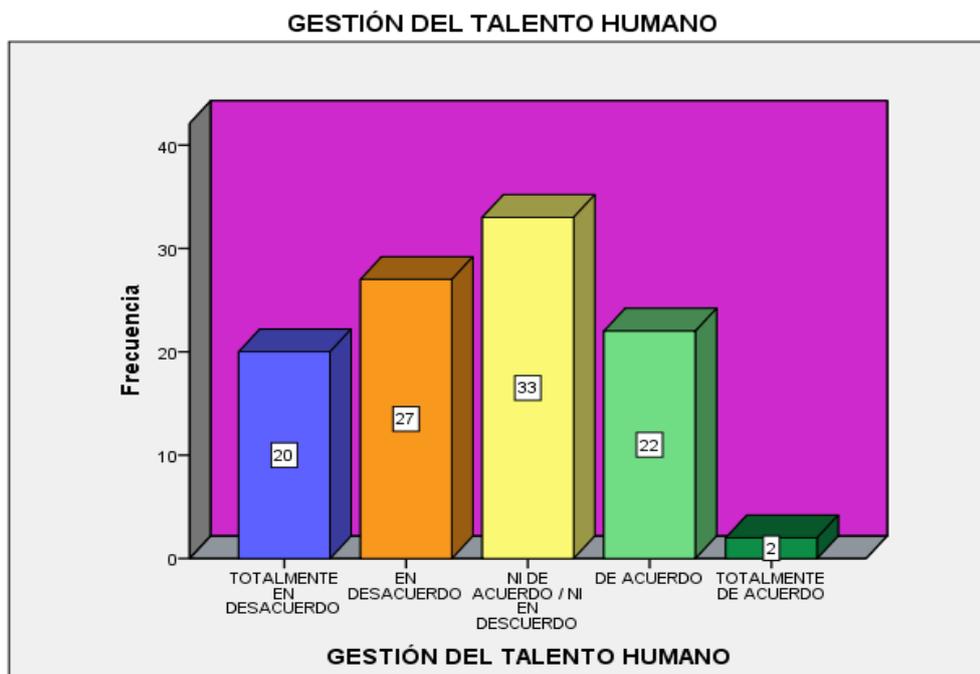
4.1.3. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral)

TABLA N° 5 Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	19,2	19,2	19,2
	En desacuerdo	27	26,0	26,0	45,2
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	33	31,7	31,7	76,9
	De acuerdo	22	21,2	21,2	98,1
	Totalmente de acuerdo	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 1 Gestión del Talento Humano



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

según se puede apreciar en el gráfico anterior la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 33 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la gestión de talento humano y 27 encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la gestión de talento humano.

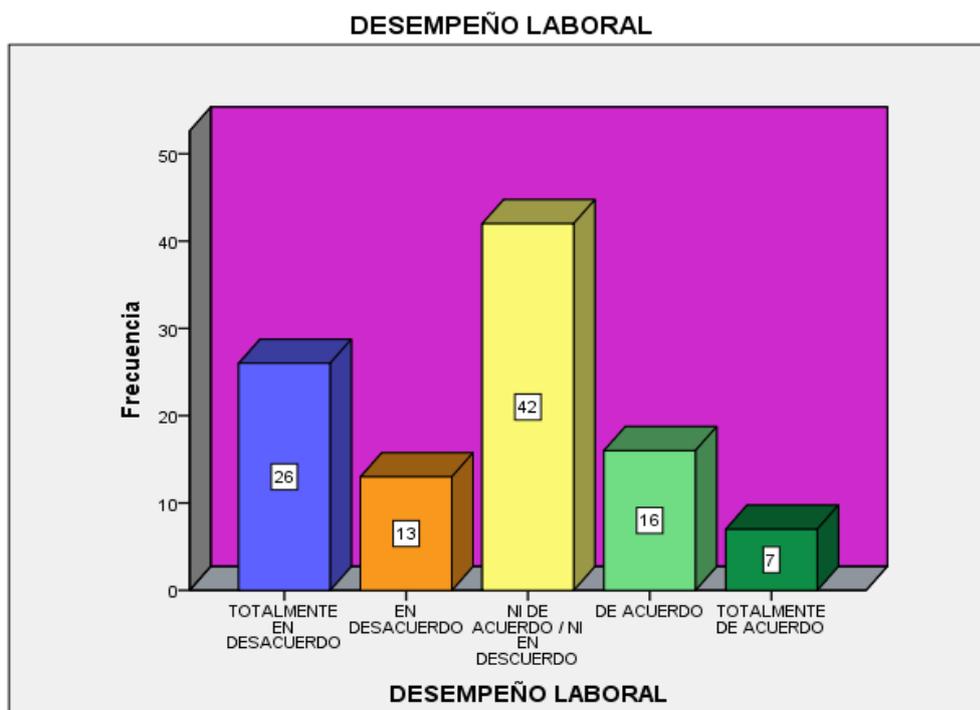
Siendo el mayor porcentaje referente a la gestión de talento humano, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

TABLA N° 6 Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	13	12,5	12,5	37,5
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	42	40,4	40,4	77,9
	De acuerdo	16	15,4	15,4	93,3
	Totalmente de acuerdo	7	6,7	6,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 2 Desempeño Laboral



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 42 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con el desempeño laboral y 26 encuestados manifiestan que están totalmente en desacuerdo con el desempeño laboral.

Siendo el mayor porcentaje referente al desempeño laboral, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

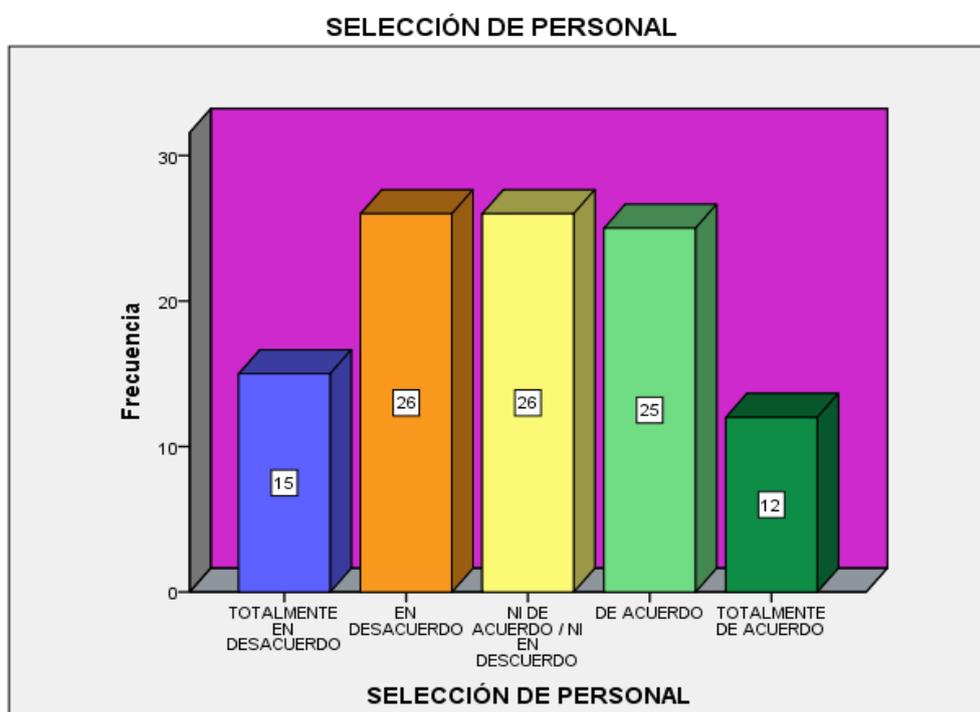
4.1.4. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de Selección de personal y calidad de trabajo)

TABLA: N° 7 Selección de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	26	25,0	25,0	39,4
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	26	25,0	25,0	64,4
	De acuerdo	25	24,0	24,0	88,5
	Totalmente de acuerdo	12	11,5	11,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 3 Selección de Personal



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la selección de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 26 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la selección de personal y 26 encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la selección de personal, mientras tanto 25 encuestados manifiestan que están de acuerdo con selección de personal.

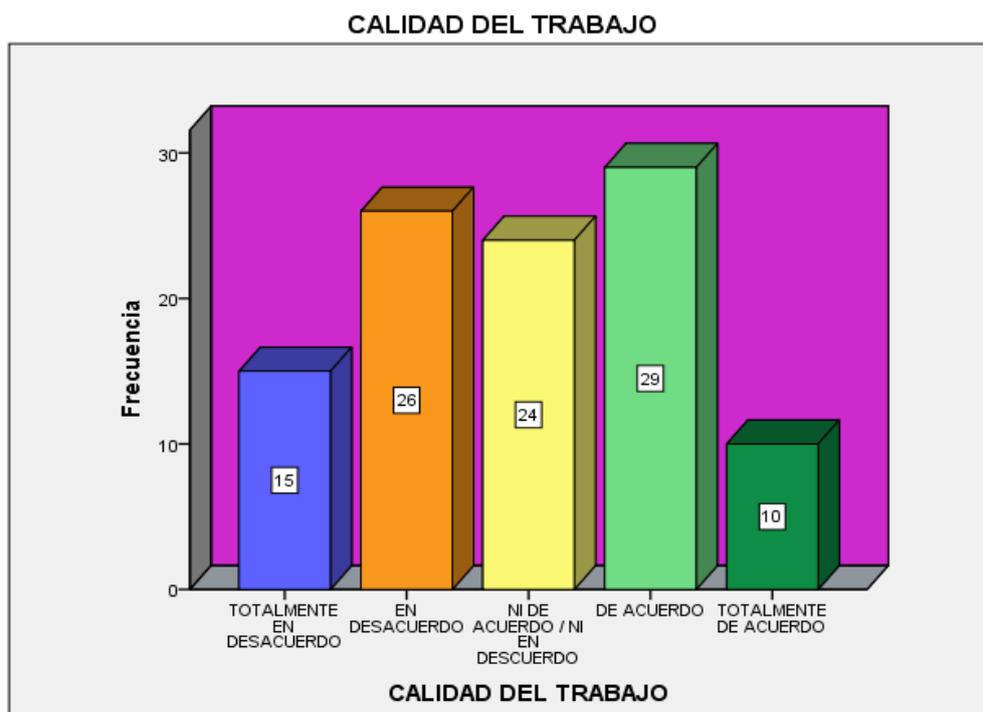
Siendo el mayor porcentaje referente a la selección de personal, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015. debido

TABLA N° 8 Calidad de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	26	25,0	25,0	39,4
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	24	23,1	23,1	62,5
	De acuerdo	29	27,9	27,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	10	9,6	9,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 4 Calidad de Trabajo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la calidad de trabajo se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 29 encuestados manifiestan que están de acuerdo con la calidad de trabajo y 26 encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la calidad de trabajo.

Siendo el mayor porcentaje referente a la calidad de trabajo, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

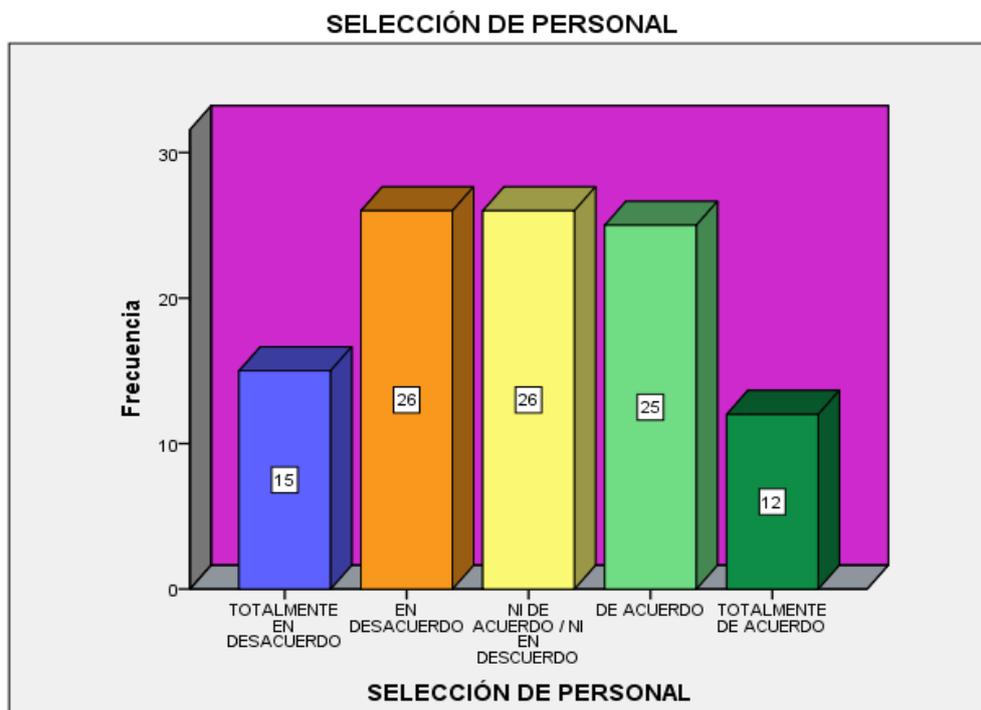
4.1.5. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de Selección de personal y el trabajo en equipo)

TABLA: N° 9 Selección de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	26	25,0	25,0	39,4
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	26	25,0	25,0	64,4
	De acuerdo	25	24,0	24,0	88,5
	Totalmente de acuerdo	12	11,5	11,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 5 Selección de Personal



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la selección de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 26 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la selección de personal y 26 encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la selección de personal, mientras tanto 25 encuestados manifiestan que están de acuerdo con selección de personal.

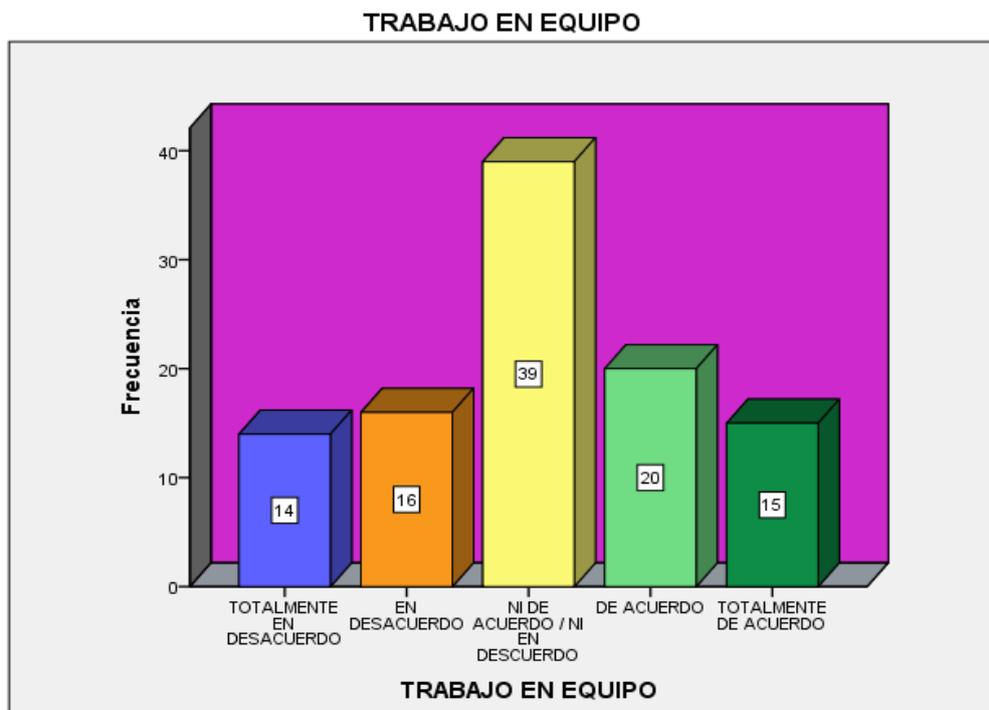
Siendo el mayor porcentaje referente a la selección de personal, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

TABLA N° 10 Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13,5	13,5	13,5
	En desacuerdo	16	15,4	15,4	28,8
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	39	37,5	37,5	66,3
	De acuerdo	20	19,2	19,2	85,6
	Totalmente de acuerdo	15	14,4	14,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 6 Trabajo en Equipo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior el trabajo en equipo se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 39 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con el trabajo en equipo y 20 encuestados manifiestan que están de acuerdo con el trabajo en equipo.

Siendo el mayor porcentaje referente al trabajo en equipo, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

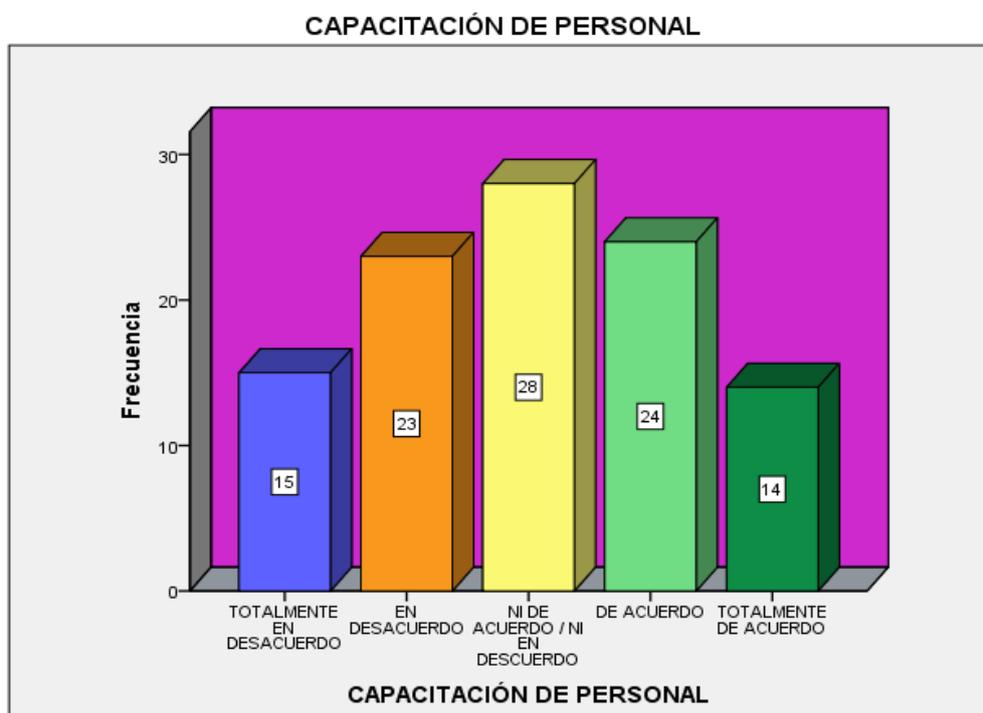
4.1.6. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de capacitación de personal y calidad de trabajo)

TABLA N° 11 Capacitación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	23	22,1	22,1	36,5
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	28	26,9	26,9	63,5
	De acuerdo	24	23,1	23,1	86,5
	Totalmente de acuerdo	14	13,5	13,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 7 Capacitación de Personal



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la capacitación de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 28 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la capacitación de personal y 24 encuestados manifiestan que están de acuerdo con la capacitación de personal.

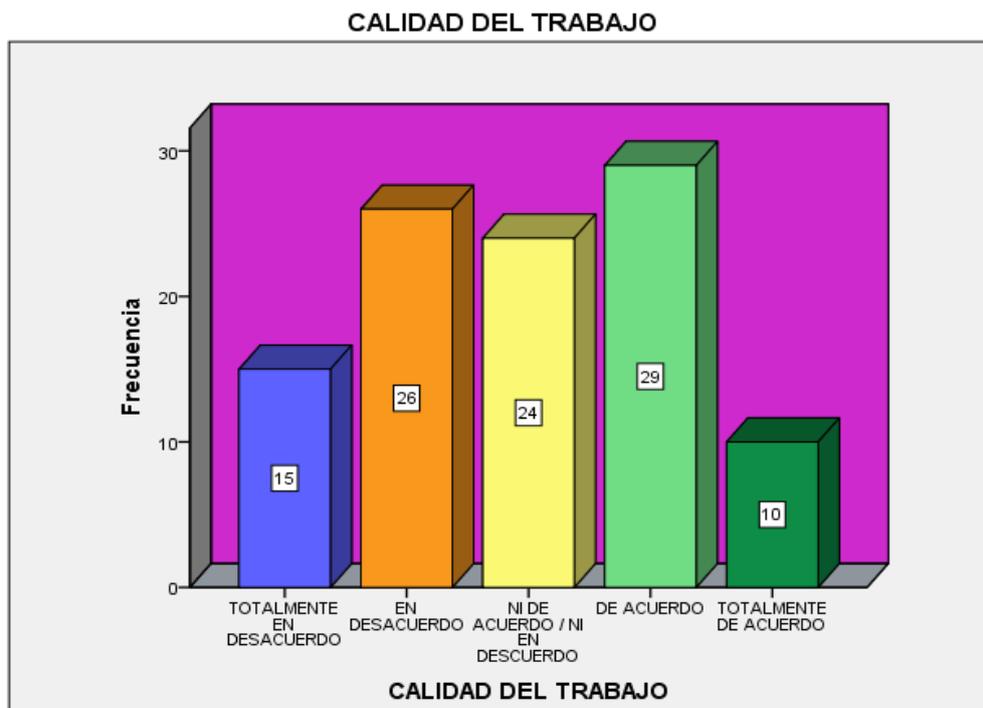
Siendo el mayor porcentaje referente a la capacitación de personal, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

TABLA N° 12 Calidad de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	26	25,0	25,0	39,4
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	24	23,1	23,1	62,5
	De acuerdo	29	27,9	27,9	90,4
	Totalmente de acuerdo	10	9,6	9,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 8 Calidad de Trabajo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la calidad de trabajo se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 29 encuestados manifiestan que están de acuerdo con la calidad de trabajo y 26 encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la calidad de trabajo.

Siendo el mayor porcentaje referente a la calidad de trabajo, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

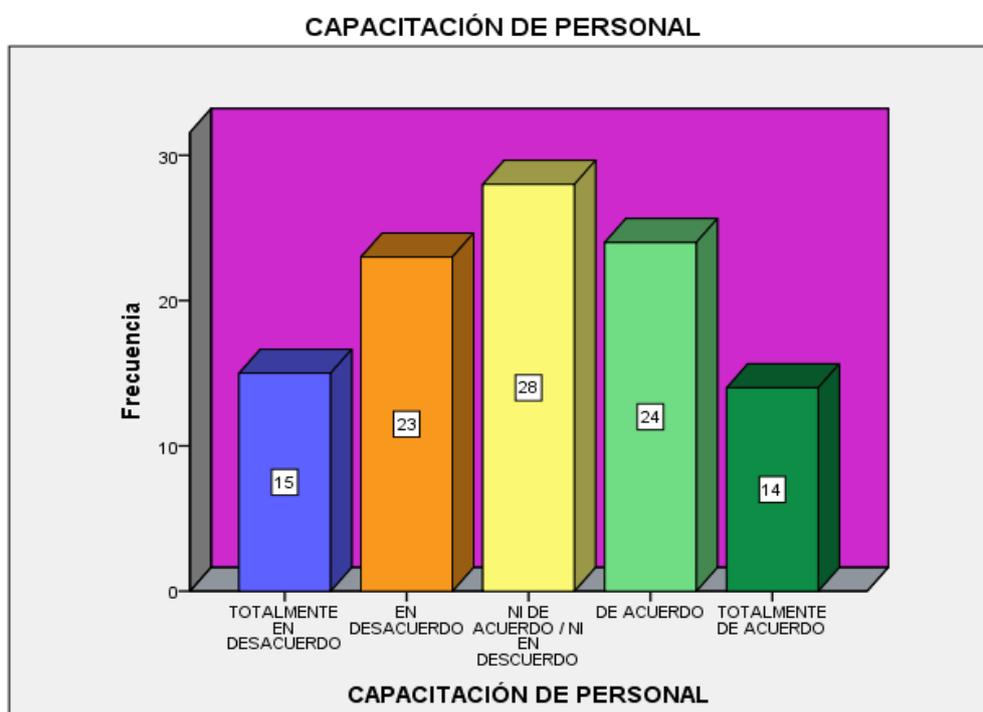
4.1.7. Resultados de investigación de objetivos (Determinar la relación de capacitación de personal y trabajo en equipo)

TABLA N° 13 Capacitación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,4	14,4	14,4
	En desacuerdo	23	22,1	22,1	36,5
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	28	26,9	26,9	63,5
	De acuerdo	24	23,1	23,1	86,5
	Totalmente de acuerdo	14	13,5	13,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 9 Capacitación de Personal



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la capacitación de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 28 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la capacitación de personal y 24 encuestados manifiestan que están de acuerdo con la capacitación de personal.

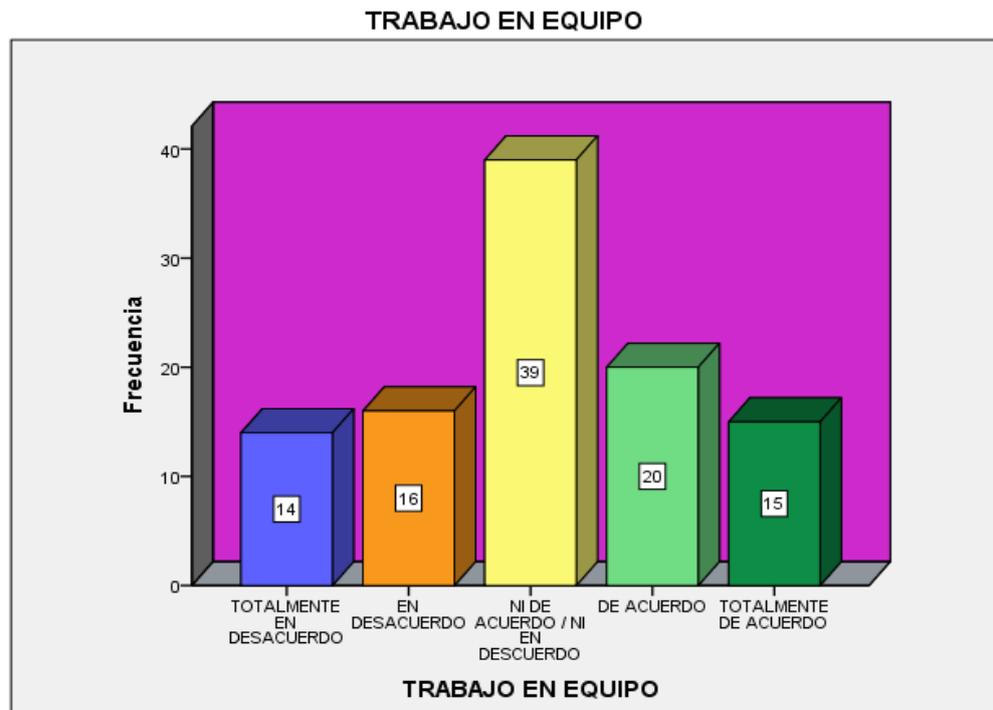
Siendo el mayor porcentaje referente a la capacitación de personal, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

TABLA N° 14 Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13,5	13,5	13,5
	En desacuerdo	16	15,4	15,4	28,8
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	39	37,5	37,5	66,3
	De acuerdo	20	19,2	19,2	85,6
	Totalmente de acuerdo	15	14,4	14,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRÁFICO N° 10 Trabajo en Equipo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior el trabajo en equipo se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 104 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en el año 2015), 39 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con el trabajo en equipo y 20 encuestados manifiestan que están de acuerdo con el trabajo en equipo.

Siendo el mayor porcentaje referente al trabajo en equipo, que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

4.1.8. Resultados de hipótesis general (Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral)

TABLA N° 15 correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Dados los resultados, afirmamos que existe una relación positiva alta (0,819) entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $< 0,01$.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

4.1.9. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre selección de personal y calidad del trabajo)

TABLA N° 16 correlación entre la selección de personal y calidad del trabajo

			SELECCIÓN DE PERSONAL	CALIDAD DEL TRABAJO
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	CALIDAD DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Dados los resultados, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

4.1.10. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre selección de personal y trabajo en equipo)

TABLA N° 17 correlación entre selección de personal y trabajo en equipo

			SELECCIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Dados los resultados, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,613) entre la selección de personal y el trabajo en equipo.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

4.1.11. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre la capacitación de personal y calidad del trabajo)

TABLA N° 18 correlación entre la capacitación de personal y calidad del trabajo

			CAPACITACIÓN DE PERSONAL	CALIDAD DEL TRABAJO
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	CALIDAD DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Dados los resultados, afirmamos que existe una relación positiva alta (0,756) entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo.

Asimismo, la $p\text{-valor} \leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

4.1.12. Resultados de hipótesis específico (Existe relación entre la capacitación de personal y trabajo en equipo)

TABLA N° 19 correlación entre la capacitación de personal y trabajo en equipo

			CAPACITACIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación

Dados los resultados, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,672) entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

4.2. Discusión

1. Chiavenato, I. (2009). En su libro gestión del talento humano define 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.

La gestión del talento humano en las organizaciones se ve su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores, para ello se debe tomar en cuenta los modelos de selección de personal, y priorizar el aspecto humano, como la capacitación, incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución.

Como se aprecia en la tabla N° 15, la probabilidad valor es menor a 0.05 por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, nuestros resultados de correlación nos indica que, dada la teoría, la dirección, donde las políticas y prácticas que son aplicadas se dirigen de forma adecuada, porque la correlación es alta y positiva demostrando un buen desempeño laboral y bajo la gestión de talento humano.

2. Ibáñez M. (2009). Indica que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

En la selección de personal para poder elegir a la persona adecuada en toda institución se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y de esta manera podemos observar las cualidades para cubrir un puesto de trabajo.

Como se aprecia en la tabla N° 16, la probabilidad del valor es menor a 0.05 por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas,

2015. Un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo, es decir a mayor selección de personal mayor la calidad de trabajo.

La calidad de trabajo que prestará el trabajador se ciñe a sus experiencias y cualidades; nuestros resultados de relación nos indican que la selección de personal y la calidad de trabajo; el procedimiento técnico no es el más adecuado lo cual hace que la calidad de trabajo se medía regular; ello justifica el coeficiente de correlación obtenido.

3. Por ello Koontz, Harold, Heinz (1998). Afirma que el equipo de trabajo es número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables. Como menciona el autor para conformar un equipo de trabajo se debe seleccionar a los profesionales con características complementarias y así poder mejorar en el logro de resultados esperados.

Como se aprecia en la tabla N° 17, la probabilidad valor es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

Un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo, es decir a mayor selección de personal mayor el trabajo en equipo.

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

Si se capacita al personal para realizar un trabajo determinado podremos ver la capacidad para desenvolverse en dicha área, la calidad del producto obtenido y la eficiencia en el uso de los recursos.

Como se aprecia en la tabla N° 18, la probabilidad valor es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

Un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo, es decir a mayor capacitación de personal mayor la calidad de trabajo.

5. De Cenzo, Robbins, (2008). Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

La capacitación de personal en cierto modo mejora el trabajo en equipo cuando se realizan de manera complementaria ya que cada uno podrá aportar su conocimiento en bien del equipo de trabajo.

Como se aprecia en la tabla N° 19, la probabilidad valor es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

Un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo, es decir a mayor capacitación de personal mayor será el trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

- 1 La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.
- 2 La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.
- 3 La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.
- 4 La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.
- 5 La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

SUGERENCIAS

- a. Se sugiere que haya una gestión de talento humano, basado en mejorar la capacidad de personal promoviendo la capacitación de personal así poder lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad en el puesto de trabajo asignado, motivación del personal de la municipalidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.
- b. Se sugiere que la contratación de personal en la municipalidad se tiene que someter a un proceso de selección, teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo.
- c. Se sugiere para contratar a las personas para una determinada gerencia y sub gerencias o cubrir un puesto de trabajo, éstas, cuenten con habilidades complementarias necesarias, para conformar un mejor equipo de trabajo y de esta manera responder a las expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida reduciendo los tiempos y la burocracia.
- d. Se sugiere que para mejorar el desempeño laboral en un determinado puesto de trabajo se prevé mejorar el ambiente de trabajo donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas, además dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.
- e. Se sugiere para crear un equipo de trabajo para una determinada área se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención y respuesta al usuario quienes acuden a diario para realizar trámites en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2007) Dirección estratégica de decursos humanos, 2a Edición. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
- Araujo, M. C. & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Baldeon, S. (2004). Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. & Marcic, D. (2006). Introducción a la administración 4a Edición. México: Thompson.
- De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
- García, A. (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del

Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

Ibañez, M. (2009). Administración de recursos humanos en la empresa, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos.

Ivancevich, J. PETER L., SKINNER S., CROSBY P. (1996) gestión calidad y competitividad, Edición. Madrid España, cargraphis.

Ivancevich, J. PETER L., SKINNER S. (2001). Gestión calidad y competitividad, 12a Edición. México, Editorial Thomson Learning Ibero.

Koontz, H. &Weihrich, H. (1998). Administración. Una perspectiva global 11a Edición. México: McGraw-Hill.

Koontz, H. &Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global 12a Edición. México: McGraw-Hill.

La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.

Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano

Naresh., M. (1997). Investigación de mercados un enfoque práctico. México: Prentice Hal.

Rodríguez, V, (2007). Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.

Robbins, S. & De cenzo D. (2008) administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa.

Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición. México: Prentice-Hall.

Robbins, S. P. (2000). Administración, 5a Edición. México: Prentice-Hall.

Sampieri, H. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Silva, F. y. (1979). Psicología y ciencias de la educación. Madrid: Santillana.

Stoner J, Freeman E, gilbert D, (1996), administración, 6a Edición.

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459.

Vásquez, A. (2008). Gestión de talento

humano Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y.

Castellanos, J. (2011, agosto 24). *Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>

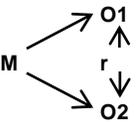
Goldman, Zuloaga Kurt. (2014, julio 15). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p> <p>b. Determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p> <p>c. Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p> <p>b. Existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p> <p>c. Existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p>	<p>VARIABLE CORRELACIONAL 1</p> <p>Gestión de talento humano</p> <p><i>DIMENSIONES</i></p> <p>✓ Selección de Personal.</p> <p>✓ Capacitación de Personal.</p> <p>VARIABLE CORRELACIONAL 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p><i>DIMENSIONES</i></p> <p>✓ Calidad del trabajo</p> <p>✓ Trabajo en Equipo</p>

<p>d. ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?</p>	<p>d. Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p>	<p>d. Existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.</p>	
<p>MÉTODO Y DISEÑO</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	
<p>MÉTODO: Sustantivo No Experimental</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 r((r)) O1 --> r r --> O2 </pre> <p>NIVEL: Descriptivo correlacional - trasversal.</p>	<p>Población Población total para la investigación es de 203 trabajadores en la parte administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.</p> <p>Muestra La muestra es de 104 trabajadores de la parte administrativa.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <p>El tratamiento se realizó usando el programa SPSS 22</p>	

Anexo 02. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE CORRELACIONAL 1 Gestión de talento humano	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN 1 • Selección de Personal.	1.4 Curriculum vitae 1.5 Entrevista 1.6 Contratación
			DIMENSIÓN 2 • Capacitación de Personal.	2.4 Presupuesto para Capacitación 2.5 Capacitación 2.6 Plan o programa de Capacitación
VARIABLE CORRELACIONAL 2 Desempeño laboral	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002, 236	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	DIMENSIÓN 1 • Calidad del trabajo	1.7 Puntualidad, 1.8 Iniciativa, 1.9 compromiso, 1.10 Presentación personal, 1.11 Creatividad, 1.12 Capacidad de realización.
			DIMENSIÓN 2 • Trabajo en Equipo	2.6 Conocimiento del trabajo, 2.7 Calidad, 2.8 Cantidad, 2.9 Exactitud, 2.10 Liderazgo.

Anexo 03. Matriz del instrumento de recojo de datos

TITULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° ITEMS	ÍTEMS
VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1 <ul style="list-style-type: none"> Selección de Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Currículum vitae Entrevista Contratación 	15%	3	1. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador? 2. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona? 3. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?
	DIMENSIÓN 2 <ul style="list-style-type: none"> Capacitación de Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto para Capacitación Capacitación Plan o programa de Capacitación 	15%	3	4. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación? 5. ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? 6. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIÓN 1 <ul style="list-style-type: none"> Calidad del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Puntualidad, Iniciativa, compromiso, Presentación personal, Creatividad, Capacidad de realización. 	35%	7	7. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad? 8. ¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador? 9. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento? 10. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?

					<p>11. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?</p> <p>12. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?</p>
	<p>DIMENSIÓN 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo, • Calidad, • Cantidad, • Exactitud, • Trabajo en equipo, • Liderazgo. 	30%	6	<p>13. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?</p> <p>14. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?</p> <p>15. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?</p> <p>16. ¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?</p> <p>17. ¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?</p> <p>18. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?</p>

Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Escuela Profesional de Administración de Empresas

ENCUESTA:

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, para el trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015".

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

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
4	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO						
		1	2	3	4	5
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?					
8	¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO						
		1	2	3	4	5
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 05. formato de validación de expertos

2 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Simón José Cama Flores

Grado Académico: Mg. en Administración

Fecha: 16.11.15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar el Reglamento de Grados y Títulos
(Margenes, Tamaño de letra), estilo APA

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

Mejorar los objetivos, considerando siempre
la relación problema → objetivos - hipótesis.

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

Corregir las preguntas marcadas que no
tiene relación con sus indicadores de cada
dimensión.

III. VALIDACIÓN:

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

Levantada las observaciones, procede su
Aplicación

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS

Simón
Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 24461156

5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: HENRY WILFREDO AGREDA CERNA

Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUC.

Fecha: 11/11/15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

ACEPTABLE

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

REVISAR COHERENCIA DE LAS PREGUNTAS CON LAS RESPUESTAS.

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

PRECISAR MEJOR LOS INDICADORES (SER ESPECÍFICO).

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede (X) No Procede () para su aplicación.

 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELLES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Henry W. Agreda Cerna
Mgo. Henry W. Agreda Cerna
DOCENTE
CEAD N° 03541

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 18142062

5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Victor Daniel GARCÍA LÓPEZ

Grado Académico: lic. ADMINISTRACION

Fecha: 9.11.15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar bien la Teoría Sobre los indicadores
que formatear procesos mucho mejor

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

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

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

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

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** () **No Procede** () para su aplicación.

.....
.....



Sello y Firma del Evaluador

DNI: 21439606

Anexo 06. resultado / impresión del procesamiento de data

KIA SPSS 28-04-16.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	2	
2	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	
3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	
4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	
5	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	
6	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	
7	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	
8	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	
10	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	
11	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	
12	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	
13	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
14	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	
15	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	
16	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	
17	2	1	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	
18	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	
19	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	
20	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	
21	4	3	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	
22	5	5	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	
23	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	5	4	4	5	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

KIA SPSS 28-04-16.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Está usted de...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Está usted de...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Estás de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Estás de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Estás de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Los planes o ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Está usted de...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Está de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Está de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Cuán de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿Cuán de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿La capacidad ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Está de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿Está de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Hay mayor pr...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Ud está de ac...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Ud. está de a...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Estás de acue...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	V1	Númérico	8	0	GESTIÓN DEL ...	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
20	D1V1	Númérico	8	0	SELECCIÓN D...	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
21	D2V1	Númérico	8	0	CAPACITACIÓ...	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
22	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO ...	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
23	D1V2	Númérico	8	0	CALIDAD DEL ...	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
24	D2V2	Númérico	8	0	TRABAJO EN ...	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 07. Muestra del instrumento de recolección de datos (aplicado)

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Escuela Profesional de Administración de Empresas

ENCUESTA:

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, para el trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015".

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

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
1	2	3	4	5	
Nº	Ítems				Escala de Valoración
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO					
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL					
	1	2	3	4	5
1				X	
2				X	
3			X		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
	1	2	3	4	5
4					X
5					X
6			X		
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO					
	1	2	3	4	5

7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?					X
8	¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?					X
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?				X	
10	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					X
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?				X	
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?			X		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					X
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					X
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?			X		
16	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					X
17	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?			X		
18	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					X

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 08. Cuadro de asignación de personal (CAP) ORD-MUNICIPAL N° 042-2013-MPA.

Número de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

PERSONAL DE LA MPA	
LOCACIÓN DE SERVICIOS	15
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	84
FUNCIONARIOS	21
PLAZO FIJO	18
NOMBRADOS	65
TOTAL, TRABAJADORES	203

Fuente: RRHH (CAP) 042-2013 - Municipalidad Provincial de Andahuaylas; Elaboración propia.



ORDENANZA MUNICIPAL N° 042-2013-MPA

Andahuaylas, 27 de Diciembre del 2013.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS

POR CUANTO:

El Concejo Municipal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en Sesión Ordinaria de fecha 27 de Diciembre de 2013, acordó aprobar el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas;

CONSIDERANDO:

Que, conforme con lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 27680 - Ley de Reforma Constitucional, concordante con lo prescrito en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, y que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM se establecen los Lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de las Entidades de la Administración Pública, cuya finalidad es generar la aprobación de un CAP que contenga una correcta definición de los cargos, acorde con la estructura orgánica de la entidad y con los diseños y estructura de la administración pública, que establece la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con el objetivo de priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos;

Que, la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 1°, señala que su finalidad es establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcertada, basada en el respeto al estado de derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas;

Que, con Ordenanza Municipal N° 012-20013-MPA, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, como documento institucional básico, a través del cual se formaliza su estructura orgánica, sus funciones generales y específicas, su interrelación interna y externa, y el organigrama estructural, de conformidad con la constitución política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y demás leyes que le son aplicables;

Que, en concordancia con la autonomía política, económica y administrativa que gozan los gobiernos locales, el artículo 9° numeral 32 de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que corresponde al concejo municipal aprobar el cuadro para asignación de personal (CAP);

Que, en este marco, se ha procedido a la elaboración del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, tomando en consideración la ubicación actual de las funciones que cumplen los funcionarios, empleados nombrados.





ORDENANZA MUNICIPAL N° 042-2013-MPA

Andahuaylas, 27 de Diciembre del 2013.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS

POR CUANTO:

El Concejo Municipal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en Sesión Ordinaria de fecha 27 de Diciembre de 2013, acordó aprobar el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas;

CONSIDERANDO:

Que, conforme con lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 27680 - Ley de Reforma Constitucional, concordante con lo prescrito en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, y que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM se establecen los Lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de las Entidades de la Administración Pública, cuya finalidad es generar la aprobación de un CAP que contenga una correcta definición de los cargos, acorde con la estructura orgánica de la entidad y con los diseños y estructura de la administración pública, que establece la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con el objetivo de priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos;

Que, la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 1°, señala que su finalidad es establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcertada, basada en el respeto al estado de derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas;

Que, con Ordenanza Municipal N° 012-20013-MPA, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, como documento institucional básico, a través del cual se formaliza su estructura orgánica, sus funciones generales y específicas, su interrelación interna y externa, y el organigrama estructural, de conformidad con la constitución política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y demás leyes que le son aplicables;

Que, en concordancia con la autonomía política, económica y administrativa que gozan los gobiernos locales, el artículo 9° numeral 32 de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que corresponde al concejo municipal aprobar el cuadro para asignación de personal (CAP);

Que, en este marco, se ha procedido a la elaboración del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, tomando en consideración la ubicación actual de las funciones que cumplen los funcionarios, empleados nombrados.



Anexo 9. plan de desarrollo de habilidades complementarias

PLAN DE DESARROLLO DE HABILIDADES COMPLEMENTARIAS DE LAS PERSONAS 2015

Presentación

El plan de desarrollo de habilidades complementarias para la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015.

Ha sido elaborado en atención a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano

Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias, más adecuadas a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento anualizado, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos a nivel Local, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, cumplir efectivamente con el importante rol de brindar servicios públicos adecuados, comprometidos con la transparencia, responsabilidad e identidad cultural, a través de la utilización eficiente de los Recursos de la Entidad y realización de las actividades adecuadas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, entre otras importantes atribuciones, contenidas en nuestra Ley Orgánica y demás mandatos legales vigentes .

1. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de las habilidades complementarias de las Personas permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de las habilidades complementarias más adecuadas a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y de esta forma contribuirá a la superación de los trabajadores y mejora continua de su administración.

2. MARCO LEGAL

- a) Constitución Política del Estado.
- b) Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972
- c) Decreto legislativo N° 1023, que aprueba la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- d) Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- e) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”.

3. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de habilidades complementarias de las Personas de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas para el año 2015, alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) y D. S. N° 728.

4. VIGENCIA

El Plan de Desarrollo de habilidades complementarias de las Personas 2016 tiene una duración de un año dividido en semestres y será ejecutado a lo largo del mismo año y solicitamos la presencia de la Autoridad nacional del servicio Civil – SERVIR.

5. DEFINICIONES

Acciones de Capacitación.

Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado y a la mejora de la calidad de vida del administrado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional, laboral y de desarrollo de habilidades.

Trabajo en equipo.

Conjunto de personas con habilidades complementarias, objetivos de enfoque y rendimiento, criterios de eficiencia y eficacia, compromiso mutuo cuyo objetivo principal es la realización de una tarea.

Brecha.

Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y los del ocupante del puesto.

Capacitación interinstitucional y pasantía.

Capacitación en el trabajo técnico y/o práctica que reciben las personas al servicio del estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

Competencias.

Características personales que se traducen en compartimientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

Puesto.

Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.

Estructura del puesto.

Es el diseño, del puesto y está conformada por la descripción el perfil del puesto.

Descripción del puesto.

Parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.

Perfil del puesto.

Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.

Evaluación del desempeño.

Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.

Formación laboral.

Incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del estado en la entidad en la que laboran que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del estado estuvieran recibiendo la capacitación.

6. PLAN DE DESARROLLO DE HABILIDADES COMPLEMENTARIAS DE LAS PERSONAS 2015

El Plan de Desarrollo de habilidades complementarias de las Personas, de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, ha sido elaborado de acuerdo a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación.

7. ASPECTOS GENERALES

7.1 Objetivos de capacitación:

- Mejorar el conocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en las tareas que se encuentran a su cargo.
- Desarrollar las habilidades técnicas y profesionales del personal para elevar la eficiencia de la función pública de las municipalidades.
- Mejorar la atención, rapidez en la solución de problemas a las solicitudes de los usuarios con predisposición y amabilidad en la atención, con actitud positiva, valores personales e institucionales y cultura organizacional favorable.
- Incrementar la confianza por parte de la Población para usar los servicios Municipales.

7.2 Estrategias de la capacitación

- Desarrollar conocimientos y habilidades de los Trabajadores que laboran en los Sistemas Administrativos, Técnico Legal y el sistema de ejecución actividad, proyecto, obra y servicio de la Municipalidad provincial de Andahuaylas, a través de cursos y talleres de capacitación.
- El trabajo en equipo con profesionales y técnicos especialistas en materias que incumben el área de trabajo para mejora las respuestas.

- Desarrollar talleres interactivos para el desarrollo de competencias de liderazgo, trabajo en equipo, mejora continua y vocación de Servicio hacia la Población, con valores personales e institucionales.
- Contar con Profesionales especialistas en los temas a capacitar a fin de que se realice de manera efectiva.
- Realizar evaluación al Personal después de las acciones de capacitación para conocer el incremento de conocimientos y habilidades obtenidas.

8. EVALUACIÓN:

8.1 Evaluación Diagnóstico:

Recursos Humanos

Un elemento importante y esencial en toda organización es el Recurso Humano, el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización aportan el conocimiento y trabajo, permitiendo implantar estrategias; consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe. La administración municipal está integrada por el personal nombrado, funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicio a la municipalidad.

Cabe mencionar, que la municipalidad durante los años anteriores no ha implementado ningún Plan de capacitación y de evaluación para mejorar los servicios municipales, cuyos defectos definen el diagnostico de las necesidades de capacitación.

FODA:

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología de información disponible. • Capital Humano con capacidad y Liderazgo. • Gobierno local predispuesto a recuperar el principio de autoridad con voluntad de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avance tecnológico e ingeniería. • La presencia de agentes cooperantes que ayuden en el desarrollo económico social. • Oferta de capacitación y asistencia técnica.
DEBILIDAD	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Débil identificación institucional de los servidores. • Resistencia al cambio de cierto sector de trabajadores. • Limitadas oportunidades de capacitación del personal. • Limitada vocación de servicio y rapidez a la población. • Trámites Burocráticos. • Desconocimiento de simplificación administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza y falta de credibilidad por parte de la ciudadanía hacia el gobierno local. • Inestabilidad laboral del Personal Contratado. • Legislación laboral cambiante.

9. Recursos y presupuestos

DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
BIENES				
Libros de metodología de Investigación	Unidad	3	S/. 90.00	S/. 270.00
Laptop	Unidad	1	S/. 1900.00	S/. 1900.00
USB	Unidad	1	S/. 30.00	S/. 30.00
Impresora	Unidad	1	S/. 350.00	S/. 350.00
Papel Bond A4	Millar	4	S/. 25.00	S/. 100.00
Lapiceros	Unidad	200	S/. 0.50	S/. 100.00
Fólderes	Unidad	200	S/. 0.50	S/. 100.00
SERVICIOS				
Experto en capacitación de personal	Persona	2	S/. 2000.00	S/. 2000.00
Internet	Mgbtz	360	S/. 10.00	S/. 360.00
Llamadas telefónicas	Minutos	200	S/. 0.50	S/. 100.00
Fotocopias	Unidad	500	S/. 0.10	S/.50.00
Pasaje del expositor	personas	2	S/. 200	S/. 400.00
Transporte y viáticos	Pasaje	13	S/. 30	S/. 390.00
Honorarios del equipo de implementación del plan	Personas	3	S/. 1500.00	S/.4500 .00
Honorarios de anfitriones	Personas	10	S/. 100.00	S/. 1000.00
PRESUPUESTO TOTAL				S/. 11,650.00