

“UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES”

Facultad De Ciencias Administrativas Y Contables

Escuela Profesional De Administración Y Sistemas



TESIS

Título : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA HUANCVELICA- 2016

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor : Bach. Olivia Taipe Paucar

Asesor : Mg. Graciela S. Verástegui Velásquez

Área de investigación : Dirección

Línea de investigación : Talento humano

HUANCAYO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD PERUANO LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA. HUANCAMELICA- 2016”

PRESENTADO (A) POR:

OLIVIA TAIPE PAUCAR

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional De Administración Y Sistemas

Aprobado Por El Siguiete Jurado

PRESIDENTE

.....
Grado NOMBRES Y APELLIDOS

PRIMER
MIEMBRO

.....
Grado NOMBRES Y APELLIDOS

SEGUNDO
MIEMBRO

.....
Grado NOMBRES Y APELLIDOS

TERCER
MIEMBRO

.....
Grado NOMBRES Y APELLIDOS

Huancayo, ...de.....De 20....

ASESOR

MG. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, quienes me dieron sus fuerzas y apoyo para salir adelante en mi etapa profesional sé que ellos sufrieron y lucharon por mi bien estar y mi educación.

A mi enamorado y amigos por confiarme esa confianza para yo salir a delante y obtener nuevas ideas.

AGRADECIMIENTO

A dios quien me consintió la luz para prepararme y la fuerza para seguir cada día.

A la Universidad Peruana los Andes, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios y ser profesional; al director, a los docentes de la escuela profesional de administración de sistemas por impartir sus conocimientos, esfuerzo, experiencias y motivación permanente hacia los estudiantes de esta carrera profesional. A mi asesora MG. Graciela Soledad Verástegui Velásquez, lo agradezco bastante por su comprensión y apoyo en mi trabajo de investigación

También doy gracias a los profesores de la Universidad Peruana los Andes, por las correcciones y sugerencias exactos, que aceptaron alcanzar y obtener los objetivos del trabajo.

A la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica, al alcalde y a todos los trabajadores de la gerencia de administración, quienes contribuyeron en el desarrollo de mi trabajo, también por ayudarme en las facilidades necesarias para el caso.

A mis amigos quienes me ayudaron a encaminar este trabajo. De tal manera agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por darme las fuerzas y motivarme en los momentos buenos y malos.

La autora.

ÍNDICE

Hoja de aprobación de tesis.....	ii
Nombre Del Asesor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Índice De Tablas	viii
Índice De Gráficos.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
1.1. Descripción Del Problema	16
1.2. Formulación Del Problema	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2. Problemas Especificas.....	18
1.3. Objetivos De La Investigación.....	18
1.3.1. Objetivos Generales	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	19
1.4. Justificación De La Investigación	19
1.4.1. Justificación Teórica.....	20
1.4.2. Justificación Práctica	20
1.4.3. Justificación Metodológica.....	20
1.4.4. Justificación Social	20
1.4.5. Justificación De Conveniencia	21
1.5. Delimitación De La Investigación	21
1.5.1. Delimitación Espacial.....	21
1.5.2. Delimitación Temporal.....	21
1.5.3. Delimitación Conceptual	22
2. Marco Teórico	23
2.1. Antecedentes Del Estudio	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales	25

2.1.3. Anivel Local	27
2.2. Bases Teóricas.....	30
2.3. Definición De Conceptos	30
2.3.3. Marco Conceptual.....	48
2.4. Hipótesis Y Variables	50
2.4.1. Hipótesis Generales	50
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	50
2.5. Operacionalizacion De Las Variables	51
3. Metodologia.....	53
3.1 Método De Investigación.....	53
3.2.Tipo De Investigación.....	53
3.4. Diseño De La Investigación:.....	55
3.5.Población Y Muestra.....	56
3.5.1. Población.....	56
3.5.2. Muestra.....	56
3.6. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	56
3.7. Procedimiento De Recolección De Datos.....	57
4. Análisis Y Discusión De Resultados.....	58
4.1. Técnicas De Procesamiento Y Análisis De Datos.....	58
4.2. Presentación De Resultados En Tablas, Gráficos.....	59
4.3 Proceso De Contraste De Hipótesis.....	89
4.4 Discusión De Resultados.....	103
Conclusiones	
Recomendaciones	
Referencias Bibliográficas	
Anexos	
Matriz De Consistencia	
Instrumento De Recolección De Datos	
Consideraciones Éticas	
Validación de Instrumento	

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla N° 1.** Usted cuando postulo fue de acuerdo al perfil profesional
- Tabla N° 2.** Los objetivos de la institución son claros y precisos para su cumplimiento
- Tabla N° 3.** Tienes la facilidad de captar los sistemas o programas administrativas dentro de tu puesto de trabajo
- Tabla N° 4.** Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo
- Tabla N° 5.** La visión de la entidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso
- Tabla N° 6.** Considera que el ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento
- Tabla N° 7.** Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el Cargo
- Tabla N° 8.** Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión
- Tabla N° 9.** La entidad cumple con los requisitos para la contratación del personal
- Tabla N° 10.** Cuándo tiene dudas sobres algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos
- Tabla N° 11.** La Municipalidad les brinda apoyo o unos programas para la capacitación
- Tabla N° 12.** La Municipalidad cumple con programas de desarrollo de profesión
- Tabla N° 13.** Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas
- Tabla N°14.** Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa
- Tabla N°15.** La entidad cuenta con un presupuesto para una capacitación de los personales
- Tabla N° 16.** Para Usted, Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña
- Tabla N° 17.** Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva los problemas que se presenta en su trabajo

Tabla N° 18. Contribuyen sus ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo

Tabla N° 19. Cuando hay metas por cumplir, Participan todos los trabajadores activamente

Tabla N° 20. Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral

Tabla N° 21. Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral

Tabla N° 22. Ha crecido profesionalmente en la institución

Tabla N°23. La tarea que realizas, percibes que es reconocido

Tabla N°24. Para usted, Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña

Tabla N°25. El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto

Tabla N°26. Las tareas que realiza las ejecuta con la debida importancia que se merecen

Tabla N° 27. El ambiente creado por sus compañeros, Es ideal para desempeñar sus funciones

Tabla N° 28. Existe cooperación entre todos los trabajadores de la gerencia de administración para realizar una excelente labor

Tabla N° 29. Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento

Tabla N° 30. Con relación a las preguntas y respuestas anteriores. Considera Usted si es bueno el Desempeño Laboral en el Área de Adquisiciones

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Grafico N° 1.** Usted cuando postulo fue de acuerdo al perfil profesional
- Grafico N° 2.** Los objetivos de la institución son claros y precisos para su cumplimiento
- Grafico N° 3.** Tienes la facilidad de captar los sistemas o programas administrativas dentro de tu puesto de trabajo
- Grafico N° 4.** Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo
- Grafico N° 5.** La visión de la entidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso
- Grafico N° 6.** Considera que el ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento
- Grafico N° 7.** Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el Cargo
- Grafico N° 8.** Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión
- Grafico N° 9.** La entidad cumple con los requisitos para la contratación del personal
- Grafico N° 10.** Cuándo tiene dudas sobres algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos
- Grafico N° 11.** La Municipalidad les brinda apoyo o unos programas para la capacitación
- Grafico N° 12.** La Municipalidad cumple con programas de desarrollo de profesión
- Grafico N° 13.** Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas
- Grafico N°14.** Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa
- Grafico N°15.** La entidad cuenta con un presupuesto para una capacitación de los personales
- Grafico N° 16.** Para Usted, Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña
- Grafico N° 17.** Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva los problemas que se presenta en su trabajo

Grafico N° 18. Contribuyen sus ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo

Grafico N° 19. Cuándo hay metas por cumplir, Participan todos los trabajadores activamente

Grafico N° 20. Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral

Grafico N° 21. Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral

Grafico N° 22. Ha crecido profesionalmente en la institución

Grafico N°23. La tarea que realizas, percibes que es reconocido

Grafico N°24. Para usted. Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña

Grafico N°25. El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto

Grafico N°26. Las tareas que realiza las ejecuta con la debida importancia que se merecen

Grafico N° 27. El ambiente creado por sus compañeros, Es ideal para desempeñar sus funciones

Grafico N° 28. Existe cooperación entre todos los trabajadores de la gerencia de administración para realizar una excelente labor

Grafico N° 29. Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento

Grafico N° 30. Con relación a las preguntas y respuestas anteriores. Considera Usted si es bueno el Desempeño Laboral en el Área de Adquisiciones

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación de “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los funcionarios de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica- 2016”, surge a causa de los problemas que se ha venido generando en muchas Entidades Públicas, como (gobiernos regionales, gobiernos provinciales, y municipales), cuyo objetivo fue, determinar y conocer de qué modo se puede vincular el talento humano en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica.

Por eso vemos un modelo definida y finita de 50 funcionarios, talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los colaboradores la investigación es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, método deductivo, un diseño no experimental Transversa,

La recolección de datos se realizó a través del cuestionario según la escala de Likert, para ambas variables. Se aplicó a la correlación de spearman, donde vemos una observa de tasación 0,311 que se implica que hay una correlación positiva débil, según el valor sig, se llegó a tener 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia) , por lo tanto si hay una relación importante dentro de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial Acobamba Huancavelica.

Palabras claves:

Gestión Del Talento Humano

Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present work of "Human Talent Management and Labor Performance Management Administration officials of the provincial municipality of Acobamba Huancavelica 2016", arises because of the problems that have been generated in many public entities, as (regional governments, provincial and municipal governments), whose objective was to determine and know how human talent can be linked to the job performance of officials of the Administrative Management of the Provincial Municipality of Acobamba Huancavelica.

That is why we see a defined and finite model of 50 employees, human talent is related to the work performance of the collaborators, the research is of a basic type, descriptive correlational level, deductive method, a non-experimental transverse design,

The data collection was done through the questionnaire according to the Likert scale, for both variables. It was applied to the spearman correlation, where we see a 0,311 appraisal observation implying that there is a weak positive correlation, according to the sig value, "it came to have 0.000, which is less than 0.05" "(level of significance)" , therefore if there is an "important relationship within the Management of Human Talent and Labor Performance in the Provincial Municipality" Acobamba Huancavelica.

Keywords:

Human Talent Management

Job performance

INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy gestión del talento humano es de vital interés dentro de las organizaciones sobre todo en las Entidades Públicas, también es importante para los trabajadores porque desarrollan un lugar oportuno con el objetivo de cumplir metas y mejorar la productividad. Gestión del talento humano y el desempeño laboral se define mediante cada personal juzga su trabajo en la institución, sin embargo, los empleados pueden querer diversos objetivos cuando prefieren proponer sus actividades, reflexionan que para obtener la meta es obligatorio que estén orgullosos con la gestión del talento humano que domina en la institución.

El talento humano, es la cualidad del clima empresarial que escuchan o investigan los socios “de la institución, y que incide, directamente, en su conducta; hacer un estudio sobre gestión del talento humano, suministra realimentación sobre el proceso que determinan las actitudes organizacionales, además encajar cambios planificados en el comportamiento de los asociados, como en la elaboración organizacional de más métodos que adaptan una institución. Un reconocimiento del talento humano proporciona ciertos procedimientos e participaciones claros como mediante el diseño, de las instituciones organizacionales, planificar, cambios en el ámbito institucional interno, también las programas de motivación y desempeño, mejoramiento de métodos de comunicación, etc.; por lo tanto realizamos diferentes estudios de este tema, y corresponde en la misma respuesta, estos resuelven que un empleador se encuentra sentimentalmente posicionado dentro de la institución donde elabora sus funciones, donde mostrara niveles de rendimiento mejor y excelente las personas que descubren en un trabajo social y seguro.

También los empleados son parte elemental en el crecimiento y el cambio práctico en las instituciones, mediante un buen ambiente de trabajo veremos como resultado de un buen

desempeño laboral en la institución, particular y conjuntamente. La correlación interpersonal forman un aspecto básico en la vida, funcionando como un medio para alcanzar determinados objetivos por ello se realizó el presente estudio “Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica- 2016”, donde se determinó si hay una relación entre ambas variables de estudio. Estructurado en cuatro capítulos: **Capítulo I:** menciona el planteamiento del problema, objetivos también la justificación de la investigación . **Capítulo ii,** vemos los marcos teóricos, antecedentes del estudio, bases teóricas, hipótesis, definiciones de expresión básicas, variables e indicadores de estudio y operacionalización de variables. **Capítulo iii,** menciona, marco metodológico, también otros **Capítulo iv,** nos da a conocer el análisis de los resultados. Y por último vemos las siguientes conclusiones, recomendaciones, bibliografías, y anexos

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Gestión del talento humano es interesante en todas las organizaciones y asociaciones que obtienen resultados positivos también acuden a buscar personas aptas para poder orientar en los distintos puestos de función . El recurso humano mediante los distintos procesos llevados de modo correctos y oportunos puede superar el desempeño laboral de las personas dentro de las instituciones. lograr buenos resultados en el rendimiento de la entidad. La gestión del talento humano implica el uso adecuado de herramientas y también la incorporación de nuevos modelos relacionados a la gestión del personal que mejoren los resultados de la institución.

Las organizaciones de prestigio de nivel internacional como en las empresas públicas o privadas, la gestión del talento humano se expone en la identidad del empleador con la institución u organización y contribuye para producir un crecimiento .

Por lo tanto estas entidades apuestan en la formación y enseñanza de los empleados

para que de este modo mejore la calidad en la producción y el desempeño laboral por ende la rentabilidad .

En la actualidad la globalización, cambios tecnológicos, la función del talento humano también el proceso de evaluación de desempeño, organizar un gran reto en las escenas y son inevitables para una organización.

Las empresas públicas como las municipalidades no son extraños a lo explicado antes era necesario investigar el tema sobre gestión del talento humano y el desempeño dentro de los empleados de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica.

A través de los problemas encontrados, se ha identificado que la planificación del talento humano no se conoce como un proceso esencial sino como desempeño de las leyes. La integración del talento humano se lleva de perfil experimental sin los necesarios procesos e instrumentos con que cuenta, desde el periodo de reclutamiento, la clasificación y la incitación del personal. Por lo tanto, inducir poco el desarrollo del Talento humano como una estructura de mejorar la gestión de la entidad.

Se puede decir que la gestión del talento humano estudia el proceso que desarrolla y a la vez incorpora a su equipo nuevos integrantes dentro de la empresa, y además se encarga de desarrolla como también incorpora en el proceso la permanencia o retención del recurso humano existente y con las condicione que solicita la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016?

1.2.2. Problemas Especificas

¿De qué manera se relaciona la planificación del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016?

¿De qué manera se relaciona la Integración del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016?

¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivos Generales

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016
- ✓ Explicar la relación entre la Integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016
- ✓ Identificar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificamos la investigación, puesto que al obtener la relación de la gestión del talento humano con el desempeño de los trabajadores se puede establecer con mayor exactitud los procesos a llevarse a cabo o retirar los que no representan mejorar en el desempeño de los colaboradores. Teniendo en cuenta el respeto a los derechos del colaborador y del empresario.

En la investigación se da a entender los factores del talento humano que influye en el desempeño laboral de los colaboradores de manera importante, en la relación empleador - jefe, el dialogo, en el liderazgo y básicamente en la satisfacción laboral, a través de un estudio que autoriza establecer opiniones de mejora para su atención.

En varias entidades vemos al talento humano como un objeto o cosa y no se considera en buena dimensión; en este caso la administración de recursos humanos está ordenado

a planificar, organizar, dirigir, y controlar habilidad que permitan un adecuado desempeño de los empleados en la institución.

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación nos permitirá conocer las teorías, modelos y estrategias sobre talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica.

1.4.2. Justificación Práctica

Proponer alternativas o mecanismos que identifiquen el grado de desempeño laboral de los gerentes y empleados de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica, y lograr una buena gestión de talento humano óptimo para tener un desarrollo sostenible de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el siguiente plan de trabajo será uso de un conjunto de métodos y la metodología, específica para esta investigación que este carácter netamente descriptivo.

1.4.4. Justificación Social

Este trabajo de investigación ayudara a los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

Mediante las actividades que labore dentro de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica. He analizado todas las inconveniencias de los trabajadores sobre los RR.HH

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrollará en el departamento de Huancavelica provincial de Acobamba específicamente en la Municipalidad Provincial de Acobamba, en la gerencia de Administración. Que es la Provincia más importante del departamento de Huancavelica.

GRAFICO N° 1



1.5.2. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se ejecutará durante el año 2016 de acuerdo al plan de actividades y cronograma establecido.

1.5.3. Delimitación Conceptual

En la actualidad la Investigación elabora referencia a la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica.

- **Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un instrumento estratégico, necesario para enfrentar los nuevos retos que impone el medio.

- **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es para poder cumplir con las obligaciones, compromiso, también es una herramienta para poder hacer de la mejor manera y lograr un nivel más alto.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Se han encontrado estudios como antecedentes de la investigación, aunque no en el ámbito de nuestra investigación, sino de manera más general, presentamos los siguientes antecedentes:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En la investigación de Garcia (2013) menciona que a la fecha aún no se tienen determinados los parámetros que se deben considerar para la recepción del personal de la empresa o institución, y que estas estén relacionadas al perfil que exige el puesto de trabajo y así cumpla eficientemente el trabajo por el cual se está contratando a este personal, esto está respaldado por la encuesta que tuvo como resultado que el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano pudieron proporcionar.

- Los 82% de las personas encuestadas respondieron que no hay una buena orientación y capacitación para determinar un ingreso eficiente del personal a la institución y no lo toman en cuenta el perfil requerido y a veces les pide un buen desembargo en su trabajo.

Martinez (2013) en sus conclusiones de tesis hace referencia al objetivo habiendo cumplido en su totalidad según la propuesta presentada en el capítulo 3 de la investigación, habiendo utilizado para el análisis el manual de organizaciones de la institución, así mismo se tuvo en cuenta la misión, visión, como también los valores y demás documentos de gestión que vinculados al personal y manejo del personal, de los cuales se obtuvieron 3 principales Diccionarios que forman la organización que son esenciales dentro del Sistema del Talento Humano que tiene en cuenta la competencias del capital de trabajo: El Diccionario de valores.

- Vemos de qué manera cumplen las recomendaciones de las leyes públicas y privadas en el talento humano y desempeño laboral.

En la tesis de Torre (2011), se concluye mencionando que las habilidades de los recursos humanos orientadas a la responsabilidad y que están en base a el estándar “soft” los cuales se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral teniendo en cuenta la percepción como también las expectativas de los empleados. Este trabajo se analizó con un enfoque universal y positivistas y así evaluar el logro de los objetivos estratégicos de la empresa, para ellos estas estrategias deben estar implementadas en cada una de las acciones que aplique el empleador y reconocidas por el empleado, por tanto la utilización de la **información** a cada área, departamento, oficina, etc. El acuerdo psicológico da a conocer en compromiso que debe tener el empleador con el empleado y la manera de lograr este acuerdo es con el cumplimiento normativo aplicado a la práctica

que benefician y hacen que el empleado se sienta identificado y favoreciendo su desempeño dentro de sus labores en la empresa o institución, favoreciendo por tanto al desarrollo de la institución.

Guevara, J, (2014) en su investigación llega a la conclusión que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, pero que en la población evaluada el resultado no es el esperado ya que dentro de las actividades no se han incorporado las capacitaciones al personal, tampoco se tiene estímulos como por ejemplo reconocimientos por el desempeño ejemplar del empleado, es decir no se tienen claras las acciones a seguir o estrategias debidas para una buena gestión del talento humano.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

De acuerdo una investigación llevada a cabo por el peruano Inca, k, (2015) se tuvo varias conclusiones siendo las más importantes para este trabajo las siguientes.

- Al buscar la relación de la variable recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, y al obtener el valor del coeficiente de Spearman se tuvo un valor de 0.819, es decir se tiene una relación positiva alta entre variables, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Con esto se demuestra que desarrollar estrategias debidas en la gestión del talento humano estará afectando positivamente al desempeño laboral de los empleados de la empresa. Esta variable tiene una gran importancia para que la empresa o institución llegue a sus objetivos estratégicos a corto y largo plazo.
- Al relación la capacitación del trabajador y la calidad de su trabajo se encontró un coeficiente de Spearman con un valor de 0.756, es decir se tiene una relación positiva entre ambas variables o es decir una relación directa entre

variables bastante importante. Esto permite considerar entre de las acciones una capacitación constante del personal de acuerdo a las áreas y competencias de cada una de ellas. Y como resultado se tendrá calidad en el trabajo realizado.

Según Giancardo Cachuan, (2014), en su investigación obtiene las siguientes conclusiones.

- Al aplicar la gestión de desempeño se pudo observar que se generó baja productividad del capital de trabajo, es decir provocó menos rentabilidad para la empresa de servicios de outsourcing contable financiero.
- Además se encontró que el clima laboral es afectado por la interrupción directa de las operaciones que debe realizar el trabajador, motivados por malas estrategias del empresario que no tuvo consideración con las necesidades de sus empleados y por tanto el rendimiento del empresario fue afectada negativamente.

Según Larico, R, (2014), en su tesis de licenciatura llega a las conclusiones siguientes:

- Se confirma la presencia de vinculación expresiva a través de los factores promovedores y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román.
- Se demostró correlación significativa entre las gratificaciones del mínimo vital con el desempeño de habilidades porque eso influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Dentro de las conclusiones a las que llego Bedoya, E, (2005), manifiesta lo siguiente:

- La finalidad de gestión que se encarga de la evaluación de desempeño se estipulan cambios considerables para que sean adaptados y aplicados por los empleados para estar preparados a los cambios constantes del mercado laboral y de los procesos de mejora continua de la empresa. La relación entre funciones del capital humano y aplicar el desarrollo de una gestión que implique la evaluación constante del desempeño de los empleados que deben proporcionar las condiciones necesarias según las necesidades que se han presentado en la actual y teniendo en cuenta que todo tiene un cambio constante, requiere de un análisis muy dinámico y profundo que a la vez representa un gran desafío para el planificador de la empresa que tenga que integrar cada variable necesaria para desarrollo eficiente y eficaz de la empresa y así obtener la rentabilidad esperada o mejorarla.
- El concepto moderno del recurso humano y el sistema de gestión de evaluación del desempeño, incurrirá en el desarrollo de las organizaciones en un entorno de alta rivalidad.

2.1.3. ANIVEL LOCAL

Chupayo B , Pérez (B, 2007, pág. 164) concluye en:

- “hay una relación positiva o relación directa entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, esto quiere decir que cuando se tiene un mejor clima laboral la respuesta de los trabajadores a en los quehaceres diarios del trabajo mejorara considerablemente

- En la actualidad no se encuentran diferencias de género en la municipalidad Provincial de Huancayo, lo cual hace que la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral sean afectadas de forma similar tanto a varones como a mujeres.

En la municipalidad provincial de Huancayo existe una buena motivación porque no hay una diferencia de los trabajadores y tienen un buen trato de sus superiores, también muestra un nivel moderno de clima y desempeño eso nos quiere decir que hay mayor desempeño laboral y a mayor rentabilidad mayor clima laboral.

Según Clemente L, (2013), establece conclusiones importantes en su investigación siendo las siguientes:

- Se encontró que la variable desempeño Laboral y la variable eficiencia de Gestión del personal tiene una relación positiva o directa ya que el resultado de la relación es de 92,2% en la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, Región de Huancavelica durante el periodo del 2013
- Se encontró también que la relación de la dimensión Desempeño Personal y la variable Eficiencia de Gestión del personal administrativo es del 49,2% es decir tiene una relación positiva significativa. En la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, Región de Huancavelica durante el periodo del 2013,

Según Gomez F, (2013), en su tesis determina las siguientes conclusiones:

- La responsabilidad dentro de la institución, accede aumentar la eficacia y la importancia de sus objetivos, que representa un trabajo contante en la cultura organizacional en la que se desarrolla la institución. Se evidencia lo dicho en el clima organizacional, por lo que para conocer las percepciones que el

personal tiene la particularidad de la organización, que influyen en la posición y la responsabilidad de los empleados, por tanto es de vital importancia hacer sondeos sobre la percepción de los empleados y reconocer su necesidades insatisfechas y dar paso a un diagnostico que identifique las prioridades del empleado que este directamente relacionado con su desempeño. De esta manera se pobra establecer las estrategias y acciones que tengan repercusión en los objetivos de la empresa, y estos deben beneficiar tanto al empleador y empleado de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

En una entidad pública o privada es necesario elaborar diagnóstico del clima organizacional para poder mejorar el comportamiento y la eficacia dentro de la institución y así llegar a más objetivos y cumplir metas, también Para poder conocer las características de la institución es muy importante elaborar diagnósticos de clima organizacional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.3.1. Gestión Del Talento Humano

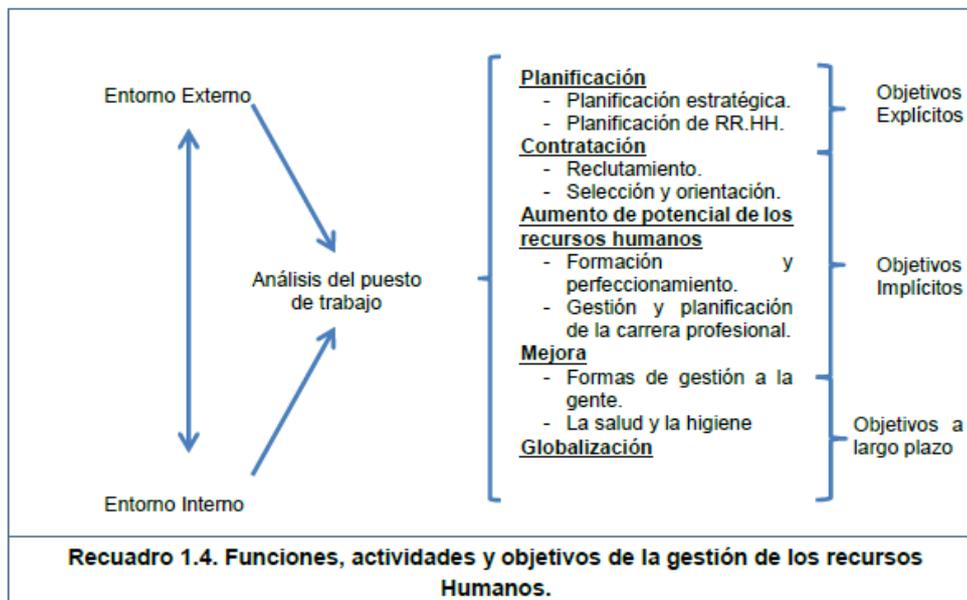
Según **Vasquez, A., (2008)** manifiesta que la gestión del talento humano es una ocupación que depende de las clasificaciones, funciones y decisión. Marco la importancia de una colaboración de una organización donde se compromete a formar un serie de medidas como el compromiso de los colaboradores de la empresa, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función del rendimiento de cada colaborador, un trato justo a estos y una formación.

Según (**Chiavenato, I. , 2009**), determina que la gestión del talento humano viene a ser un conjunto de políticas integrad por habilidades que el planificador de la empresa debe medir, y relacionar según los puestos gerenciales vinculados con los recursos, y las diversas etapas como reclutamiento, la retención del personal de alta calidad a través de incentivos y recompensas. Y la aves despertar esas habilidades escondidas de muchos trabajadores y mejorarlas.

La gestión del talento humano es muy interesante para el compromiso de los trabajadores de una entidad pública o privada, también para dirigir la actitud de los cargos gerenciales relacionados con los trabajadores incluidos las capacitaciones, selección reclutamiento y evaluación de desempeño, todo esto depende de las actitudes de cada organización. Por lo tanto pasan casos en diferentes entidades públicas y privadas que no lo toman importancia la gestión del talento humano y vemos mucha debilidad y no hay un buen desempeño laboral en las instituciones.

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

GRAFICO N° 2



Fuente: (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007).

a) Objetivos Explícitos

Existen tres objetivos explícitos fundamentales de la gestión del talento humano.

- ✓ Retener a los colaboradores deseables, para poder llegar un mercado moderno.
- ✓ Motivar a los trabajadores para alcanzar a un buen compromiso con la empresa y se implique en ella.
- ✓ apoyar a los colaboradores a crecer y desarrollarse dentro de la institución.

En una institución siempre debemos capacitar, orientar a los personales para poder ganar mas confianza y así tener mas fortalezas en la institución.

b) Objetivos Implícitos:

Existen tres objetivos implícitos relacionados con el talento humano.

- ✓ Mejoramiento en la Productividad.
- ✓ Mejoramiento de la calidad de vida en el empleo. siempre en una entidad debemos demostrar que somos los mejores también apoyar en todo las actividades de la entidad
- ✓ Realización de la normativa.

Siempre los trabajadores deben tener una buena motivación laboral para tener un buen futuro en la entidad y fijarse siempre de los productos modernos y nuevos.

c) Objetivos a largo plazo

Hoy en día los objetivos a largo plazo, determinan el cálculo final, mencionan a la beneficio y competitividad, al incremento de valor de la organización y, en definitiva, a una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización.

Porque vemos que la mayoría de los trabajadores pasa mayor parte de sus vidas laborando en las instituciones, las cuales dependen de las mismas para realizar y alcanzar sus metas y objetivos para así tener el éxito esperado.

Hay mucha competencia en los diferentes entidades siempre fijarnos en las debilidades de las instituciones para poder tener una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización, También vemos que la gestión del talento humano para que tenga un buen desempeño debe contar con las dos partes fundamentales que son las personas y las organizaciones.

La ley de la gestión del talento humano en el sector público:

Las leyes de la gestión del Talento Humano son importantes en las instituciones, que nos da a entender sobre el Talento Humano en las organizaciones públicas está posicionadas por la Constitución Política del Perú: la ley laboral es siguiente.

La ley N° 30057, encuentra una mejor calidad de servicio de las organizaciones del Estado, así mismo se encuentra también mejoras en los ingresos de los colaboradores en el sector público, y esto determina el crecimiento del empleado público mejorando su capacidades profesionales, para ello se necesita la implementación y creación de instrumentos que puedan ayudar a evaluar todo el proceso que engloba la gestión del talento humano.

La ley N° 30057 nos quiere decir que no se puede mejorar el desempeño laboral de los empleados sino se implementan e complementan con los instrumentos de la gestión del talento humano a veces también mejora los ingresos de la mayoría de los trabajadores públicos, y así vemos nuestro crecimiento profesional.

Planificación Del Talento Humano

Según (Fernandez,, 2008), la planificación del talento humano viene a ser un proceso por el cual se integra a personas calificadas, es decir personas cualificad en las áreas necesarias y según requiero la empresa.

También el talento humano, encuentra solucionar las cualidades de la institución, y vemos de cómo llevar los diferentes trabajos referentes a la gestión de personal.

La planificación de recursos humanos nos ayuda bastante a posicionarnos en un buen mercado hacia tener una buena demanda.

Descripción y análisis de puestos de trabajo:

Según (Varela, , 2006) explica y análisis donde se puede ubicar y encontrar y comprender los requerimientos básicos o necesarios para ocupar un puesto de trabajo para poder cubrir los deberes y obligaciones que debe realizar cualquier colaboradores para ello se debe contar a la vez con el manual de organizaciones y funciones y está a la vez debe estar atada a otros documentos de gestión de la empresa.

Las explicaciones y especificaciones, están escritos en un documento formal donde será usado por la empresas, siempre que lo necesitan; más que nada en una organización publica son reconocidas como los documentos de gestión de toda entidad como por ejemplo el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones (MOF) (ROF).

En una entidad pública se le conoce como él (ROF y MOF). Que son documentos muy importantes para una organización porque nos da a conocer las funciones, exigencias y compromisos a los empleados de la organización también vemos una buena gestión del talento humano.

Usos de la información del análisis de puesto

El aprendizaje logrado de estudio, se usara en las funciones y programas del talento humano, son los siguientes

- ✓ Planificación del talento humano.
- ✓ Reclutamiento y la clasificación, descripción y especificación. las organizaciones mediante estos documentos contratan o evalúan a sus personales para que ocupan los diferentes cargos
- ✓ Remuneración o compensación. Es una contraprestación de cada trabajar mediante a la ley.
- ✓ Formación (Capacitación). Siempre en una institución de haber capacitación para que haga una buena formación de los empleados
- ✓ Evaluación del desempeño.

Integración del Talento humano:

Según Chiavenato, (2007) indica que la incorporación del nuevo talento humano está vinculado al comportamiento de cada persona, lo cual se realizara en dos formas: el comportamiento dentro de la empresa y como también fuera de ella.

La reunión del personal no solo busca incorporar, lo que se quiere es clasificar al personal ideal para cada componente en la estructura de la empresa. El desarrollo de la integración se vincula con la dotación adecuada de personas a la empresas.

La integración del talento humano puede realizarse dentro de la institución también fuera de la institución, evaluando sus funciones y su perfil profesional de cada empleado.

Reclutamiento

Según (Chiavenato, I. , 2000) se reconoció que el mercado de la demanda es un lugar donde ubican los postulantes que ocuparan las vacantes que las instituciones requieren ocupar.

El comportamiento de talento humano, son las actividades que se realizan con el objetivo de seleccionar el número adecuado de postulantes para cubrir el cargo, pero sobre todo la de atraer postulante potencialmente cualificados.

Según el autor Chiavenato nos explica que en el mercado de recursos se encuentran personales bien capacitados y calificados para que puedan ocupar los puestos que requiere la organización.

a) Fines del reclutamiento:

La finalidad del reclutamiento es conseguir la cantidad competente de los postulantes capacitados para proteger las necesidades de la empresa, por lo tanto es proteger los puestos libres. Vemos los fines siguientes:

- ✓ Realizar la normativa jurídica actual.
- ✓ Incrementar la eficiencia particular de la institución, tanto a corto como a largo plazo etc.

En una empresa siempre tenemos que cubrir a los personales y postulantes a los diferentes área y verificar mediante la capacidad del personal.

b) El reclutamiento de personal se puede dar de tres formas:

- ✓ **Reclutamiento interno** por el momento la institución cubre sus vacantes con sus mismos trabajadores, ya sea por transmisión de personal, subida o transferidos con escalamiento.

Cuando un trabajador tiene un buen desempeño, actitud, responsable y con un buen conocimiento la empresa puede continuar con los mismos trabajadores todo es depende de uno mismo.

- ✓ **Reclutamiento externo:** por el momento se busca fuera de la institución a los postulantes que ocuparan la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.

- ✓ **Reclutamiento mixto:** es la combinación del interno y el externo. Al ocupar los puestos solicitados con personal de la empresa, entonces se mandara de llenar ese lugar que deja la persona ascendida.

En este caso es cuando la institución cubre su puesto de trabajo con los mismos personales o también buscan fuera de la empresa para que puedan llenar ese vacío que deja el personal

Dimensiones del talento humano

Dimensiones interna

Según **(Rodríguez, 2009)**, nos explica en la dimensión interna de la gestión del talento humano se acerca todo el correspondiente a la disposición del personal, esto es: responsabilidad, actitudes, motivaciones y habilidades; indicadores esto se significa la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

- ✓ **El Conocimientos** según, **(Galicía , 2010)**, es un requerimiento que se está cambiando en materia inmenso potencial para renovar el mundo requerido por los cambios constantes que nos lleva la aplicación y utilización de la tecnología en todo el proceso productivo.

En estas dimensiones se ve todo el conocimiento, responsabilidad actitudes, valores de los trabajador dentro de su labor para ver el avance de sus nuevas tecnologías de la investigación.

Dimensión Externa

Para **(Rodríguez, 2009)** la dimensión externa es la clasificación, aumento y permanencia del colaborador de la empresa, incorpora el estudio del clima laboral, la esperanza del crecimiento del profesional.

- ✓ **Clima laboral.** De acuerdo a **(Galicía pag. 67, 2010)**, el clima laboral crea referencia de cómo se dirige y valora a los trabajadores también puede ser a la capacidad que tiene los trabajadores de la institución.

- ✓ **Perspectiva de desarrollo profesional.** definido por (**Chiavenato pag, 556, 2004**), El desarrollo profesional es, como “la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional

Siempre en una entidad debe haber una capacitación al ingreso de un nuevo personal y ver la capacidad para poder ubicarlo en el puesto que le corresponde así no perjudicarlo al personal en su desarrollo profesional.

Selección De Personal

Según (**Chiavenato, I., 2002**), se desarrolla mediante la aptitud de una institución, escoge a través de una lista a los convocados, la persona que le gusta mejorar los principios reclamados para poder habitar el cargo libre, fundamentando los presentes requisitos de la institución.

Fines de Selección

- ✓ Colaborar a los objetivos terminados de la empresa para poder posicionarnos en muy mercado.
- ✓ Contar con personas de altos nivel de conocimiento porque es muy importante para que las instituciones puedan cumplir sus objetivos.

Para que una empresa este bien posicionado debe tener personal bien capacitados y con altos niveles de aprendizaje para que pueda satisfacer sus objetivos y metas.

Desarrollo del talento humano

Según (**Chavenato, I., 2002**), nos indica que el desarrollo del talento humano, nos explica que los trabajos que presentan a las empresas en rendimiento de sus empleados. Por lo tanto las capacitaciones y el establecimiento que promete la institución en lo presente, reciente y condicionales colaboradores (colaboradores a ser elevados a otros cargos de mayor nivel de su presente puesto de función) de la institución con tal de desempeñar en sus puestos de labor ya sea ahora o también en el futuro. Además esto ayudara a que la institución pueda llegar de manera eficaz sus objetivos institucionales.

El desarrollo de talento humano da una buena ventaja a los trabajadores por que se pueden defender ordenadamente en su puesto de trabajo como puede y les sirve para el presente o el futuro.

Capacitación:

Según (**Ferraro,, 2001**), la Capacitación es un grupo de trabajo dirigido para facilitar inteligencias, desarrollar conocimientos, habilidades y cambiar actitudes del colaborador de todos los grados para poder mejorar el desempeño del empleo.

a) Políticas de capacitación

- ✓ Hoy en día el crecimiento, concesiona el desarrollo de los colaboradores por los requerimientos del trabajo, esto opina que la persona ya piensa de todas las habilidades y aprendizajes que el cargo le pregunta ahora.

b) Beneficios de la capacitación

- ✓ Crea mejor imagen.
- ✓ Mejoramiento del conocimiento del cargo a todos los grados.

2.3.2. Desempeño Laboral:

Definición:

Según (Chiavenato, 2000, pág. 123), Nos explica que el desempeño laboral, es la conducta del colaborador en la busca de los objetivos designados; este establece la táctica particular para obtener los objetivos.

También el desempeño laboral nos tiene una serie de particularidades personales, por lo cuales pueden indicar: los comportamientos, aptitudes, capacidades, experiencias y competencias etc. Por lo tanto cuando traducen la naturaleza del empleo y de la institución para producir.

Según (Milkovich, 1994, pág. 20) “El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo y las evaluaciones personales no podrían demostrar si el bajo desempeño puede ser a una asistencia desigual o si no también a una baja motivación.

Haciendo una comparación el desempeño laboral es el comportamiento que cada personal y así optar más objetivos y metas y tener más garantía con los diferentes entidades, porque si tenemos un baja desempeño no hay cuando que cumplimos una buena meta.

Factores que influyen al desempeño laboral de los trabajadores

Según (Chiavenato, pag, 145, 2000), Las Instituciones para demostrar una mejor atención a la población tienen que reflexionar los factores que se ubican correlacionados e alcanzan de modo directa en el desempeño de los colaboradores.

Percepción: son actitudes que apoyan a la institución a determinar las reacciones de los colaboradores ante sus funciones y revelar el interés de estas oposiciones en el comportamiento posterior.

Autoestima: nos indica que es otro componente a tratar, necesario a un sistema de exigencia del sujeto, declarando la necesidad para poder lograr una buena posición en la institución o dentro del conjunto de labor, para ser conocidos.

Capacitación: Otro aspecto que debemos considerar es la capacitación del colaborador, comprendiendo como un desarrollo de formación expresa por el área de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica, con el objetivo que los trabajadores desempeñen su trabajo y logran una buena posición.

La capacitación cada trabajador debe tener capacitaciones mediante a su área correspondiente, así tener capacidades para lograr objetivos.

La eficiencia y eficacia como producto del desempeño laboral

Según (Robbins , 2010), nos explica que la eficiencia y eficacia poya a evaluar si la institución está acompañando del horizonte en qué dirección debe ir, cumpliendo sus metas y objetivos.

- 1) Eficiencia:** es el uso adecuado de las demandas, actividades, funciones que realizan en las instituciones para cumplir con las metas y objetivos y así demostrar algo mejor en cual labor.

Hoy en día la eficiencia nos ayuda llevar las actividades también nos ayuda a descubrir y controlar, cuando las cosas pasan de acuerdo a lo proyectado, asimismo aprueba si los trabajadores se desempeñan de modo perfecto.

- 2) **Eficacia:** Es el resultado del desempeño de la metas y objetivos de la institución. Asimismo se puede explicar cómo orientar las acciones a objetivos claros y de manera idónea; es decir desarrollar las actividades que apoyaran a las instituciones a cumplir sus metas y objetivos.

La diferencia que existe entre eficiencia y eficacia, se aprecia en el siguiente cuadro.

GRAFICO N° 5

Eficiencia	Eficacia
Importancia a los medios.	Importancia a los resultados y fines.
Hacer correctamente las cosas.	Hacer las cosas correctas.
Resolver problemas.	Alcanzar objetivos.
Salvaguardar los recursos.	Optimizar la utilización de los recursos.
Cumplir tareas y obligaciones.	Obtener resultados y agregar valor.
Capacitar a los subordinados.	Proporcionar eficacia a los subordinados.
Mantener las maquinas.	Maquinas disponibles.
Presencia en los templos.	Practica de los valores religiosos.
Rezar.	Ganarse el cielo.
Jugar futbol con técnica.	Ganar el campeonato.

Fuete Chiavenato, (2007)

La evaluación del desempeño:

Según (Idalberto, Chiavenato, I. , 2009), La evaluación de desempeño es una evaluación, ordenada, de la actividad de cada persona también en función de los trabajos que desempeña, los objetivos y las conclusiones que debe lograr, las competencias que se comprometen y su capacidad de desarrollo. También es un desarrollo que sirve para opinar o crear el valor, las competencias de las personas, sin embargo, la participación que hace al negocio de la institución.

También la evaluación es el desarrollo donde se estima la rentabilidad general del colaborador. Así mismo la mayoría de los colaboradores pretenden lograr retroalimentación sobre el modo que realiza sus trabajos y las personas que ocupan los cargos de otros colaboradores deben valorar el desempeño personal para decidir los hechos que deben tomar.

a) Finalidades de la evaluación del desempeño

De acuerdo a (ferraro, 2001) depende las siguientes finalidades.

- La remuneración, lo corresponde obligatoriamente a cada trabajador de una organización.
- descubrir necesidades de capacitación, hoy en día es muy importante capacitar a los colaboradores de una entidad.
- transmisión, reubicaciones, promociones.

Captar cuales son las necesidades de orientaciones y expresiones que seda en el desempeño laboral así cada trabajador tiene la facilidad de ubicarse en un buen puesto de trabajo y tener una buena remuneración.

Características del desempeño laboral

Según (Idalberto, Chiavenato, pag. 253, 2009), nos menciona las características del desempeño laboral que pertenecen al comportamiento, capacidades y aptitudes de cada personal para que puedan desarrollar en su trabajo.

- **Comunicación**, hoy en día la capacidad menciona sus ideas mediante la verdad ya sea en conjunto o personalmente. La amplitud de deber el idioma al valor de las recompensas esfuerzo individual habilidades de la persona.

- **Iniciativa**, menciona a la atención de influir rápidamente sobre los eventos para poder cumplir con los objetivos.
- **Conocimientos**, menciona al nivel necesitado de inteligencia de técnicos universitarios relacionados en su área correspondiente.

El conocimiento es importante para una empresa por que un trabajador tiene experiencia no tiene dificultad de ningún tropiezo.

Dimensiones del desempeño laboral

Petroleos de Venezuela. (2000). utilizo dimensiones relacionadas al desempeño laboral.

a) Productividad: Se comprende siempre tener eficacia, el éxito de metas también ser eficiente.

- **Calidad de trabajo:** es una forma de medir las cualidades del profesional, teniendo en cuenta su esmero, cualidades, y conocimiento del área donde se desarrollan, como la aplicación de las mismas en las tareas que el empleador determine y la manera como resulte los problemas que se presenten en el transcurso del trabajo encomendado.

- **Trabajo en Equipo:** nos explica que debemos realizar un trabajo claro, en un grupo de personas, que constituyen, en un grupo de trabajo.

El trabajo en equipo es muy importante porque encontramos varios conceptos, conocimientos positivos y así no dificultarnos de las debilidades.

b) Competencias: es un grupo de habilidades, capacidad, actitudes y valores, cuya practica en el labor se interpreta en un desempeño mejor, donde que colabora al éxito de los objetivos claves de la empresa.

La competencia para una organización es una amenaza, para poder salir adelante tenemos que cumplir metas y elaborar un desempeño dentro de tu labor.

- **Habilidades y destrezas:** se refiere al medición de las competencias del empleado frente a los objetivos de la empresa, estos enmarcados a las cualidades del trabajador de forma individual y su relación con el entorno.
- **Iniciativa y conocimientos:** se refiere al nivel de información e independencia que cuenta el colaborador para enfrentar problemas en el quehacer diario, principios actualizados en el puesto de trabajo, es decir el grado de conocimiento que ayuda a diseñar estructuras mentales diversas llenas de información que garantice la resolución de objetivos o el cumplimiento de metas eficientemente y ganados a traes de la experiencia y de diversas formas de aprendizaje.
- **Relaciones:** Nos explica que anteriormente a arriesgado y tomando la capacidad de rendimiento, habilidades y relaciones, también los indicadores y la calidad del empleo, aptitudes y experiencia, iniciativa, se reduce por más el personal tiene un nivel de motivación pésimo, su desempeño laboral es elevado.
- **Responsabilidad:** Es el aprecio a los socios de la institución acerca de su independencia de acuerdo a la toma de decisiones vinculado a su labor, también, el aprecio de su propio jefe y no ser doble filo con el trabajo

Evaluación del desempeño laboral.

Según (Chiavenato, 2002) (págs. 60-62) los docentes evalúan continuamente el desempeño de los estudiantes, las empresas se preocupan para determinar el desempeño de los colaboradores.

En todo proceso se debe contar con uno que es la evaluación del desempeño de los colaboradores que vendría a ser una valoración sistemática de las actividades desarrolladas por el personal, teniendo en cuenta las especificaciones dentro de los documentos de gestión con los que se rige la empresa como también las necesidades que se presenten así mismo de las metas y resultados esperados por la entidad, sin olvidar el desarrollo de las capacidades permanentes del empleado; de esta manera la evaluación resulta darnos valores cuantificales de la excelencia, eficiencia y eficacia y su compromiso con la empresa, esto reflejado en las ganancias que espera el empresario o empleador..

Hoy en día vemos la evaluación mediante a su desempeño de cada uno de las personas también de como elaboran sus trabajos y cumplir sus metas, y objetivos dentro de la institución

- Apoyar al recurso en su desarrollo y mejora, de su labor.
- facilitar información a la dirección, para la toma de decisiones y la utilidad de nuevas habilidades.
- Realizar las promociones y/o ascensos.

Importancia de la Evaluación del Desempeño

Según (Chiavenato, pag, 201, 2002), Permite fundar nueva dirección de indemnización, incrementa el desempeño, apoya a tomar decisiones de mejora,

aprueba a definir si existe la obligación de volver a enseñar, descubrir errores en el planteamiento del cargo y también apoya a observar si hay problemas personales que perjudican a la persona en el desempeño del puesto.

La importancia nos ayuda a crear nuevas ideas también a mejorar los desempeños para poder tomar una buena decisión dentro de una institución.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño nos confirma a una simple prudencia exterior y limitado del jefe y relación del comportamiento práctico del dependiente; es obligatorio decaer más profundamente, ubicar las causas y disponer expectativa de común acuerdo.

El empleado debe conocer el resultado de su evaluación y los cambios que se realizara para su mejora dentro de las actividades de la empresa, la evaluación no solo representa la valoración beneficiosa para la empresa sino para el trabajador ya que sabrá sus debilidades y aciertos y puede potencias su trabajo.

2.3.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad.

Citado por (Armas , 2006), acuerdo con las definiciones o ejecuciones de los requisitos y comprende que la primordial motivación de la institución, hacer bien siempre y tener menos amenazas,

Calidad de Trabajo.

Según (Lisbeth, Niño, 2009), cabida de ejecutar con puntualidad y responsabilidad las actividades de cargo que son asignados,

Capacitación.

Según Cenzo, Robbins, (2008). Es las transacciones de habilidades técnicas, teóricas y prácticas que colaboraran al desarrollo del personal den el desempeño de un trabajo.

Desempeño.

De acuerdo a (Ferraro, 2001), Nivel de desarrollo que tiene una persona con relación correspondiente.

Desempeño laboral.

Según (Chiavenato, 2000, pág. 123) la conclusión de los cargos por parte de los colaboradores de una institución de manera eficiente, con el propósito de lograr las metas propuestas antes establecidos.

Empleo.

Elegir de un puesto o desempeño donde se aumenta un recurso humano señalando un objetivo antes determinado.

Evaluación.

La evaluación es la evaluación ordenada del mérito, el importe y el motivo de alguien en función de un principio correspondiente a un conjunto de leyes.

Gestión de talento humano.

Según (Alberto, Vasquez, , 2008), es un grupo de personas que ponen en movimiento y desarrollan a las personas captados de conocimientos, aptitudes y responsabilidades por lo tanto para una institución es necesita para lograr sus metas y objetivos,

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis Generales

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

2.4.2. Hipótesis Específicos

- a) Existe una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016
- b) Existe una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016.
- c) Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

2.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO Chiavenato, I. (2009).	Planificación del Talento humano	Documentos del análisis de puestos	¿Usted cuando postulo fue de acuerdo al perfil profesional?	Cuestionario	Escala de medicion de likert. Indices: 1. nunca. 2. casi nunca. 3. a veces. 4. casi siempre. 5. siempre
		Existen objetivos definidos de la organización	¿Los objetivos de la institución son claros y precisos para su cumplimiento?		
		Programas de gestión de personal implementados	¿Tienes la facilidad de captar los sistemas o programas administrativas dentro de tu puesto de trabajo?		
		Recursos asignados a la Gestión del Personal.	¿Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo?		
		Demuestra el compromiso la entidad	¿La visión de la entidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso?		
	Integración del Talento humano	Tipos y medios utilizados de reclutamiento.	¿Considera que el ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento?		
		Programa de selección de personal	¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?		
		Se delegan funciones y designan responsables	¿Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión?		
		determinar la contratación del personal	¿La entidad cumple con los requisitos para la contratación del personal?		
		Se coordinan las actividades oportunamente	¿Cuando tiene dudas sobres algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos?		
	Desarrollo del Talento humano	Programa de capacitación	¿la Municipalidad les brinda apoyo o unos programas para la capacitacion?		
		Programas de desarrollo profesion	¿la Municipalidad cumple con programas de desarrollo de profesion?		
		Plan de motivación	¿Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas?		
		Desarrollo de carrera	¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?		
		Presupuesto para capacitacion	¿La entidad cuenta con un presupuesto para una capacitacion de los personales ?		

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL (Chiavenato, 2000, pág. 123)	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador.	Para Usted, ¿Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña?	cuestionarios	Escala de medicion de likert. Indices: 1. nunca. 2. casi nunca. 3. a veces. 4. casi siempre. 5. siempre
		Eficacia del trabajador.	¿Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva los problemas que se presenta en su trabajo?		
		Nivel de producción del personal.	¿Contribuye sus ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo?		
		Cumplimiento de las metas del trabajador.	Cuándo hay metas por cumplir ¿Participan todos los trabajadores activamente?		
		Funciones por cargo	¿Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral?		
	eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral?		
		Interés por ocupar algún puesto más elevado dentro de la organización.	¿Ha crecido profesionalmente en la institución?		
		Cumplimiento de las tareas asignadas.	¿La tarea que realizas, percibes que es reconocido?		
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	Para usted ¿Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña?		
		Objetivos logrados.	¿El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto?		
	Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal.	¿Las tareas que realiza las ejecuta con la debida importancia que se merecen?		
		Nivel de conocimientos técnicos.	El ambiente creado por sus compañeros ¿Es ideal para desempeñar sus funciones?		
		Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	¿Existe cooperación entre todos los trabajadores de la gerencia de administración para realizar una excelente labor?		
		Demuestra disciplina en la ejecución de tareas.	¿Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento?		
		relaciones inter personales	Con relación a las preguntas y respuestas anteriores. ¿Considera Usted si es bueno el Desempeño Laboral en el Área de Adquisiciones?		

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3. METODOLOGIA

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

(Santiago, valderrama, 2013), El método científico se hará mediante un grupo de competencia ordenada con tal de saber la verdad de los hechos. Ahora debe comprender que es un desarrollo continuo de busca de aprendizaje. La ciencia busca constantemente alcanzar la mayor verosimilitud en los hechos.

3.1.1. Método Descriptivo:

(Sampieri, fernandez y Baptista, 2006), Se utiliza cuando el objetivo es el de explicar como son y cómo se manifiesta fenómenos, eventos, contextos y situaciones. Busca aclarar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se evalúa.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es de tipo Básica, basada en información bibliográfica documental y de campo.

- **Bibliográfica-Documental**

En esta investigación se utilizó la modalidad bibliográfica documentado demás para su conclusión se centró en la comunicación ya existente dirigidos en libros, periódicos, tesis, lecturas, etc. con el propósito de que la comunicación esté centrada en la percepción y el objetivismo, permite resumir las variables e importancias.

- **Investigación de campo:**

Se utilizara la investigación de campo, ya que se necesita recabar información del mismo trabajador involucrados en el la investigación, que en este caso los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica. Mediante encuestas.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la naturaleza y profundidad del trabajo de investigación se utilizó el nivel correlacional, porque se interpretó y se planteó una posible explicación del problema.

Según (Hernández, 2003) “la preparación correlacional investigan determinar las propiedades, las características y los perfiles primordiales de personas, conjunto, comunidades o cualquiera de los fenómeno que se impone a un análisis” .

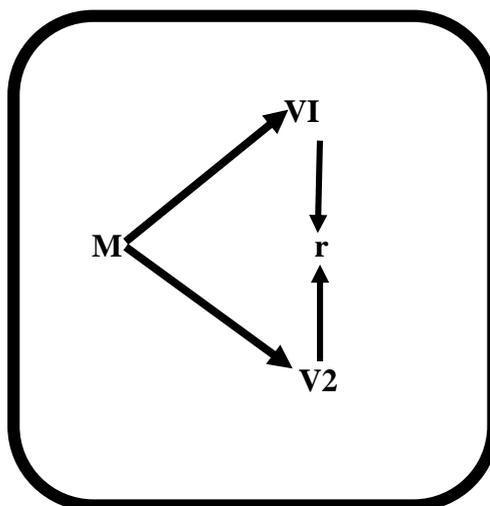
Investigación Correlacional:

La Investigación Correlacional: nos explica que este tipo de estudio se caracteriza mediante a la medida de las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas

estadísticas, se valora la correlación. Se debe tener en cuenta que la investigación correlacional no ayuda a definir la relación de causalidad pero si ayuda a determinar la posible relación entre variables y por tanto descartar si son importantes o no dentro del análisis que se está realizando.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El diseño de la investigación es No Experimental de tipo Transeccional o transversal, descriptiva correlacional, puesto que los datos para la validación de las hipótesis se obtuvieron mediante las entrevistas y encuestas tomando como elemento de investigación a los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica.



Leyenda:

- V1 Gestión Del Talento Humano
- V2 Desempeño Laboral
- M Muestra

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población está adaptado por las personas que conforman parte del aprendizaje así mismo generalizar los resultados conseguidos.

Por ende nuestra población está constituida por todos los trabajadores que laboran a tiempo completo en la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica., contando con 50 empleados en la gerencia de administración.

3.5.2. Muestra

Según (Hernández S, 1998, pág. 305) La muestra es un pequeño grupo de la población, o un subgrupo explicado es sus características de la población.

Debido al número de personas, que forma la población, resultando como finito, es por eso que se tomó como muestra al total de las personas, es decir 100% de la población, con la cantidad de 50 colaboradores.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Hernández S, 1998, pág. 276) El instrumento básico que usamos está basado en la **encuesta** directa y estructurada.

El instrumento trabajado en la investigación son las encuestas donde según Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. “menciona que es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a determinar”.

Para investigar el estudio de las variables, particularmente aquellas explicativas relacionadas con posibilidades, se usó las **entrevistas** colectivas.

Se describió en este apartado las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.

- **La Entrevista**

Se desarrollaron entrevistas dirigidas, mediante guías de preguntas estructuradas a funcionarios que están vinculadas con la institución:

- **La Encuesta**

La técnica que se utilizó para obtener la información directamente de los sujetos del presente estudio en su mayoría fue la encuesta, con la finalidad de garantizar la veracidad de la investigación.

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La obtención de la información comprendió las actividades siguientes:

- ✓ Se procedió a visitar al lugar de trabajo de los personales (jefes de las Oficinas y trabajadores), desarrollándose entrevistas personalizadas.
- ✓ La aplicación de encuestas realizamos en el lugar de trabajo (ambiente de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica. previa inducción sobre los conceptos, contenido y forma de aplicación de las mismas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Por este trabajo de investigación se hará uso de las estadísticas descriptiva mediana moda y promedios.

Este trabajo de investigación titulada. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica, Se verá en marcado del momento de tabular las recolección los datos mediante de las encuestas estructuradas el proceso de la comunicación vemos por medios digitales, utilizando los software's: SPSS versión 24 que nos permitió una comunicación práctica de los métodos estadísticos, lo cual nos garantiza las decisiones de proporción central y difusión adecuadas, así mismo las pruebas de hipótesis es muy importante para validar nuestros variable

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRÁFICOS.

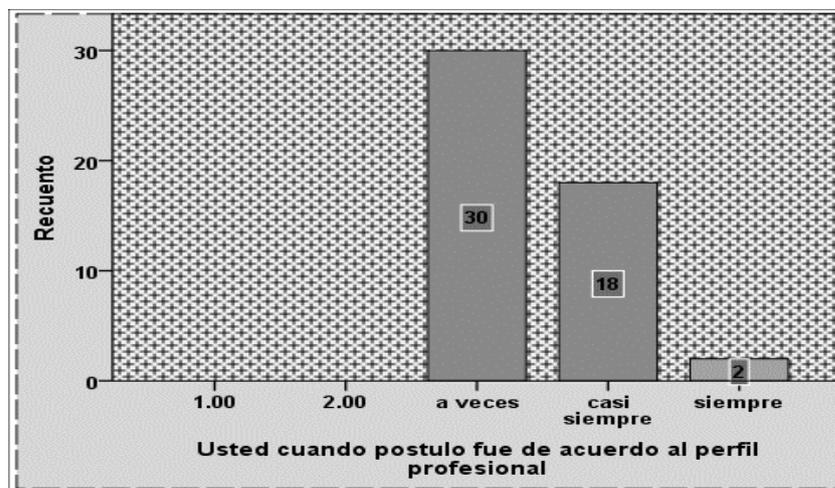
4.2.1. Análisis de la Variable 1

Tabla 1

<i>Usted cuando postulo fue de acuerdo al perfil profesional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	30	36,1	60,0	60,0
	casi siempre	18	21,7	36,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	
Perdidos	Sistema	33	39,8		
Total		83	100,0		

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Gráfico 1



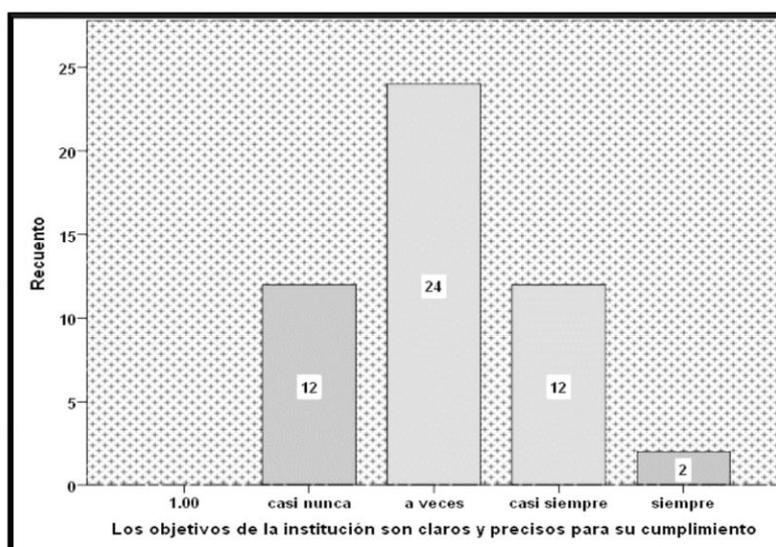
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 1 “usted cuando postulo fue de acuerdo al perfil profesional” respondieron de la siguiente manera, a veces respondieron el 30%, casi siempre 18% y siempre 2%, eso nos quiere decir que los jefes no están cumpliendo con los reglamentos de recursos humanos es por eso que la mayoría respondieron el 30%.

Tabla 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	12	14,5	24,0	24,0
	a veces	24	28,9	48,0	72,0
	casi siempre	12	14,5	24,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 2

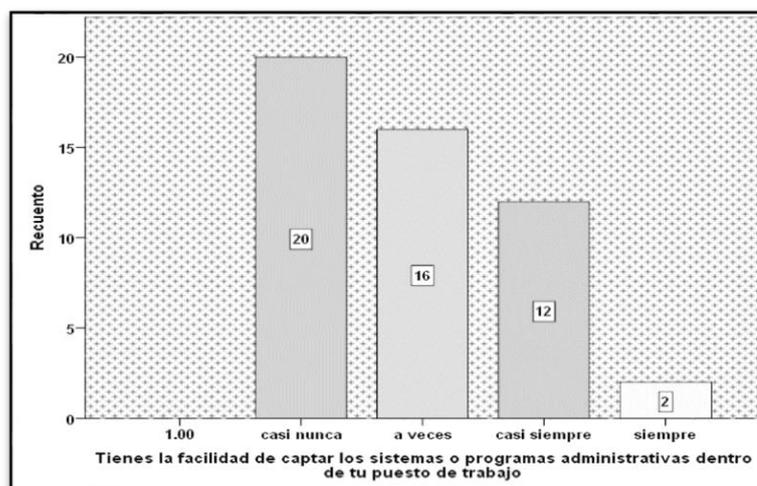
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 2 “los objetivos de la institución son claros y precisos para su cumplimiento” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 12% a veces respondieron el 24%, casi siempre 12% y siempre 2%, eso nos quiere decir a los trabajadores que los objetivos no están claros en la institución que solo a veces, es por eso por lo que la mayoría respondieron el 24%.

Tabla 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Tienes la facilidad de captar los sistemas o programas administrativas dentro de tu puesto de trabajo</i>					
Válido	casi nunca	20	24,1	40,0	40,0
	a veces	16	19,3	32,0	72,0
	casi siempre	12	14,5	24,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 3

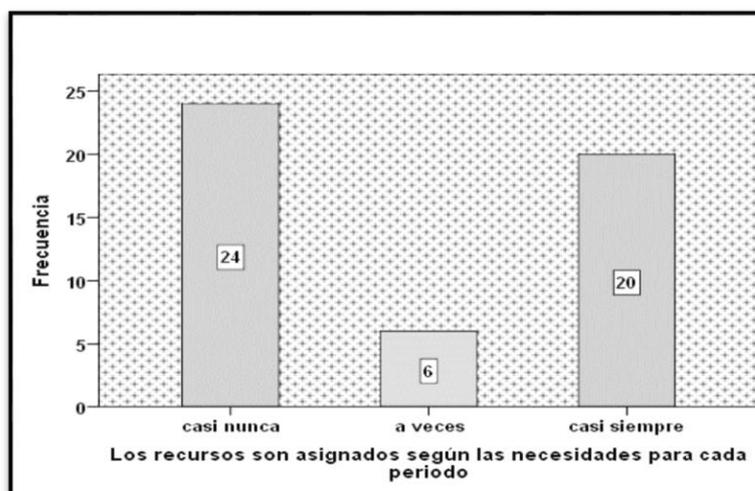
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 3 “tienes la facilidad de captar los sistemas o programas administrativas dentro de tu puesto de trabajo” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 20% a veces respondieron el 16%, casi siempre 12% y siempre 2%, eso nos quiere decir a los trabajadores la institución debe dar una capacitación antes de que inicia sus labores porque la mayoría respondieron casi nunca es el 20%.

Tabla 4

<i>Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	24	28,9	48,0	48,0
	a veces	6	7,2	12,0	60,0
	casi siempre	20	24,1	40,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 4

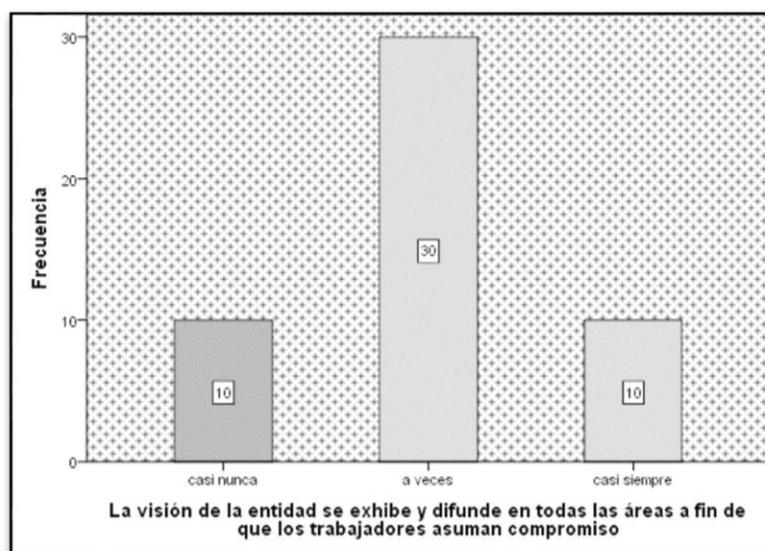
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 4 “los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 24% a veces respondieron el 6%, casi siempre 20%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución no lo asigna mucho encada periodo es por eso que la mayoría respondieron casi nunca 24%.

Tabla 5

La visión de la entidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	10	12,0	20,0	20,0
	a veces	30	36,1	60,0	80,0
	casi siempre	10	12,0	20,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 5

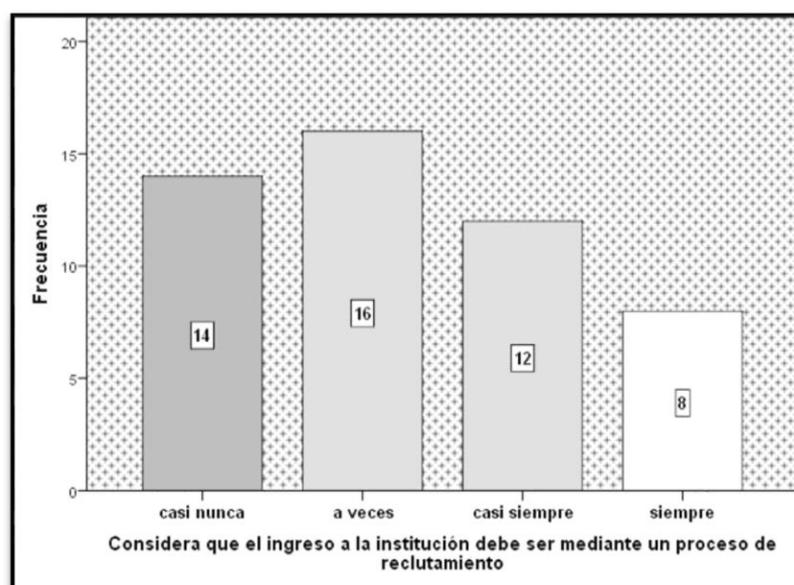
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 5 “la visión de la entidad se exhibe y difunden en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 10% a veces respondieron el 30%, casi siempre 10%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución no lo exhibe mucho a los empleados la visión es por eso que hay personas sin capacidad solo a veces lo difunden por eso respondieron el 30%.

Tabla 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	14	16,9	28,0	28,0
	a veces	16	19,3	32,0	60,0
	casi siempre	12	14,5	24,0	84,0
	siempre	8	9,6	16,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 6

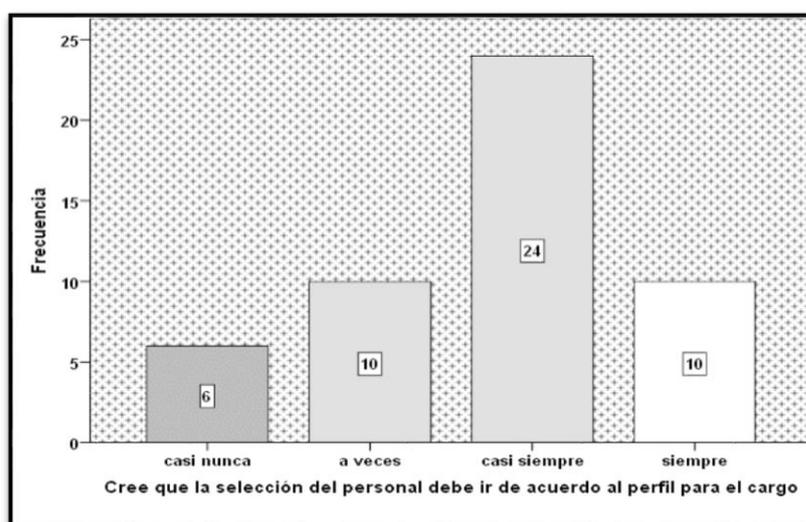
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 6 “considera que el ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 14% a veces 16%, casi siempre 12% y siempre 8%, eso nos quiere que solo a veces consideran y no siempre.

Tabla 7

<i>Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	6	7,2	12,0	12,0
	a veces	10	12,0	20,0	32,0
	casi siempre	24	28,9	48,0	80,0
	siempre	10	12,0	20,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 7

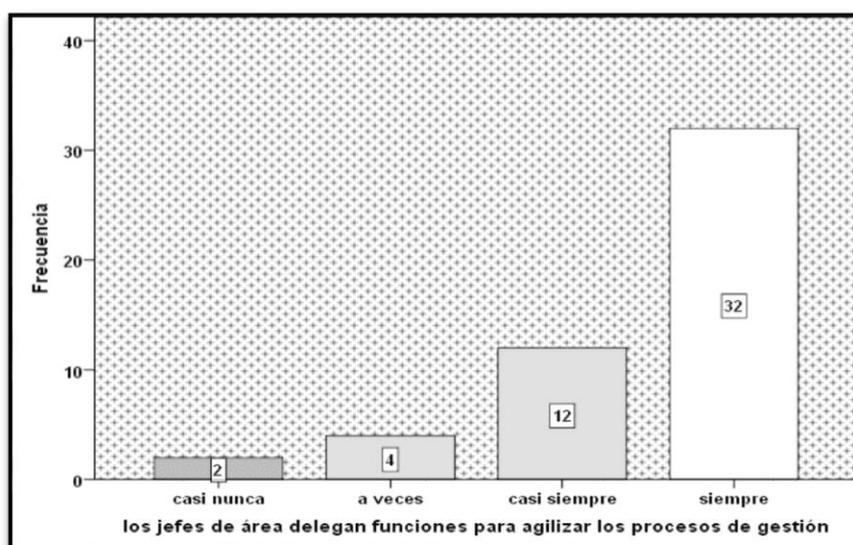
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 7 “Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo con el perfil para el cargo” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 6% a veces respondieron el 10%, casi siempre 24% y siempre 10%, eso nos quiere decir a los trabajadores que las instituciones deben evaluar mediante a tu experiencia y profesión para cada puesto de trabajo es por eso que respondieron el 24 % casi siempre.

Tabla 8

<i>los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	2,4	4,0	4,0
	a veces	4	4,8	8,0	12,0
	Casi siempre	12	14,5	24,0	36,0
	siempre	32	38,6	64,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 8

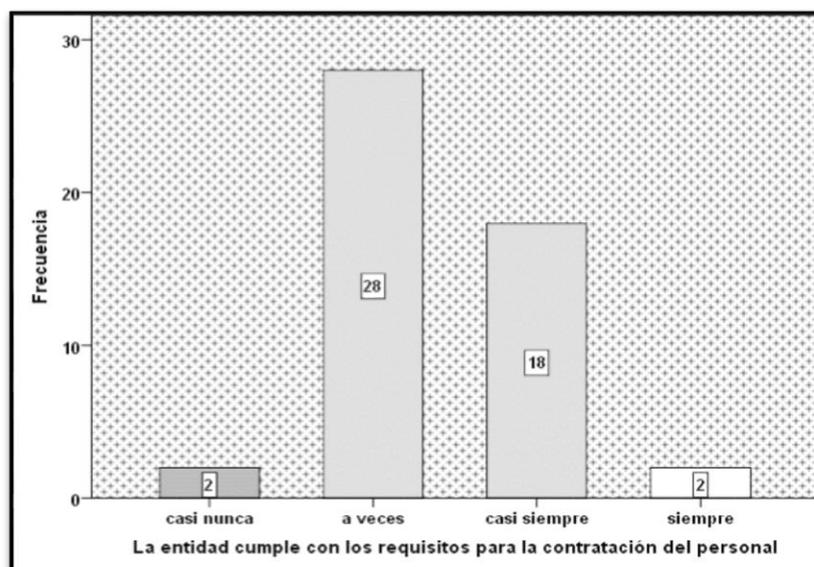
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 8 “los jefes del área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 2% a veces 4%, casi siempre 12% y siempre 32%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución si delegan personales con capacidad para que puedan hacer una buena gestión es por eso respondieron un 32% siempre.

Tabla 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	2,4	4,0	4,0
	a veces	28	33,7	56,0	60,0
	casi siempre	18	21,7	36,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 9

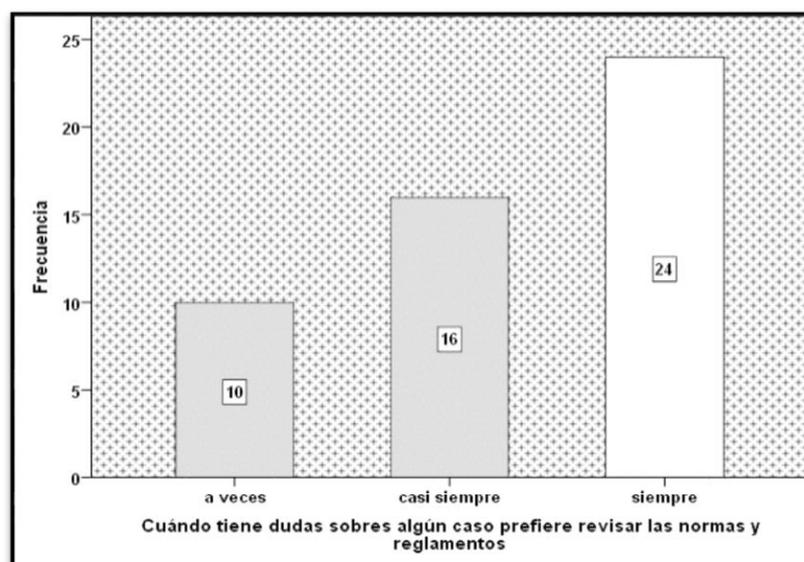
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 9 “la entidad cumple con los requisitos para la contratación del personal” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 2% a veces 28%, casi siempre 18% y siempre 2%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución no lo cumple con los requisitos para que puedan contratar los personales solo a veces no siempre es por eso respondieron un 28 % a veces.

Tabla 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	10	12,0	20,0	20,0
	casi siempre	16	19,3	32,0	52,0
	siempre	24	28,9	48,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 10

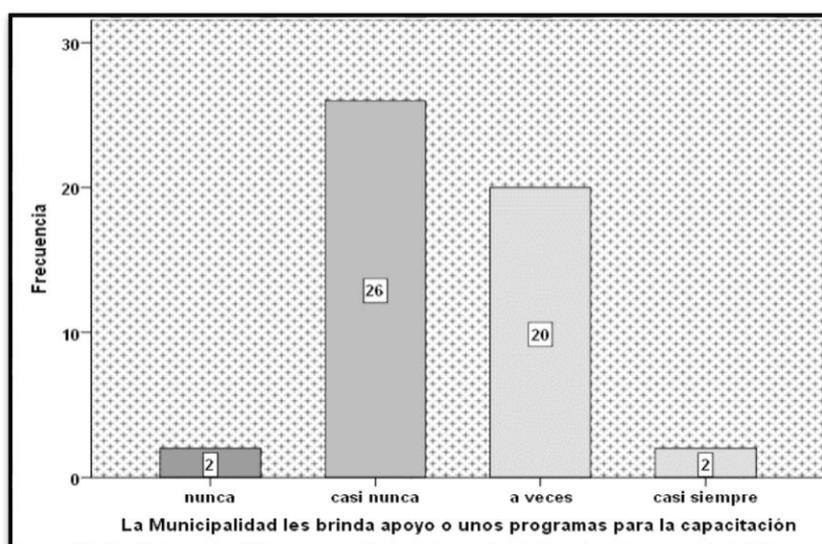
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 10 “cuando tiene dudas sobre algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos” respondieron de la siguiente manera, a veces 10%, casi siempre 16% y siempre 24%, siempre nos tenemos que guiar con las normas y reglamentos para poder tener más conocimientos es por eso respondieron el 24 % siempre.

Tabla 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	2,4	4,0	4,0
	casi nunca	26	31,3	52,0	56,0
	a veces	20	24,1	40,0	96,0
	casi siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 11

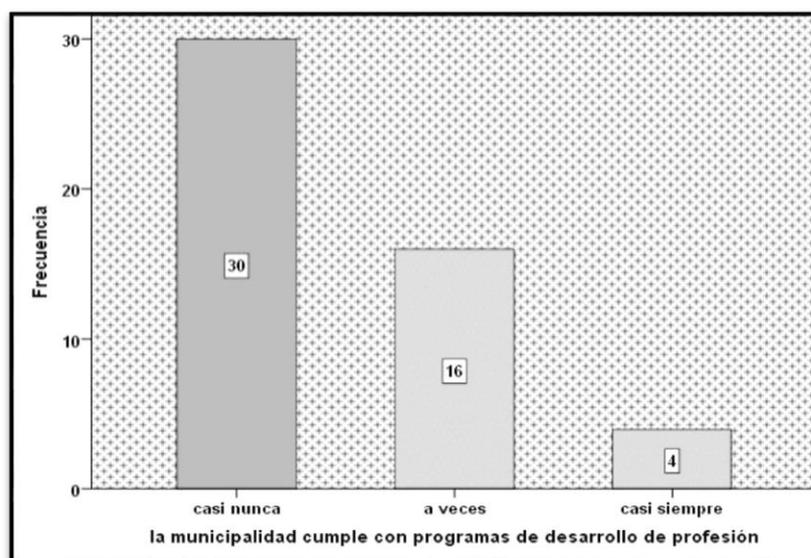
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 11 “la municipalidad les brinda apoyo o unos programas para la capacitación” respondieron de la siguiente manera, nunca 2% casi nunca 26% a veces 20%, casi siempre 2%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución no lo brinda ese apoyo es por eso hay trabajadores sin conocimiento en su labor por eso tenemos un 26% casi nunca.

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	30	36,1	60,0	60,0
	a veces	16	19,3	32,0	92,0
	casi siempre	4	4,8	8,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 12

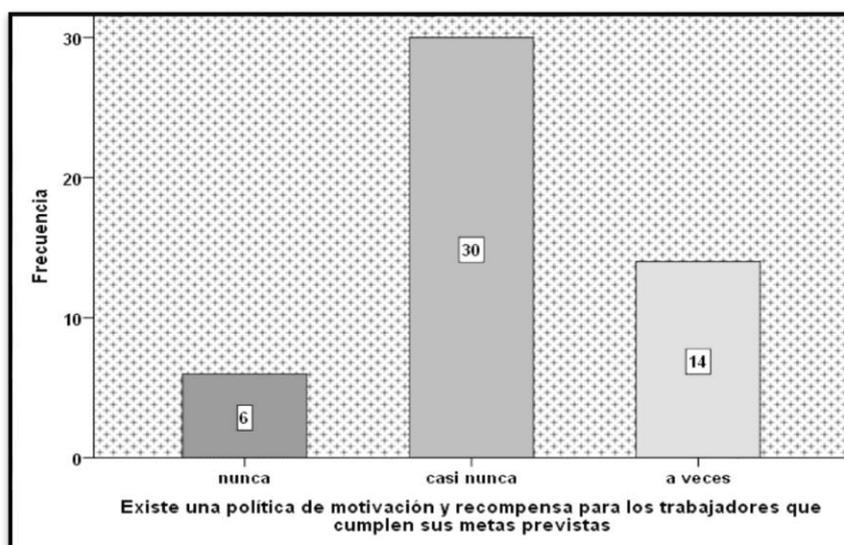
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 12 “la municipalidad cumple con programas de desarrollo de profesión” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 30% a veces 16%, casi siempre 4%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución no cumple con programas hacia a los trabajadores por eso hay dificultades y errores la respuesta es casi nunca 30%.

Tabla 13

<i>Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	6	7,2	12,0	12,0
	casi nunca	30	36,1	60,0	72,0
	a veces	14	16,9	28,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 13

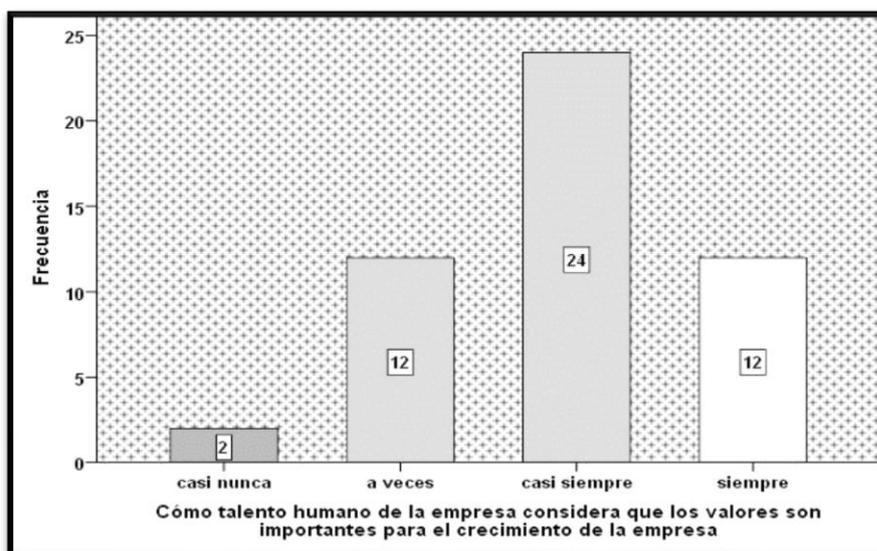
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 13 “existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas” respondieron de la siguiente manera, nunca 6% casi nunca 30% a veces 14%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la institución no lo da nada de recompensa hacia a los trabajadores que cumplen con sus metas es por eso respondieron el 30% casi nunca.

Tabla 14

<i>Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	2,4	4,0	4,0
	a veces	12	14,5	24,0	28,0
	casi siempre	24	28,9	48,0	76,0
	siempre	12	14,5	24,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 14

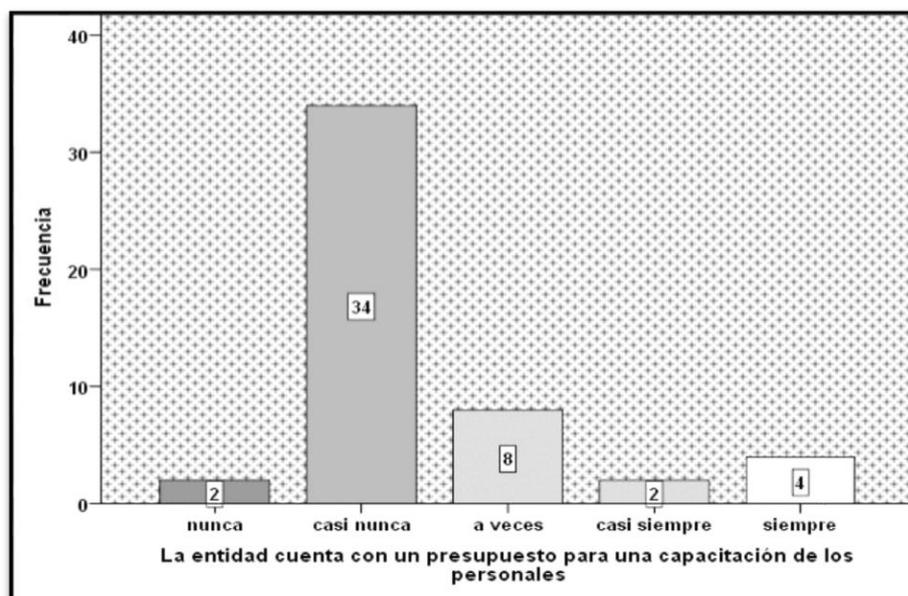
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 14 “como talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 2% a veces 12%, casi siempre 24% y siempre 12%, eso evaluamos como trabajador que si es importante para todas las empresas es por eso respondieron casi siempre 24%.

Tabla 15

<i>La entidad cuenta con un presupuesto para una capacitación de los personales</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	2,4	4,0	4,0
	casi nunca	34	41,0	68,0	72,0
	a veces	8	9,6	16,0	88,0
	casi siempre	2	2,4	4,0	92,0
	siempre	4	4,8	8,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 15

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 15 “la entidad cuenta con un presupuesto para una capacitación de los personales” respondieron de la siguiente manera, nunca 2% casi nunca 34% a veces 8%, casi siempre 2% y siempre 4%, eso evaluamos como trabajador que la empresa no cuenta con presupuesto es por eso hay trabajadores sin capacidad de rendir cualquier problema por eso tenemos una respuesta de casi nunca un 34%.

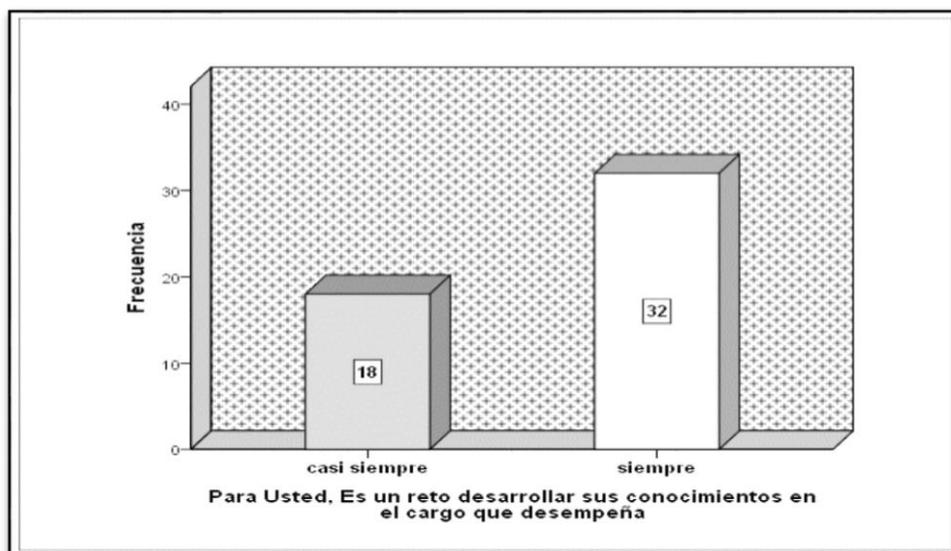
4.2.2. Análisis de la Variable 2

Tabla 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	18	21,7	36,0	36,0
	siempre	32	38,6	64,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 16



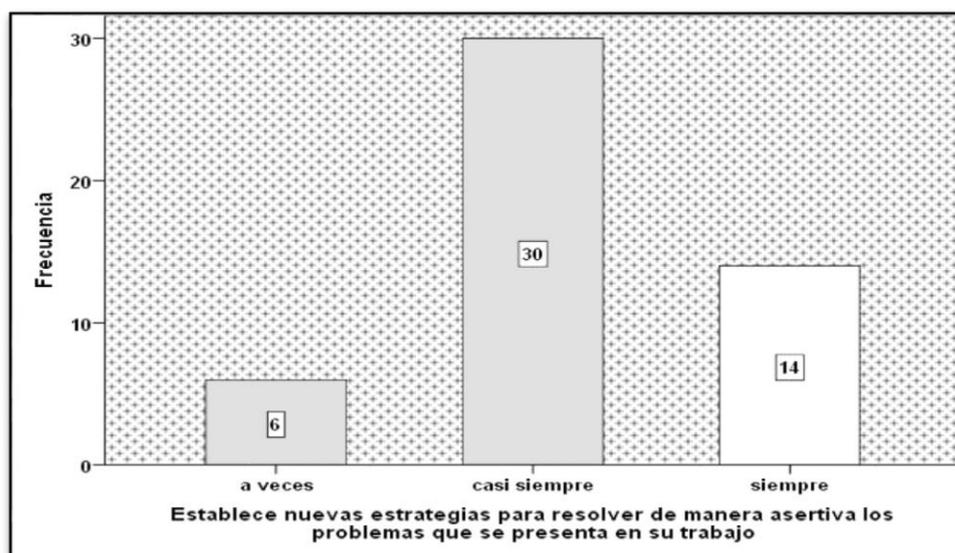
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 16 “para usted, es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña” respondieron de la siguiente manera, casi siempre 18% y siempre 32%, eso evaluamos como empleado si es muy importante desarrollar tus conocimientos porque tienes más prestigio hacia a la empresa por eso tenemos una ventaja de 32% siempre.

Tabla 17

<i>Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva los problemas que se presenta en su trabajo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	6	7,2	12,0	12,0
	casi siempre	30	36,1	60,0	72,0
	siempre	14	16,9	28,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 17

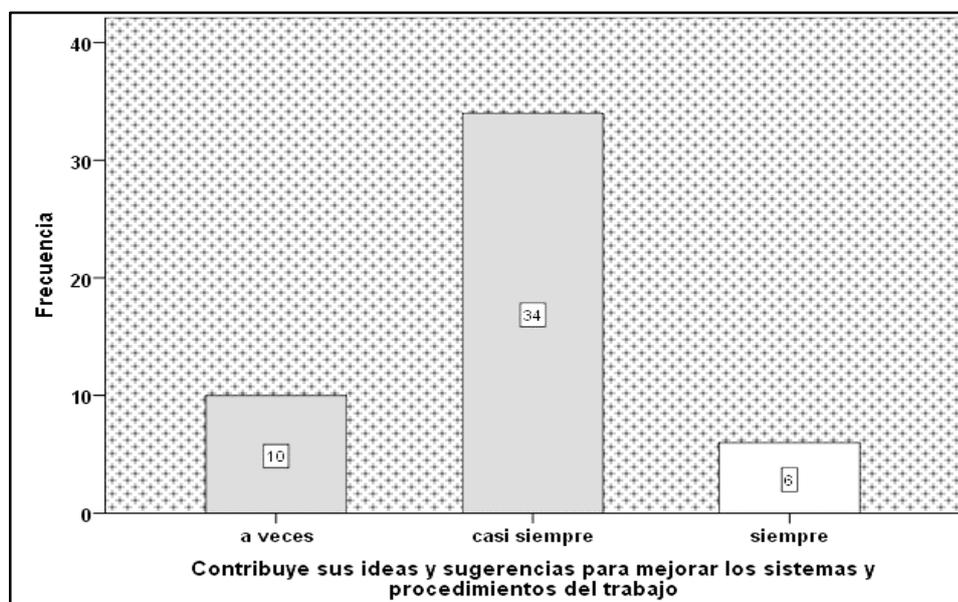
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 17 “establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva los problemas que se presenta en su trabajo” respondieron de la siguiente manera, a veces 6%, casi siempre 30% y siempre 14%, eso evaluamos como empleado que la mayoría establecen sus ideas y estrategias a la empresa para que puedan tener una buena gestión es por eso que tenemos una respuesta de 30% casi siempre.

Tabla 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	10	12,0	20,0	20,0
	casi siempre	34	41,0	68,0	88,0
	siempre	6	7,2	12,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 18

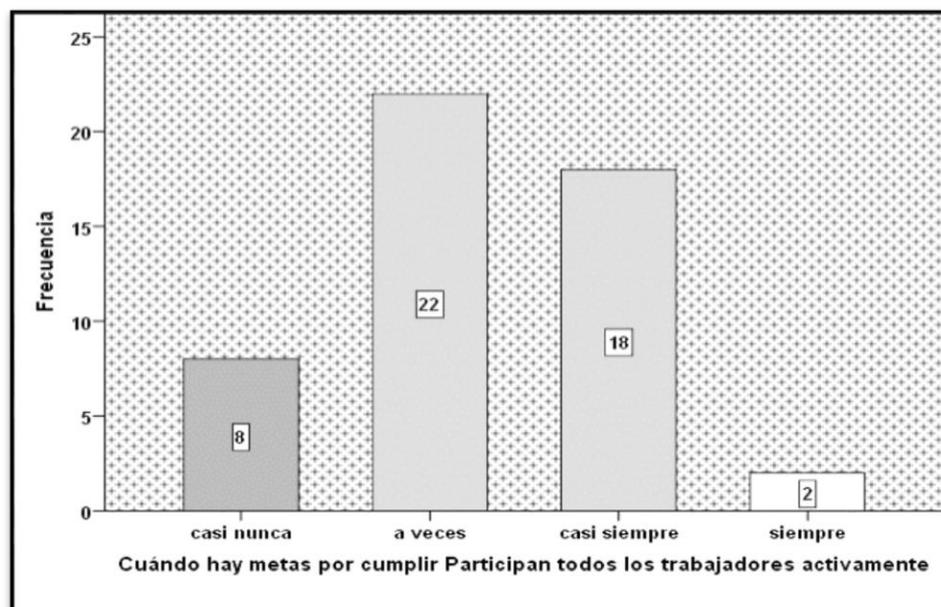
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 18 “contribuye sus ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo” respondieron de la siguiente manera, a veces 10%, casi siempre 34% y siempre 6%, eso evaluamos como empleado que la mayoría contribuyen sus ideas y sugerencias a la empresa para que puedan mejorar sus trabajos es por eso que tenemos una respuesta de 34% casi siempre.

Tabla 19

<i>Cuándo hay metas por cumplir Participan todos los trabajadores activamente</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	8	9,6	16,0	16,0
	a veces	22	26,5	44,0	60,0
	casi siempre	18	21,7	36,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 19

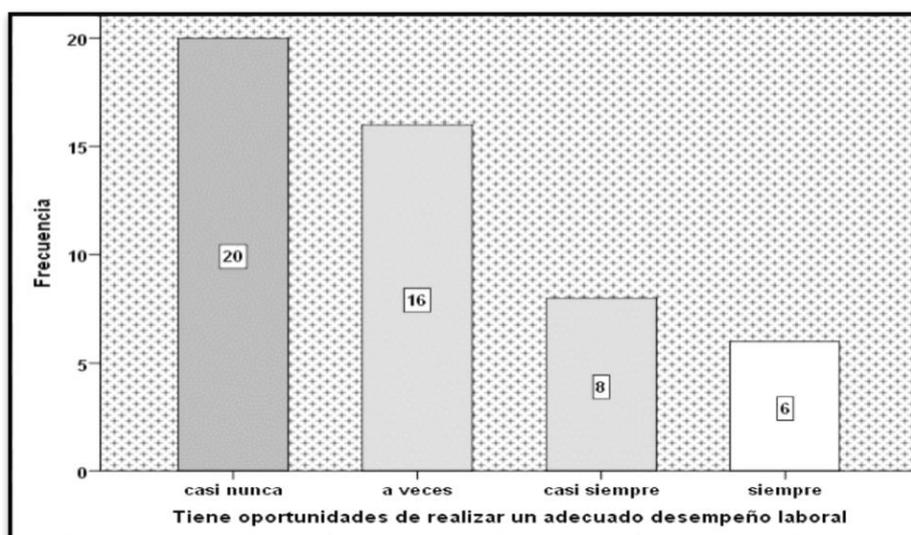
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 19 “cuando hay metas por cumplir participan todos los trabajadores activamente” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 8% a veces 22%, casi siempre 18% y siempre 2%, eso evaluamos como empleado que no todos participan activamente en cualquier actividad de la empresa por eso respondieron 22% a veces.

Tabla 20

<i>Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	20	24,1	40,0	40,0
	a veces	16	19,3	32,0	72,0
	casi siempre	8	9,6	16,0	88,0
	siempre	6	7,2	12,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 20

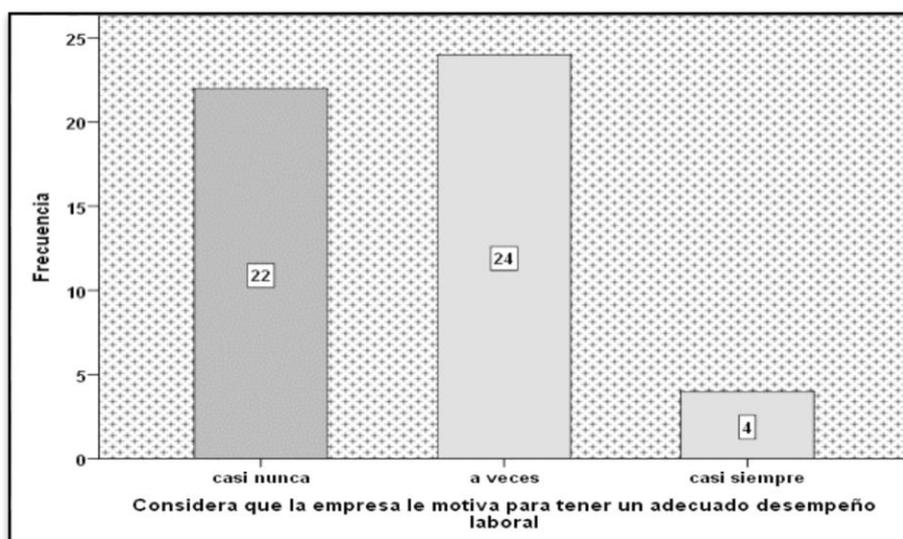
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 20 “tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 20% a veces 16%, casi siempre 8% y siempre 6%, ese nos quiere decir a los trabajadores que tenemos que tener un buen desempeño laboral para poder defendernos de cualquier problema es por eso siempre tenemos dificultades y la mayoría respondió casi nunca 20%

Tabla 21

<i>Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	22	26,5	44,0	44,0
	a veces	24	28,9	48,0	92,0
	casi siempre	4	4,8	8,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 21

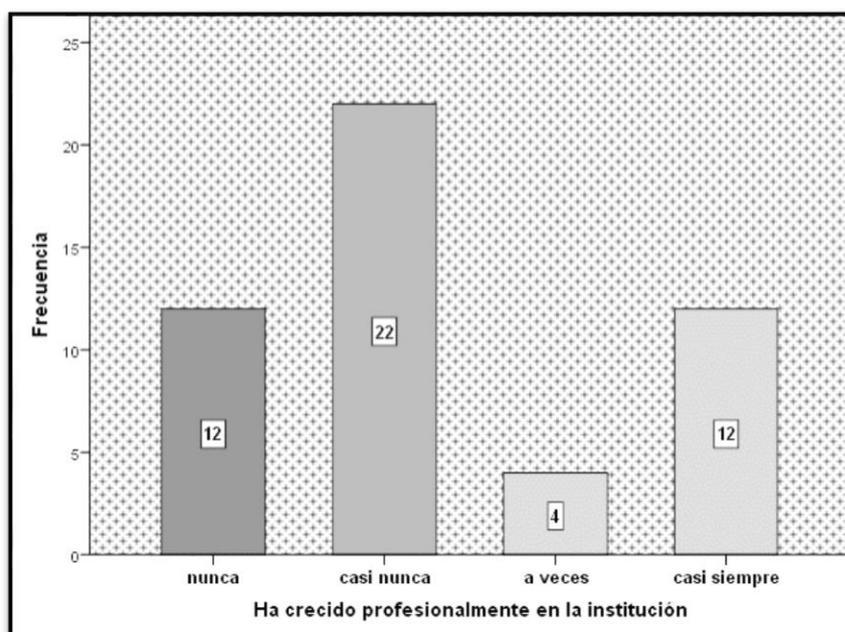
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 21 “considera que la empresa le motiva tener un adecuado desempeño laboral” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 22% a veces 24%, casi siempre 4%, ese nos quiere decir a los trabajadores que la empresa a veces les motiva para que puedan tener un buen desempeño laboral es por eso respondieron 24% a veces.

Tabla 22

		<i>Ha crecido profesionalmente en la institución</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	12	14,5	24,0	24,0
	casi nunca	22	26,5	44,0	68,0
	a veces	4	4,8	8,0	76,0
	casi siempre	12	14,5	24,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 22

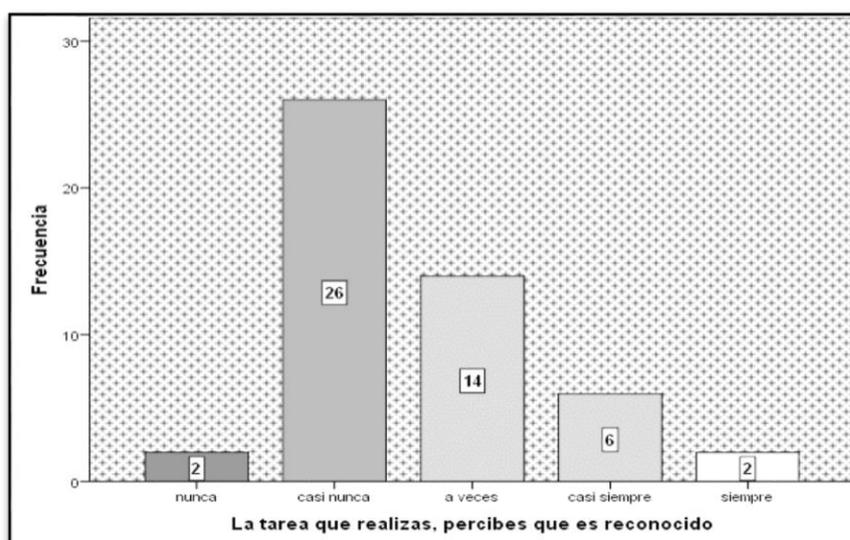
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 22 “ha crecido profesionalmente en la institución” respondieron de la siguiente manera, nunca 12% casi nunca 22% a veces 4%, casi siempre 12%, los trabajadores explican que casi nunca porque no hay capacitaciones y programas de capacitaciones por eso respondieron la mayoría casi nunca 22%.

Tabla 23

<i>La tarea que realizas, percibes que es reconocido</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	2,4	4,0	4,0
	casi nunca	26	31,3	52,0	56,0
	a veces	14	16,9	28,0	84,0
	casi siempre	6	7,2	12,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 23

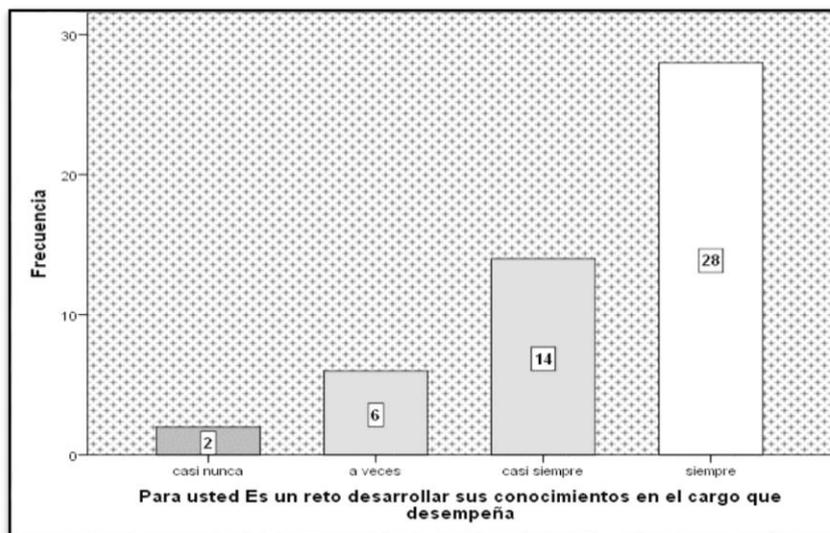
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 23 “la tarea que realizas, percibes que es reconocido” respondieron de la siguiente manera, nunca 2% casi nunca 26% a veces 14%, casi siempre 6% y siempre 2%, esto nos quiere decir a los trabajadores que la empresa casi nunca reconoce lo que tú sabes en su empresa es por eso que la mayoría respondieron casi nunca 26%.

Tabla 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	2,4	4,0	4,0
	a veces	6	7,2	12,0	16,0
	casi siempre	14	16,9	28,0	44,0
	siempre	28	33,7	56,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 24

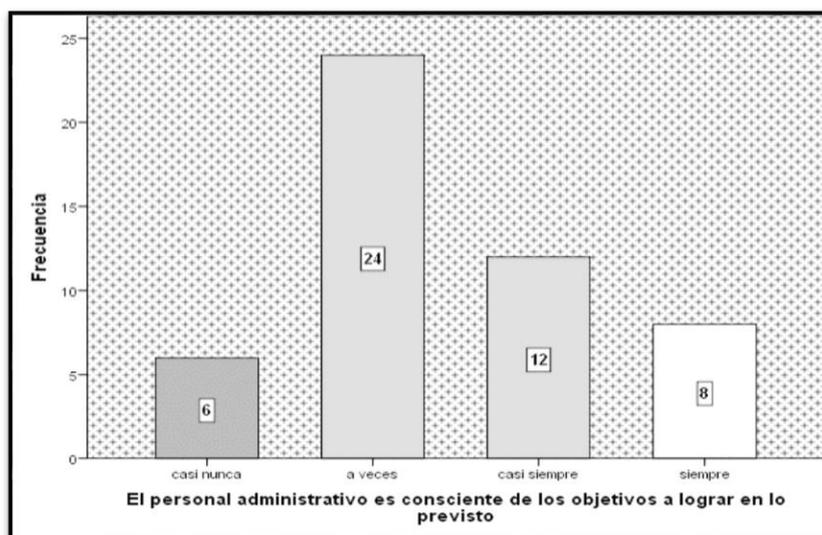
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 24 “para usted es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 2% a veces 6%, casi siempre 14% y siempre 18%, siempre es bueno desarrollar tus conocimientos en tu labor para que puedas tener más calidad es por eso la mayoría respondieron siempre 28%.

Tabla 25

		<i>El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	6	7,2	12,0	12,0
	a veces	24	28,9	48,0	60,0
	casi siempre	12	14,5	24,0	84,0
	siempre	8	9,6	16,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 25

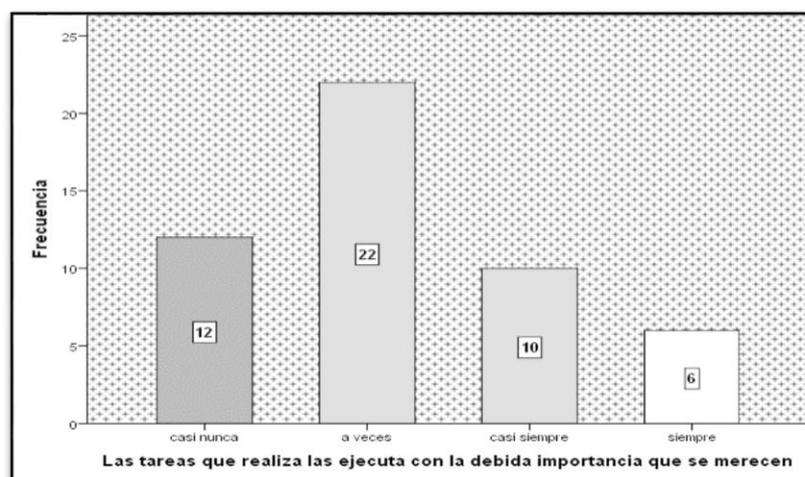
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 25 “el personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 6% a veces 24%, casi siempre 12% y siempre 8%, eso nos quiere decir a los trabajadores que la empresa no siempre es consciente de los objetivos logrados de los trabajadores es por eso que la mayoría respondieron a veces 24%.

Tabla 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	12	14,5	24,0	24,0
	a veces	22	26,5	44,0	68,0
	casi siempre	10	12,0	20,0	88,0
	siempre	6	7,2	12,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 26

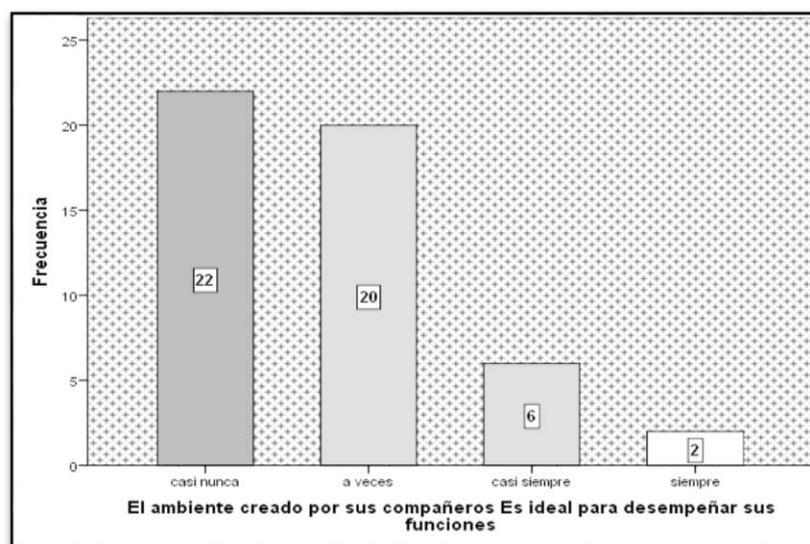
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 26 “las tareas que realiza las ejecuta con la debida importancia que se merecen” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 12% a veces 22%, casi siempre 10% y siempre 6%, eso nos quiere decir que los trabajadores siempre debemos realizar con debida importancia los trabajos.

Tabla 27

<i>El ambiente creado por sus compañeros Es ideal para desempeñar sus funciones</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	22	26,5	44,0	44,0
	a veces	20	24,1	40,0	84,0
	casi siempre	6	7,2	12,0	96,0
	siempre	2	2,4	4,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 27

Fuente: Base de datos de la Encuesta

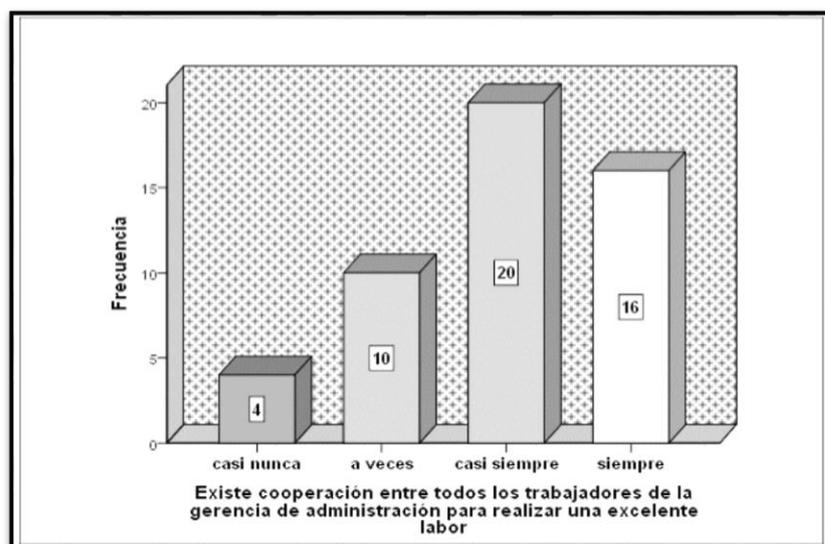
Según la respuesta de la pregunta N° 27 “el ambiente creado por sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 22% a veces 20%, casi siempre 6% y siempre 2%, eso nos quiere decir que los trabajadores debemos elaborar un buen trabajo para que nuestros compañeros se queda satisfechos es por eso la mayoría respondieron casi nunca 22%.siempre debemos realizar con debida importancia los trabajos.

Tabla 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	4	4,8	8,0	8,0
	a veces	10	12,0	20,0	28,0
	casi siempre	20	24,1	40,0	68,0
	siempre	16	19,3	32,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 28



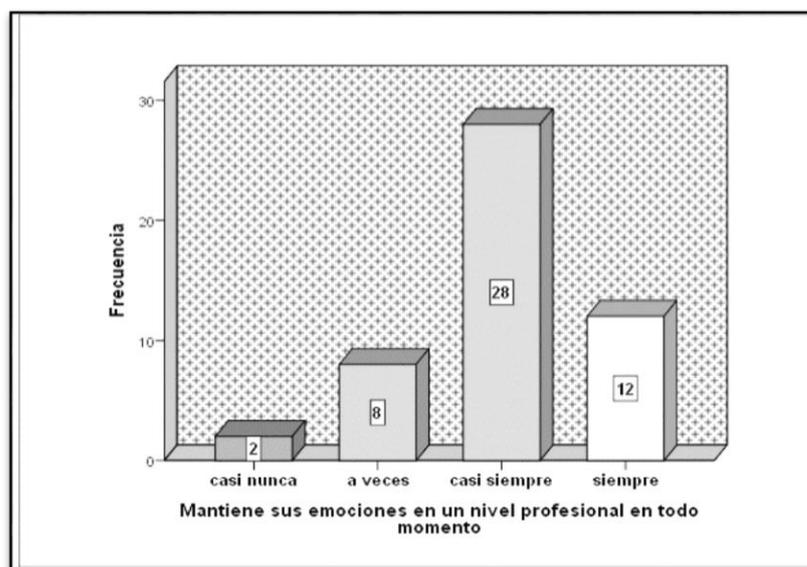
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 28 “existe cooperación entre todos los trabajadores de la gerencia de administración para realizar una excelente labor” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 4% a veces 10%, casi siempre 20% y siempre 16%, eso nos quiere decir que los trabajadores que si existe cooperación con los trabajadores por eso la mayoría respondieron 20% casi siempre.

Tabla 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	2,4	4,0	4,0
	a veces	8	9,6	16,0	20,0
	casi siempre	28	33,7	56,0	76,0
	siempre	12	14,5	24,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 29

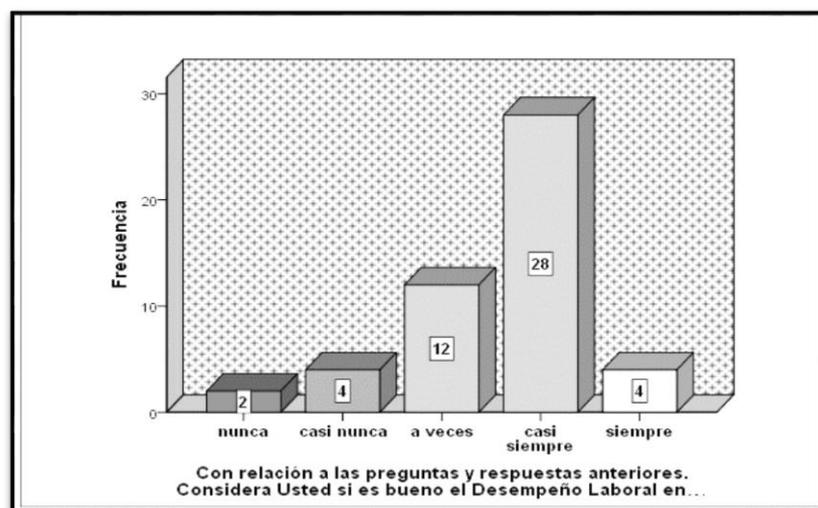
Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 29 “mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento” respondieron de la siguiente manera, casi nunca 2% a veces 8%, casi siempre 28% y siempre 12%, eso nos quiere decir que los trabajadores que siempre los profesionales debemos demostrar que somos mejores en todo momento es por eso la mayoría respondió casi siempre 28%.

Tabla 30

<i>Con relación a las preguntas y respuestas anteriores. Considera Usted si es bueno el Desempeño Laboral en el Área de Adquisiciones</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	2,4	4,0	4,0
	casi nunca	4	4,8	8,0	12,0
	a veces	12	14,5	24,0	36,0
	casi siempre	28	33,7	56,0	92,0
	siempre	4	4,8	8,0	100,0
	Total	50	60,2	100,0	

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Grafico 30

Fuente: Base de datos de la Encuesta

Según la respuesta de la pregunta N° 30 “con relación a las preguntas y respuestas anteriores consideran usted si es bueno el desempeño laboral en el área de administración y adquisiciones” respondieron de la siguiente manera, nunca 2% casi nunca 4% a veces 12%, casi siempre 28% y siempre 4%, evaluando los trabajadores casi siempre lo consideran el desempeño laboral en las municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica.

4.3 PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

- **Contraste de la hipótesis general**

La presente investigación determina la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

Para ello se utilizó la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert .Además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para la comprobación de hipótesis vemos los siguientes pasos:

Paso N° 1: Planteamiento Del Sistema De Hipótesis

Ho: No Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación entre las variables)}$$

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación entre las variables)}$$

Paso N° 2: elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba está sujeto a si haiga igualdad con los valores y variables evaluadas como en este caso existen igualdad con los valores de las variables, nos darán inicio de jerarquía igualados en toda las variables así mismo se procedió a usar el estadístico de prueba rho de Spearman para rangos igualados:

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Nivel de significancia y valor crítico

El grado de significancia usado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba gastado es r_s , para acordar el valor crítico r_s se produce a utilizar la fórmula para valores críticos :

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = -0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:



Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En el estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman calculado con el software SPSSv.24, como podemos apreciar la siguiente tabla

Tabla 30

Gestión del talento humano

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,311*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,311*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación:

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es $r_{so} = 0,311$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,486 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como vemos en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,311$ cae en la zona de anulación de la hipótesis nula, en conclusión se rechaza la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Tiene capacidad evidencia que hoy en día nos acepta afirmar a un nivel de significación del 0,05 que si Existe una correlacion positiva y significativa entre el recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,311$ se puede interpretar como Correlación positiva débil.

- 1.00 = Correlación negativa perfecta	
- 0.90 = Correlación	Negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación	Negativa considerable.
-0.50 = Correlación	Negativa media.
-0.25 = Correlación	Negativa débil.
-0.10 = Correlación	Negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.	

+0.10 = Correlación	Positiva muy débil.
+0.25 = Correlación	Positiva débil.
+0.50 = Correlación	Positiva media.
+0.75 = Correlación	Positiva considerable.
+0.90 = Correlación	Positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta	

Proceso de contraste de hipótesis específica 1

- **Contraste de la hipótesis específica 1**

La presente investigación determina qué relación existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

Para acordar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert .Además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para la comprobación de hipótesis vemos los siguientes pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No Existe una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia

de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación entre las variables)}$$

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación entre las variables)}$$

Paso N° 03: Nivel de significancia y valor crítico

El grado de significancia usado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba gastado es r_s , para acordar el valor crítico r_s se produce a utilizar la fórmula para valores críticos :

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = -0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

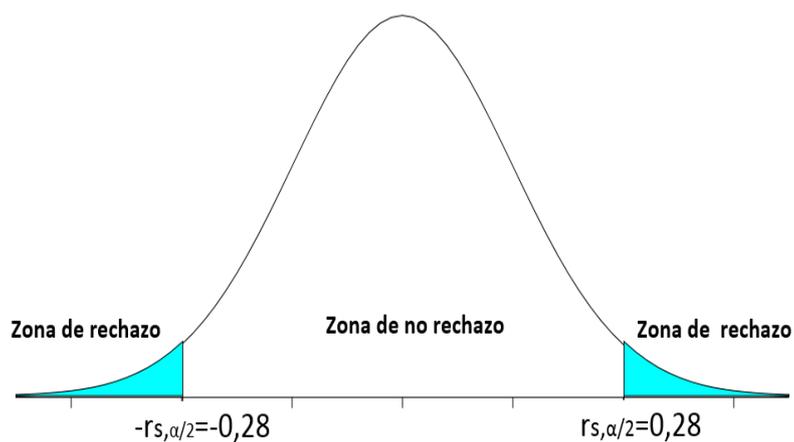


Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del H_0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman , calculado con el software el SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 31

Planificación del talento humano

			Planificación del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación:

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es $r_{so} = 0,335$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,486 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,486$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia que nos permite afirmar a un nivel de confianza del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,335$ se puede interpretar como Correlación positiva débil.

- **Contraste de la hipótesis específica 2**

La presente investigación determina, Explicar qué relación existe entre la Integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

Para acordar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo

Likert .Además, el procedimiento de correlación de rangos no solicita el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para la comprobación de hipótesis vemos los siguientes pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No hay una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación entre las variables)}$$

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación entre las variables)}$$

Paso N° 03: Nivel de significancia y valor crítico

El grado de significancia usado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba gastado es r_s , para acordar el valor crítico r_s se produce a utilizar la fórmula

para valores críticos :

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = -0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

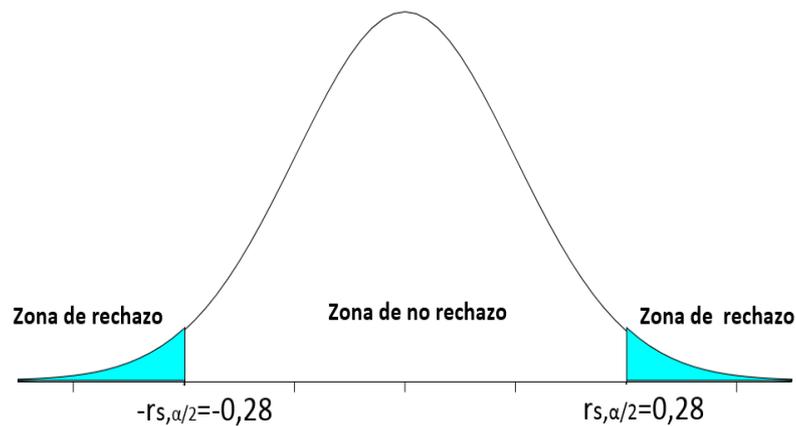


Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En este caso el estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente Rho de Spearman calculado con el software SPSSv.24, como podemos apreciar la

Siguiente tabla:

Tabla 32

Integración del talento humano

			Integración del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,477

	N	50	50
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,103	1,000
	Sig. (bilateral)	,477	.
	N	50	50

Fuente: Investigación:

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es $r_{so} = 0,103$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,486 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,486$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia que nos permite afirmar a un nivel de confianza del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,103$ se puede interpretar como

Correlación positiva muy débil.

- **Contraste de la hipótesis específica 3**

La presente investigación determina Identificar qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de

la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

Para acordar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert .Además, el procedimiento de correlación de rangos no solicita el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para la comprobación de hipótesis vemos los siguientes pasos:

Paso N° 1: Planteamiento Del Sistema De Hipótesis

Ho: No Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016Huancavelica-2016.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe relación entre las variables)}$$

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación entre las variables)}$$

Paso N° 03: Nivel de significancia y valor crítico

El grado de significancia usado es $\alpha=0,05$; el estadístico de prueba gastado es r_s , para acordar el valor crítico r_s se produce a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = -0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:



Figura. Zonas de rechazo y no rechazo del H_0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman , calculado con el software el SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 33**Desarrollo del talento humano**

			Desarrollo del talento humano	desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,241
		Sig. (bilateral)	.	,092
		N	50	50
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,092	.
		N	50	50

Fuente: Investigación:

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es $r_{so} = 0,241$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,486 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,486$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia que nos permite afirmar a un nivel de confianza del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo del

talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,241$ se puede interpretar como

Correlación positiva muy débil.

4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.4.1. Hipótesis General

La investigación nos dio a conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016

En la presente investigación se demostró que existe evidencia que nos permite afirmar a un nivel de significación del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016, con un coeficiente rho de sperman $r_{so} = 0,311$ esto se puede interpretar como Correlación positiva débil. De la cual podemos decir que existe una buena gestión del talento humano entre los colaboradores y la dirección, pero con algunas limitaciones que implica llegar el desempeño laboral.

Inca, k, (2015) llega a la conclusión que la variable gestión del talento humano y l variable desempeño laboral en la municipalidad provincial de

Andahuaylas, tienen una correlación positiva alta ya que el coeficiente de Spearman tiene un valor de 0.819, esto quiere decir que un buen diseño de la gestión del talento humano repercute directamente en el desempeño de los trabajadores, he aquí la importancia y planificar como también estructurar un buen modelo de gestión del talento humano.

Según (Vasquez, A., 2008) manifiesta que la gestión del talento humano es una ocupación que depende de las clasificaciones, funciones y decisión.

Marco la importancia de una colaboración de una organización donde se compromete a formar un serie de medidas como el compromiso de los empleados que pasaran de serlos y llamarse ahora colaboradores de la empresa, identificado con los objetivos empresariales, y a la es viendo reflejado su esfuerzo en el pago de salarios.

Se confirma de esta manera que la gestión del talento humano y el desempeño laboral van juntos en una solo línea para el logro de objetivos de la Municipalidad cumpla con sus objetivos organizacionales, pero con el apoyo de todos que conforman la municipalidad ya que se limitan.

4.4.2. Hipótesis específicas 1

La investigación nos dio a conocer la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016

Existe evidencia que nos acepta confirmar a un nivel de significación del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia

de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016, con un coeficiente rho de Spearman $r_{so} = 0,335$ esto se puede interpretar como Correlación positiva débil. De la cual podemos decir que existe una buena planificación del talento humano entre los colaboradores y la dirección, pero con algunas limitaciones que implica llegar al desempeño laboral.

Inca, K. (2015) en su conclusión afirma que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, después del procesamiento de datos y el cálculo del coeficiente de Spearman obtuvo un valor de 0.819, es decir que estas variables tienen una correlación positiva alta. Por tanto se reafirma que la gestión del talento es una herramienta muy necesaria para el desempeño de los trabajadores que a la vez repercutirá en los beneficios o rentabilidad de la empresa o institución.

Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Según **(Fernandez, 2008)**, menciona en su investigación que la planificación o gestión del talento humano es un proceso donde se elige a las personas más idóneas para el puesto de trabajo que se está buscando, en el momento oportuno, y pueda contribuir con los objetivos de la institución. .

También el talento humano, encuentra solución a las cualidades de la institución, y vemos de cómo llevar los diferentes trabajos referentes a la gestión de personal.

Confirmando de esta manera que la planificación y la gestión del talento humano y el desempeño laboral van de la mano para obtener que la Municipalidad

cumpla con sus objetivos ordenados, pero con el apoyo de todos que conforman la municipalidad ya que se limitan.

4.4.3. Hipótesis específicas 2

La investigación nos dio a saber la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016

En la presente investigación se demostró que existe evidencia que nos permite afirmar a un nivel de significación del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016, con un coeficiente rho de sperman $r_{so} = 0,103$ esto se puede interpretar como Correlación positiva muy débil. De la cual podemos decir que existe una buena gestión del talento humano que brinda la dirección con algunas limitaciones que implica llegar al buen desempeño laboral.

Así mismo en la investigación de Inca, k,(2015) en su conclusión afirma que Tanto la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, tienen una relación positiva o directa alta, es decir si se mejora la gestión del talento humano también podremos estar mejorando el desempeño laboral. Esto se evidencia con el resultado que arroja el coeficiente de spearman siendo de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Según Chiavenato, (2007) indica que la Integración del talento humano está vinculado al comportamiento de cada persona, lo cual se realizara en dos formas: el comportamiento dentro de la misma empresa y fuera de la empresa.

Confirmando de esta manera que la integración del talento humano y el desempeño laboral van de la mano para obtener que la Municipalidad cumpla con sus objetivos ordenados, pero con el apoyo de todos que conforman la municipalidad ya que se limitan.

4.4.4 Hipótesis específica 3

La investigación nos dio a conocer la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016

En la presente investigación se demostró que existe evidencia que nos permite afirmar a un nivel de significación del 0,05 que si Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016, con un coeficiente rho de Spearman $r_{so} = 0,241$ esto se puede interpretar como Correlación positiva muy débil. De la cual podemos decir que existe un buen desarrollo del talento humano entre los colaboradores y la dirección, pero con algunas limitaciones que implica llegar el desempeño laboral.

Así mismo *Inca*, k, (2015) llega a la conclusión que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, tienen una relación positiva o directa alta, ya que tiene un resultado en el coeficiente de spearman de 0.819, esto quiere decir que la gestión influye en el desempeño laboral, si se desea mejorar el desempeño se debe tener una buena gestión del talento humano, es decir estrategias y acciones que beneficien directamente al desempeño laboral.

Según Chavenato, I.,(2002), indica que el desarrollo del talento humano, nos explica que los trabajos que presentan a las empresas en rendimiento de sus empleados. Por lo tanto las capacitaciones y el establecimiento que promete la institución en lo presente, reciente y condicionales colaboradores (colaboradores a ser elevados a cargos de mayor nivel de su presente puesto de función) de la institución con tal de desempeñar en sus puestos de labor ya sea ahora o también en el futuro. Además, busca que la institución pueda llegar a realizar de manera eficaz sus objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

- ✓ La gestión del talento humano y el desempeño laboral, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó una cantidad de muestra que nos permite confirmar a un nivel de significación del 0,05 nos explica que si hay una relación positiva y significativa a través la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica-2016. Con un coeficiente $r_{so} = 0,311$ se puede interpretar como Correlación positiva débil.
- ✓ La planificación del talento humano y el desempeño laboral, luego de haber luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó capaces evidencia que nos acepta confirmar a un nivel de confianza del 0,05 que si puede haber una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016. Con un coeficiente $r_{so} = 0,335$ se puede interpretar como Correlación positiva débil.
- ✓ La integración del talento humano y el desempeño laboral, luego de haber luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó capaces evidencia que nos acepta confirmar a un nivel de confianza del 0,05 que si puede haber una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016. Con un coeficiente $r_{so} = 0,103$ se puede interpretar como Correlación positiva muy débil.

- ✓ El desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, luego de haber luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó suficiente evidencia que nos nos acepta confirmar a un nivel de confianza del 0,05 que si puede haber una relación positiva y significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016. Con un coeficiente $r_{so} = 0,241$ se puede interpretar como Correlación positiva muy débil.

RECOMENDACIONES

Asimismo tenemos las informaciones de las encuesta y los resultados y enseguida las conclusiones tenemos las recomendación son los siguiente.

- ✓ Se recomienda adoptar el método de liderazgo democrático para poder impulsar y fomentar la cantidad de participantes de los colaboradores y a su vez fortalecer la confianza entre funcionarios, jefes superiores y trabajadores.
- ✓ Aplicar y evaluar las políticas de desarrollo que permitan al personal experimentar un progreso profesional y esto ayude a involucrarse con la gestión de la Entidad. Incentivar continuamente a los trabajadores a través de diseño de sistemas y programas de buen capacidad que facilita retos y rivalidades entre los colaboradores así mismo se empeñan en desarrollar perfectamente sus tareas y ser excelente dentro de la organización, así se obtendrá un buen gestión del talento humano y desempeño laboral, también, de unos colaboradores contentos y elaborado profesionalmente
- ✓ Fomentar el trabajo en conjunto con el propósito de tener mayor conocimiento de actitudes y responsabilidad en sus componentes, cuando se trabaja en conjunto se provoca la solidaridad y se tiene un mayor convenio institucional.
- ✓ determinar constantemente el desempeño laboral porque apoyara a medir las observaciones de las tareas de los colaboradores mediante a su conducta dentro de la Entidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alberto, Vasquez, . (2008). Gestion Del Talento Humano.

Armas . (2006). Gestion Del Talento Humano.

Bedoya. (2005). La Nueva Gestion De Personas Y Su Evaluacion De Desempeño En
Empresas Competitivas. Peru.

Bedoya S, Enrique. (2005). La Nueva Gestión De Personas Y Su Evaluación De
Desempeño En Empresas Competitivas. . Lima.

Bedoya, E. (2005). La Nueva Gestión De Personas Y Su Evaluación De Desempeño
En Empresas Competitivas. Lima.

Chavenato, I. (2002). Gestion Del Talento Humano.

Chiavenato. (2007). Desempeño Laboral.

Chiavenato. (2007). Gestion Del Talento Humano.

Chiavenato Pag, 556. (2004). Gestion Del Talento Humano.

Chiavenato, I. . (2000). Gestion Del Talento Humano.

Chiavenato, I. . (2009). Gestion Del Talento Humano.

Chiavenato, I. (2000). Administración De Recursos Humanos. Colombia: Mcgraw-
Hill.

Chiavenato, I. (2002). Administración De Recursos Humanos. México: Mcgraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestion Del Talento Humano.

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción A La Teoría General De La Administración*.
México: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, Pag, 145. (2000). *Hestion Del Talento Humano*.
- Chiavenato, Pag, 201. (2002). *Gestion Del Talento Humano*.
- Chupayo B , Pérez B. (2007). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huancayo*.
Huancayo: Tesis.
- Clemente L. (2013). "El Desempeño Laboral Y La Eficiencia De Gestión Del Personal Administrativo En La Municipalidad Distrital De Anchonga, Provincia De Angaraes, Región Huancavelica. Huancavelica.
- De Cenzo Et Al, . (2008). *Gestion Administrativo Y El Desempeño Laboral* .
- De Cenzo Et Al., . (2008). *Gestion Del Talento Humano*.
- Delgado Et Al., . (2009). *Gestion Del Talento Humano Y Reclutamiento*.
- Dolan Et Al. (2007). *Recursos Humanos*.
- Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007. (2007). *Objetivos De Gestion Del Talento Humano*.
- Fernandez,. (2008). *Recursos Humanos*.
- Ferraro. (2001). *Gestion Del Talento Humano*.
- Ferraro,. (2001). *Recursos Humanos*.
- Ffernandez, Pag, 162. (2008). *Gestion Del Talento Humano*.

- Galicia . (2010). Gestion Del Talento Humano.
- Galicia Pag, 31. (2010). Gestion Del Talento Humano.
- Galicia Pag. 67. (2010). Gestion Del Talento Humano.
- Galicia, Pag. 31. (2010). Gestion Del Talento Humano.
- Garcia. (2013). Analisis De La Gestion Del Recurso Humano Por Competencias Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Y De Servicios Del Instituto Superior Pedagogico. Tulcan - Ecuador.
- Giancardo,Cachuan. (2014). "El Talento Humano Y Su Impacto En El Crecimiento Economico De Las Empresas De Servicios De Outsourcing Contable Financiera. Lima.
- Gomez F. (2013). "El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Del Personal Administrativo De La Municipalidad Provincial De Huancavelica". Huancavelica.
- Guevara, J. (2014). "La Gestion Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Las Radios De La Ciudad De Baños De Agua Santa. Ecuador.
- Hernández S, B. P. (1998). Metodología De La Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, S. (2003). Metodología De La Investigación. México: Mcgraw-Hill.
- Ibañez, M. (2009). Recursos Humanos .
- Idalberto, Chiavenato, I. . (2009). Gestion Del Talento Humano .
- Idalberto, Chiavenato, Pag. 253. (2009). Gestion Del Talento Humano.

- Inca, K. (2015). "Gestion Del Talento Humano Y Su Relacion Con El Desempeño Laboral En La Municipalidad De Andahuaylas. Andahuaylas.
- Larico, R. (2014). "Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca,. Juliaca.
- Lisbeth, Niño. (2009). Gestion Del Talento Humano.
- Martinez. (2013). Gestion Del Talento Humano Por Competencias Para Una Empresa De Las Artes Graficas. Mexico.
- Milkovich, G. Y. (1994). Dirección Y Administración De Recursos Humanos. Estados Unidos: Addison-Wesley.
- Mora. (2012). Gestion Del Talento Humano.
- Nash, M. (1989). Como Incrementar La Productividad Del Recurso Humano. Colombia: Norma.
- Pérez, A. (2002). Guía Metodológica Para Proyectos De Investigación. Caracas: Fedupal 1ra Edición.
- Petroleos De Venezuela. Pag. 45. (2000). Desempeño Laboral .
- Profesional. Mora, V. (2012). Gestion Del Talento Humano.
- Robbin, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall .
- Robbins . (2010). Desempeño Laboral.
- Robbins Y Coulter Pag. 40. (2004). Gestion Del Talento Humano.

- Rodriguez. (2009). Gestion Del Talento Humano.
- Rodriguez. (2009). Gestion Del Talento Humano.
- Rosa Isabel Larico. (2014). “Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca, . Juliaca.
- Sampieri, Fernandez Y Baptista. (2006). Metodologia De La Investigacion.
- Santiago, Valderrama. (2013). Metodologia De La Investigacion.
- Stoner, J. F. (1994). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Strauss, S. (1981). Personal, Problemas Humanos Dela Administración. España: Prentice-Hall Inc.
- Tejedor, Garcia. (2010). Desempeño Laboral.
- Torre. (2011). La Gestion De Los Recursos Humanos Y El Desempeño Laboral Tesis Doctoral. Universidad De Valencia, Facultad De Psicologia, Valencia. España.
- Triola, M. (2013). Estadística. México: Pearson .
- Varela, . (2006). Gestion Del Talento Humano .
- Vasquez, A. (2008). Gestion Del Talento Humano.
- Villamil Pineda, O., & Sánchez Fonseca, W. (2012). Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Satisfaccion Laboral En Los Empleados De La Municipalidad De Choloma. San Pedro Ssula - Honduras: Vallejina.

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA HUANCAMELICA 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO: - ¿De qué manera se relaciona la planificación del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016? -¿De qué manera se relaciona la Integración del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016? -¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano en el</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: • Determinar qué relación existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016 • Explicar qué relación existe entre la Integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016 • Identificar qué relación existe entre el desarrollo del talento</p>	<p>HIPÓTESIS GENERALES Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS -Existe una relación positiva y significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016 -Existe una relación positiva y significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016. -Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo del</p>	<p>VARIABLE "1" GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIMENSIONES: -Planificación del talento humano -Integración del talento humano -Desarrollo del talento humano</p> <p>VARIABLE "2" DESEMPEÑO LABORAL DIMENSIONES: - Productividad laboral -Eficacia - Eficiencia laboral</p>	<p>TIPO: Básica NIVEL: Correlacional. DISEÑO: Descriptivo-correlacional</p> <p>M=Muestra V1= (Gestión del Talento Humano) V2= (Desempeño Laboral) r=Relación entre V1YV2</p> <p>Población y muestra Población: 50 Muestra: 50, trabajadores, jefes, gerentes etc. Técnicas e instrumentos: fichaje: fichas de</p>

desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016?	humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016	talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016	resúmenes, párrafo y comentario Instrumentos: cuestionario
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

ANEXO 2:
CUESTIONARIO

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA-HUANCAVELICA**

Estimado Maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión del talento humano; como producto de su experiencia en la Institución.

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes interrogantes y responde, trazando sólo una “X” en el recuadro conveniente de cada interrogación, según la respuesta que considere conveniente, de los 30 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
1	¿Usted cuando postulo fue de acuerdo al perfil profesional?					
2	¿Los objetivos de la institución son claros y precisos para su cumplimiento?					
3	¿Tienes la facilidad de captar los sistemas o programas administrativas dentro de tu puesto de trabajo?					
4	¿Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo?					
5	¿La visión de la entidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso?					
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
6	¿Considera que el ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento?					
7	¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?					
8	¿Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión?					
9	¿La entidad cumple con los requisitos para la contratación del personal?					
10	¿Cuándo tiene dudas sobres algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos?					
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
11	¿La Municipalidad les brinda apoyo o unos programas para la capacitación?					
12	¿La Municipalidad cumple con programas de desarrollo de profesión?					
13	¿Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas?					
14	¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?					
15	¿La entidad cuenta con un presupuesto para una capacitación de los personales?					

DESEMPEÑO LABORAL

PRODUCTIVIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
16	Para Usted, ¿Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña?					
17	¿Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva los problemas que se presenta en su trabajo?					
18	¿Contribuye sus ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo?					
19	Cuándo hay metas por cumplir ¿Participan todos los trabajadores activamente?					
20	¿Tiene oportunidades de realizar un adecuado desempeño laboral?					
EFICACIA		1	2	3	4	5
21	¿Considera que la empresa le motiva para tener un adecuado desempeño laboral?					
22	¿Ha crecido profesionalmente en la institución?					
23	¿La tarea que realizas, percibes que es reconocido?					
24	Para usted ¿Es un reto desarrollar sus conocimientos en el cargo que desempeña?					
25	¿El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto?					
EFICIENCIA LABORAL						
26	¿Las tareas que realiza las ejecuta con la debida importancia que se merecen?					
27	El ambiente creado por sus compañeros ¿Es ideal para desempeñar sus funciones?					
28	¿Existe cooperación entre todos los trabajadores de la gerencia de administración para realizar una excelente labor?					
29	¿Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento?					
30	Con relación a las preguntas y respuestas anteriores. ¿Considera Usted si es bueno el Desempeño Laboral en el Área de Adquisiciones?					

MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO

ANEXO 3:**CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de grados y títulos de la FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación será fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

OLIVIA TAIPE PAUCAR

DNI: 71379251

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica 2016"

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de encuesta de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia administrativa																					
4. Organización	Existe una organización lógica																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	<i>Victor Zacaun Rbez.</i>	DNI N°	<i>19913181</i>
Dirección domiciliaria:	<i>Los Blus N° 155</i>	Teléfono/Celular:	<i>964672272</i>
Título Profesional	<i>Lic. en Administración</i>		
Grado Académico:	<i>Dr. en Ciencias Sociales y Cuantitativas</i>		
Mención:			



Firma

Lugar y fecha: *27-05-16*

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA HUANCAMELICA 2016"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA HUANCAMELICA.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Juan Carlos Santos Cordero

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Ciencias Sociales y Computación

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

