

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Gestión del talento humano y la Competencia Laboral del personal  
de la Municipalidad provincial de Satipo, 2018.**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en  
Administración

Autor : Bach: Edith Deysi Zevallos Ore

Asesor : Dr. Pedro Luis Gutierrez Ozejo

Línea de investigación : Ciencias empresariales y gestión de los recursos  
Institucional

Fecha de inicio : 11/05/2019.

Fecha de culminación : 10/12/2019.

**Huancayo-Perú**  
**2019**

**HOJA DE APROBACIÓN JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018.

**PRESENTADA POR:**

Bach.: Edith Deysi Zevallos Ore

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**

APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

Huancayo, ... de ... de 2019

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Gestión del talento humano y la Competencia Laboral del personal  
de la Municipalidad provincial de Satipo, 2018.**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en  
Administración

Autor : Bach.Edith Deysi Zevallos Ore

Asesor : Dr. Pedro Luis Gutierrez Ozejo

Línea de investigación : Ciencias empresariales y gestión de los recursos  
Institucional

Fecha de inicio : 11/05/2019.

Fecha de culminación : 10/12/2019.

**Huancayo-Perú**  
**2019**

**ASESOR**

**DR. PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO**

## **DEDICATORIA**

La Presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él he logrado concluir mi carrera, a mi Madre porque ella siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos por sus palabras y su compañía, a mi Padre y mi hermano Marco Antonio aunque no esté físicamente con nosotros, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien, para realizarme profesionalmente, a mis amigos y todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

**EDITH**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y sistemas

A los docentes que lo largo de 05 años impartieron sus conocimientos profesionales para formarnos intelectualmente.

Y a la Municipalidad Provincial de Satipo por brindarme todas las facilidades para la realización de esta investigación.

**EDITH**

## Índice

	Pág.
HOJA DE APROBACION JURADOS .....	i
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
Índice.....	vii
Índice de Tablas .....	x
Índice de Figuras .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
Introducción .....	xiv
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2 Problemas Específicos .....	18
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1 Objetivo General:.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos: .....	19
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.4.1 Justificación Teórica .....	20
1.4.2 Justificación Practica .....	20
1.4.3 Justificación Metodológica .....	20
1.4.4 Justificación Social .....	21
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 o Temática.....	21
CAPÍTULO II .....	23

MARCO TEÓRICO .....	23
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	25
2.1.3. Antecedentes Locales.....	28
2.2 BASES TEÓRICAS .....	28
2.1.1. Gestión del Talento Humano .....	28
2.2.2. Competencia Laboral .....	37
2.3 DEFINICION DE CONCEPTOS .....	40
2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	42
2.4.1 Hipótesis General.....	42
2.4.2 Hipótesis Específicas .....	42
2.4.3. Variables de la Investigación .....	43
2.5. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES .....	44
CAPÍTULO III .....	47
METODOLOGÍA .....	47
3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....	47
3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN .....	47
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	47
3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	48
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	49
3.5.1. Población.....	49
3.5.2. Muestra .....	49
3.6 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	51
3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.....	51
3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos .....	51
3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	52
CAPÍTULO IV .....	53
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	53
4.1 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:.....	53
4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	54
4.2.1. Resultados Descriptivos.....	54



4.2.2. Resultados Inferenciales .....	62
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	67
CONCLUSIONES .....	72
RECOMENDACIONES .....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	75
ANEXOS.....	79
• MATRIZ DE CONSISTENCIA – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	
• INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
• CONSIDERACIONES ÉTICAS	

## Índice de Tablas

		Pág.
Tabla N° 01	Planificación e Incorporación	53
Tabla N° 02	Integración e Inducción	54
Tabla N° 03	Desarrollo y Mantenimiento	55
Tabla N° 04	Control y Evaluación	56
Tabla N° 05	Gestión del Talento Humano	57
Tabla N° 06	Individual	58
Tabla N° 07	Organizacional	59
Tabla N° 08	Competencia Laboral	60
Tabla N° 09	Rho de Spearman para gestión del talento humano y competencia laboral	61
Tabla N° 10	Rho de Spearman para planificación e incorporación del talento humano y competencia laboral	62
Tabla N° 11	Rho de Spearman para integración del talento humano y competencia laboral	63
Tabla N° 12	Rho de Spearman para desarrollo del talento humano y competencia laboral	64
Tabla N° 13	Rho de Spearman para el control del talento humano y competencia laboral	65

## Índice de Figuras

		Pág.
Figura N° 01	Planificación e Incorporación	53
Figura N° 02	Integración e Inducción	54
Figura N° 03	Desarrollo y Mantenimiento	55
Figura N° 04	Control y Evaluación	56
Figura N° 05	Gestión del Talento Humano	57
Figura N° 06	Individual	58
Figura N° 07	Organizacional	59
Figura N° 08	Competencia Laboral	60

## Resumen

La investigación tuvo como tema de estudio la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre, la gestión del talento humano y las competencias laborales en el lugar de estudio. La metodología de estudio tuvo como método de estudio el método científico, la investigación fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue será descriptivo correlacional múltiple. La muestra de estudio fue de 183 colaboradores

Los resultados muestran que la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Gestión del talento humano, (72%) y un nivel de la Competencia laboral es media (73%). Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p= 0.04 < 0.05$ ).

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Competencia Laboral

## **Abstract**

The research was based on the study of human talent management and labor competence of the personnel of the Provincial Municipality of Satipo, 2018. The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and labor competence in the place of study. The study methodology had the scientific method as a study method, the research was of a basic type, of a correlational descriptive level and the research design was a multiple correlational descriptive. The study sample was 183 employees

The results show that the majority of the Workers of the Provincial Municipality of Satipo 2018, perceive a good level of Human Talent Management, (72%) and a level of Labor Competence is average (73%). Concluding that there is a significant relationship between the management of human talent and labor competence of the staff of the Provincial Municipality of Satipo in 2018. ( $p = 0.04 < 0.05$ ).

**Keywords:** Human talent management, labor competence

## Introducción

En la actualidad El Talento humano es de Vital interés en las organizaciones especialmente públicas coma También es importante para los trabajadores debido a que nos ayudan a desarrollar los objetivos y las ventas y a la vez incrementar la productividad.

gestionar El Talento humano y a la vez desarrollar sus competencias laborales nos llevan a reflexionar Como el personal de una organización se siente orgulloso o con la moral alta observando que su organización marcha hacia el desarrollo

Creemos que el talento humano, suministra feedback sobre el proceso que determinan las actitudes organizacionales; reconocimiento del talento humano Permitirá procedimientos y participaciones en razón de un cuadro y análisis de cargos que nos permita Una mejor una mejor comunicación mejor actitud y conducirse con una mejor respuesta a los problemas Qué le toca enfrentar a la organización y que esto se resuelva de la mejor manera

Las competencias laborales identificarán debidamente ayudarán a un mejor desempeño laboral permitirá buenas relaciones interpersonales al interior de la organización Haciendo que los trabajadores Conozca mejor sus objetivos su misión su visión y todo aquello que tienen que realizar Para mejorar la productividad en la municipalidad provincial de Satipo,

Se ha estructurado esta tesis en cuatro capítulos. El Capítulo I corresponde al planteamiento del problema donde se formula el mismo, así como los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II contiene el marco teórico desde los antecedentes, bases teóricas hasta las definiciones conceptuales. El Capítulo III da a conocer las hipótesis y las

variables del estudio. El Capítulo IV corresponde a la metodología del estudio, el Capítulo V da a conocer los resultados tanto descriptivos como las contrastaciones de hipótesis.

Se hizo también el análisis y discusión de resultados llegando a las conclusiones de esta investigación y se da a conocer las recomendaciones pertinentes, concluyendo de esta manera, la investigación.

LA AUTORA.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

##### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Al mismo tiempo que la globalización se ha incrementado se puede notar a nivel internacional que la fuerza laboral migra de un lugar a otro de un país a otro de una forma rápida. Existe ventaja competitiva del talento humano donde la riqueza ya no es sólo física, sino que también es de conocimiento. Pero al no haberse administrado bien el talento humano en este mundo global generado desaceleración en el desarrollo productivo y laboral. Del cambio en este sentido depende el éxito de toda empresa en esta era del conocimiento. (Galindo, 2014).

El talento humano debe estar al nivel de las competencias laborales que los cargos demanden y enfrenten en el mercado laboral. Ahora ya no hablamos de administración de recursos sino de gestión del talento humano porque hay una diferencia porque ahora se trata



de conservar a sus colaboradores, siendo una pieza clave porque orientan las metas empresariales. (López, 2013).

Por lo tanto, el mundo actual plantea retos en el contexto socio económico en el que se desarrolla donde los cambios están día a día al que el profesional en administración debe adecuarse con capacidad para lograr el éxito. (Alles, 2016).

En el Perú la falta de tecnología moderna disminuye la productividad que el mercado exige siendo la innovación necesaria se requiere que la tecnología y la información se encuentra al alcance de toda empresa y en este caso de todo gobierno local. Toda municipalidad debe estar en la capacidad de adaptarse al cambio y de integrar el capital humano y ayudarles en su desarrollo profesional proporcionándoles las herramientas necesarias despertando su compromiso y máximo potencial humano. (Paredes, 2013).

En el Perú también en las instituciones públicas se puede notar muy poco aprovechamiento del potencial del talento humano esto porque la deficiencia se presenta en primer lugar en la administración o gestión lo que ha limitado la productividad de talentos por lo que se hace necesario una buena gestión de talentos porque en toda administración pública hay una rotación y salida permanente de empleados por lo que se debe buscar métodos para retención del personal pero no sea por mantener el trabajo sino por un sentido de pertenencia. (Paredes, 2013).

En el departamento de Junín y en los municipios en particular la gestión del talento humano está ganando más interés, pero no lo suficiente para mejorar el servicio que éstos

prestan donde aún se hace necesario implementar modelos de gestión de acuerdo a la realidad de la municipalidad. (Ccoicca, 2017).

La gestión del talento humano es un aspecto de primordial importancia cuando se evalúa la productividad de los trabajadores de una organización, si existe o no un adecuado proceso de selección, cuáles son sus motivaciones laborales, entre otros aspectos importantes. “A excepción de ello los jefes de talento humano estarían permanentemente despidiendo y contratando nuevo personal para determinado cargo.” (Ccoicca, 2017).

Por lo tanto, la municipalidad de la provincia de Satipo se encuentra inmersa dentro de esta misma realidad y de los mismos requerimientos es por ello que nuestra investigación tiene como objetivo relacionar la gestión de talento con la satisfacción laboral para tener un punto de inicio para hacer las correcciones necesarias en esta municipalidad, formulándonos las siguientes preguntas que siguen

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo 2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

1) ¿Cuál es la relación entre la planificación e incorporación del y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?

- 2) ¿Cuál es la relación entre la integración y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?
- 3) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?
- 4) ¿Cuál es la relación entre el control y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

#### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- 1) Determinar la relación entre la planificación e incorporación y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018
- 2) Determinar la relación entre la integración y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
- 3) Determinar la relación entre el desarrollo y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
- 4) Determinar la relación entre el control y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Justificación Teórica**

La investigación tiene una finalidad y utilidad teórica por que el estudio definirá ambas variables como la Gestión del talento humano, su teoría, dimensiones y del mismo modo las competencias laborales y sus dimensiones, que luego de probada su relación la teoría se ampliará a otras municipalidades de nuestro país.

### **1.4.2 Justificación Practica**

El trabajo desarrollado en la presente investigación, sirvió como apoyo a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Satipo por cuanto les permitió comprender la relación estrecha que existe entre la gestión del talento humano y las competencias de los trabajadores en un mejor desempeño laboral

### **1.4.3 Justificación Metodológica**

En la presente investigación se acudió al empleo del método científico, así como otras técnicas de investigación que aportan para una mejor comprensión. También es de utilidad metodológica porque se elaborará un instrumento de medición para gestión de talentos y otro para competencias laborales de acuerdo a Cevallos (2013) que hizo una investigación en España pero que han sido adecuados al Perú, de manera que estos sirvan para estudios posteriores para las municipalidades de nuestro país.

#### **1.4.4 Justificación Social**

Los beneficiarios directos serán los 350 trabajadores de la municipalidad y luego los usuarios que reciben el servicio cuando las recomendaciones de esta investigación sean tomadas en cuenta. que se puede replicar en otras instituciones que tienen similares características.

#### **1.4.5 Justificación de conveniencia**

La investigación es conveniente porque no existe, no hay un manejo adecuado de la gestión del talento humano en la institución. Por lo que es necesario aportar a la solución del problema y esto será posible ahondando en el conocimiento del comportamiento de la gestión del talento humano y de la satisfacción laboral y poder recomendar procedimientos adecuados en la Municipalidad Provincial de Satipo.

### **1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1 Delimitación espacial**

Corresponde a la Municipalidad Provincial de Satipo

#### **1.5.2 Delimitación temporal**

El estudio corresponde al año 2018.

#### **1.5.3 Delimitación Conceptual o Temática**

Para esta investigación definimos gestión del, talento humano como el área sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones; Es contingente y

situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2012).

Y como desempeño laboral a las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización; En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2012).

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Prieto (2013) en la tesis “*Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*”; para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Universidad de Medellín; Medellín, Colombia.

Concluye que: La Gestión del Talento Humano, viene a ser un aspecto definitivo, ya que la transformación en los recursos humanos de la empresa es clave ya que la misma depende del desenvolvimiento de los individuos en su lugar de trabajo. Es por ello que el departamento de Recursos Humanos es muy significativo convirtiéndose en el socio estratégico de todos los demás departamentos, permitiendo potenciar el trabajo en equipo y generar innovación en la entidad de forma radical. Ese es su objetivo, que los colaboradores se desarrollen de modo íntegra, individual y grupal, y así alcanzar el desarrollo de la empresa, así como encontrar y retener los mejores talentos, y con ello conservar un clima agradable de satisfacción como elemento diferenciador con otras organizaciones.

Cevallos (2013) en la tesis *“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”*; previa a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública en la Universidad Estatal Península De Santa Elena; La Libertad, Ecuador; acerca de la metodología la investigación es descriptiva y de campo, las técnicas de recolección de datos son la entrevista y encuesta.

Concluye que el diseño de gestión que se planteó, permite planificar, programar y detallar indicadores precisos e integrales que aporten a que se mejoren los procedimientos laborales cotidianos, siendo parte del cumplimiento de metas estratégicas a nivel de la institución, para lograr los niveles de calidad de acuerdo a las exigencias de competitividad en función de los departamentos de competencia y cobertura que tiene la Dirección Provincial Agropecuaria De Santa Elena

Vera (2016), en la Tesis *“La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil”* Agencia Portoviejo; previo a la obtención del Título de Ingeniero Comercial en la Universidad Técnica de Manabí; Manabí, Ecuador; acerca de la metodología el tipo y diseño de la investigación es aplicada, participativa, descriptiva, el método general es científico como técnica se utilizó la entrevista y como instrumento el cuestionario.

Concluye que la gestión por competencias apropiadas en el Banco Guayaquil se concentra en un diseño conductista en donde las competencias son determinadas a partir de los trabajadores con mayor aptitud, identificando caracteres como la iniciativa, resistencia al cambio y esencialmente el liderazgo . Así también se verificó un clima laboral favorable, se conocen los reglamentos y normativas laborales, los colaboradores tienen un sentir de responsabilidad hacia su función lo que influencia en los niveles de calidad administrativa y



productiva. La organización tiene de un clima organizacional competitivo ya que existen retos por mejorar sus estructuras y procedimientos en los que interviene todo el Talento Humano.

Latorre (2011), en la Tesis *“La Gestión de Recursos Humanos y El Desempeño Laboral, para optar al grado de Doctor en la Universidad de Valencia; Valencia, España”*; acerca de la metodología es un estudio de campo con un diseño transversal.

Concluye que las actividades del personal orientados al compromiso y fundamentadas en la aproximación *“soft”* se relacionan de forma positiva con el desempeño de los trabajadores mediante las percepciones y expectativas de los mismos. Estas actividades examinadas a partir de una visión global muestran ser positivas para la consecución de las metas estratégicas de la entidad, siempre y cuando estén implantadas y sean notorias para los trabajadores, aun cuando sean informadas por los mismos o por los directivos de RR.HH. de la empresa .

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Nolberto (2017), en la *“Tesis Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de La Municipalidad Distrital de Pichanaqui; Universidad de Huánuco; Huánuco- Perú”*; acerca de la metodología es aplicada e investigativa, de tipo cuantitativo, el diseño transaccional correlacional, no experimental; como técnica se utilizó la entrevista y como instrumento el cuestionario.

Concluye que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de examinarse a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral; Mostrándose así que, si se realiza una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del empleado .

Del Castillo (2017), en la tesis *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”*;

para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo; Trujillo, Perú; acerca de la metodología la investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico; la población conformada por 82 trabajadores.

Concluye que la investigación da el resultado 0.775 el cual señala que existe relación positiva entre las variables además se halla en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 000. <0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2016.

Quijano, y otros (2016), en la Tesis Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de Transportes Civa – Chiclayo; para optar El Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Señor de Sipán; Chiclayo, Perú; 2016; acerca de la metodología el tipo de investigación es descriptivo, el diseño correlacional, como técnica se utilizó la entrevista y como instrumento el cuestionario.

Concluye que se determinó que la relación existente entre la selección de personal basándose a sus dimensiones procedimientos, instrumentos y técnicas, con la variable selección de personal es positiva media con un ,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la H1.

Marcillo (2014), en la tesis *“Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi; para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo, Perú”*; acerca de la metodología fue una investigación aplicada transversal, diseño descriptivo, explicativa, la técnica de recolección de datos fueron las encuestas, entrevistas, y archivos y una muestra 260.

Concluye que, del diagnóstico efectuado al talento humano de las instituciones, se establece que se le ha brindado poca atención y de forma tradicional, de acuerdo a los resultados de los encuestados, es decir, se ha dado poca relevancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe reflexionar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus pericias, destrezas, conocimientos, empero como una táctica es relevante que existan los datos necesarios para realizar su labor, así como la reglamentación perteneciente a los trabajadores públicos, ya que podrían dar un mejor aprovechamiento que aporte a lograr las metas de la organización, asimismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño. Las competencias laborales son un instrumento que permite mejorar la gestión del talento humano en las organizaciones, ubicando a los servidores en los cargos correspondientes de acuerdo a su perfil.

Casma (2015), en la tesis *“Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, para optar al Grado Académico de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima, Perú”*, acerca de la metodología el tipo de investigación es aplicado, descriptivo, correlacional de corte transversal, la muestra de estudio consta de 84 trabajadores y las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y el fichaje.

Concluye que se determinó que el planeamiento estratégico de RR.HH. influyó en el proceso de reclutamiento, selección e incorporación del talento humano coincidiendo con Pardo & Porras (2011), que considera el punto de vista estratégico a partir de las actuaciones hasta lograr la afiliación de los recursos; Así cada elemento productivo tiene que laborar eficazmente haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para lograr las competencias deseadas a fin de realizar labores eficazmente, así se debe implementar el diseño

de dirección basado en gestión del talento humano por competencias que pueda ser prevista desde la planificación hasta el control de resultados.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Ccoicca (2017), en la tesis “*Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017*”, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Continental; Huancayo, Perú; 2017; acerca de la metodología el tipo de investigación es pura, no - experimental transversal, el método científico, el nivel de investigación es correlacional y se utilizó como instrumento el cuestionario.

Concluye que, respecto al *objetivo general, el cual es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ENSIL E.I.R.L .* se ha determinado una relación directa entre ambas variables, es decir, al optimizar la gestión del talento humano es posible que mejore el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ENSIL E.I.R.L. A su vez, esta mejora repercute en la reducción de errores y no afecta la rentabilidad de la empresa. Finalmente, el gerente encargado de gestionar el área de RR. HH, precisamente la gestión del talento humano, debe ser alguien que promueva y facilite la creatividad, innovación, labor en equipo, efectividad; y ante todo, favorezca a la capacitación del personal que se encuentra a su cargo, y de forma inalterable.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.1.1. Gestión del talento humano**

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones; Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio

de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes . (Chiavenato, 2012).

Las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía . (Dessler, 1991).

“La gestión del talento humano tiene además un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos”. (Lledó, 2011).

### **2.1.1.1. Funciones de la gestión del Talento Humano**

#### **A. Reclutamiento**

El proceso de reclutamiento es de suma importancia; Para obtener los mejores resultados, el área de recursos humanos debe determinar las competencias necesarias para el éxito del negocio y contratar a las personas que posean o puedan desarrollar dichas competencias y habilidades .

#### **B. Formación**

Si a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento.

### **C. Desarrollo profesional**

A través de esta función se establecen líneas de carreras importantes para permitir el desarrollo profesional de los colaboradores. Esto es esencial para generar mayor compromiso y fidelidad por parte de los trabajadores.

### **D. Evaluación del desempeño**

Una de las principales funciones del área de Recursos Humanos es realizar evaluaciones de desempeño que permitan identificar las competencias que necesitan mayor desarrollo. Esta herramienta además beneficia a los colaboradores, pues a través de ella pueden recibir la retroalimentación necesaria para crecer profesionalmente

### **E. Modos de Compensación**

Existe una nueva visión sobre cómo retribuir a un colaborador por su trabajo en la empresa. Las nuevas tendencias contemplan la implementación de una variante porcentual a modo de retribución por los logros y objetivos cumplidos. De esta forma, se busca incentivar al colaborador a desempeñar una mejor labor

## **2.1.1.2. Teorías**

### **A. Teoría de campo de Lewin**

De acuerdo a Chiavenato (2005), “La teoría de campo de Lewin asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales”:

- 1) La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo con una situación total (Gestalt), que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente

2) Esos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, en el que cada uno tiene una interrelación dinámica con los demás, que influye o recibe influencia de los otros. Este campo dinámico produce el llamado campo psicológico personal, que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo y que determina su manera de ver o de percibir las cosas en su ambiente

El campo psicológico es el espacio vital en el que se encuentra la persona y su ambiente psicológico. “El ambiente psicológico o conductual es lo que la persona percibe e interpreta en relación con su ambiente externo”. (Chiavenato, 2005).

Es el ambiente el que se relaciona con sus necesidades actuales. En el ambiente psicológico, los objetos, las personas y las situaciones pueden adquirir valores que determinan un campo dinámico de fuerzas psicológicas; El valor es positivo cuando los objetos, las personas y las situaciones pueden o prometen satisfacer las necesidades presentes del individuo y es negativo cuando pueden o prometen ocasionar algún perjuicio o daño . La tendencia de los objetos, personas o situaciones con valor positivo es atraer al individuo, mientras que los de valor negativo es causarle aversión o huida; La atracción es una fuerza o vector dirigido hacia el objeto, la persona o la situación, mientras que la aversión es una fuerza o vector que lo lleva a apartarse, a alejarse del objeto, la persona o la situación. Un vector siempre tiende a producir un movimiento en cierta dirección . Cuando dos o más vectores actúan al mismo tiempo sobre una persona, el movimiento es una especie de fuerza resultante (o momento de fuerzas); Algunas veces el movimiento producido por los vectores puede ser impedido o bloqueado completamente por una barrera (impedimento u obstáculo). (Chiavenato, 2005).

En general, el movimiento puede ser de aproximación o de alejamiento. El modelo conductual humano según la teoría de campo puede representarse matemáticamente por la ecuación

$$C = f(P, M)$$

Donde la conducta (C) es resultado o función (f) de la interacción entre la persona (P) y su ambiente (M) “En esta ecuación, la persona (P) está determinada por las características genéticas y por las adquiridas por el aprendizaje a través de su contacto con el medio La teoría de campo explica por qué un mismo objeto, situación o persona pueden ser percibidas e interpretadas de manera diferente por cada individuo”

### **B. Teoría de la disonancia cognitiva**

De acuerdo a Chiavenato (2005), “La teoría de la disonancia cognitiva de Festinger se basa en la premisa de que cada persona se esfuerza por obtener un estado de consonancia o coherencia consigo misma”.

“Si la persona tiene conocimientos sobre sí misma y sobre su ambiente incongruentes entre sí (es decir, un conocimiento implica lo opuesto al otro), entonces se presenta un estado de disonancia cognitiva, La disonancia cognitiva es una de las principales fuentes de incongruencia conductual, Las personas no la toleran y cuando se presenta (por ejemplo, cuando un individuo cree en una cosa y, sin embargo, actúa de manera contraria a esa creencia), se ven motivadas a reducir el conflicto . “A ese conflicto o incongruencia se le da el nombre de disonancia; Un elemento cognitivo es una especie de creencia, conocimiento u opinión que el individuo tiene de sí mismo o del medio externo; Los elementos cognitivos pueden estar relacionados de tres maneras: consonante, disonante o irrelevante”: (Chiavenato, 2005).



1. Relación disonante, cuando el individuo cree que fumar es nocivo, y sin embargo sigue fumando (dos cogniciones en relación disonante).
2. Relación consonante, cuando cree que fumar es nocivo y por lo tanto deja de fumar (dos cogniciones en relación consonante).
3. Relación irrelevante, cuando considera que fumar es nocivo y le gusta pasear (elementos en una relación irrelevante).

Cuando se presenta una relación disonante, la persona se siente mal y para escapar del conflicto íntimo trata de adoptar una de las tres acciones siguientes: (Chiavenato, 2005).

1. Puede reducirla, con la modificación de sus cogniciones personales para sintonizarlas o adecuarlas a la realidad externa. La persona modifica su conducta para reducir la disonancia en relación con la realidad externa.
2. Puede reducirla, al tratar de modificar la realidad externa para adaptarla a sus cogniciones personales.

La persona conserva sus convicciones y trata de modificar el mundo a su alrededor para adecuarlo a ellas.

3. Si no puede modificar sus convicciones personales ni la realidad externa, entonces la persona tiene que convivir con el conflicto íntimo de la relación disonante o incongruente.

La cognición proporciona un cuadro de referencia para que las personas se sitúen en el mundo que las rodea y lo entiendan adecuadamente. La disonancia cognitiva proviene de situaciones que plantean algún proceso de decisión para el individuo y del conflicto resultante de cogniciones que no coinciden o no concuerdan entre sí. En realidad, la vida de todas las personas es una constante búsqueda de reducción de la disonancia. (Chiavenato, 2005)

## C. La teoría de los dos factores de Herzberg

De acuerdo a Chiavenato (2005), “dice que mientras Maslow apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extravertida). Para Herzberg, la motivación para trabajar depende de dos factores”.

**C.1. Factores higiénicos.** Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para motivar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una muy limitada capacidad para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio, Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera

Pero, si son precarios, provocan insatisfacción, por lo que se les llama factores de insatisfacción. Comprenden:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.

- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

**C.2. Factores motivacionales.** Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales; El término motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo

Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción; Por eso se les denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden :

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

La satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del puesto: éstos son los llamados factores motivacionales. (Chiavenato, 2005).

La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos. Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción. (Chiavenato, 2005).

Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas (job enrichment), que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto. En la sección dedicada a los subsistemas de aplicación en recursos humanos, se analizarán algunos aspectos del enriquecimiento de tareas o enriquecimiento del puesto. (Chiavenato, 2005).

### **2.1.1.3. Dimensiones de la Variable Talento Humano**

De acuerdo a Chiavenato (2012), las dimensiones o componentes de la gestión del talento humano son:

- a. Planificación e incorporación. El proceso que sigue la gestión de talentos corresponde a los procesos de planificación, e incorporación como el diseño y el reclutamiento de talento humano para la organización y para cada cargo
- b. Integración de personal. Proceso que significa la buena selección del talento humano según los requerimientos de cada cargo al más idóneo; además de ser un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

- c. Desarrollo de personal. Se refiere a los procesos para capacitación e incremento del desarrollo profesional y personal. Implican la formación, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad para crear las condiciones necesarias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.
- d. Control de personal. Son los procesos de supervisión, evaluación para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas a verificando los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa del talento humano.

### **2.2.2. Competencia Laboral**

Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2012).

Palaci (2005), plantea que competencia laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Palaci, 2004).

Dicen que la competencia laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Robbins & Timothy, 2014).

### **2.2.2.1.Importancia de la competencia laboral**

“La importancia de la evaluación del desempeño radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora.” (Gorriti, 2014).

Se piensa que la productividad se reduce con la edad. “Se asume que las destrezas de un individuo –en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación- disminuyen con el 40 tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad”. (Robbins & Stephen, 2014).

Las evidencias contradicen ésta y otras ideas. Durante tres años una gran cadena de hardware dotó de personal a una de sus tiendas únicamente con personas de más de 50 años y comparó los resultados con los de cinco tiendas de empleados más jóvenes; La tienda con los empleados de más de 50 años fue significativamente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al paso de las otras tres . (Robbins & Stephen, 2014).

La evaluación de desempeño es importante porque proporciona información necesaria para la toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, transferencias y despidos. Permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo. (Robbins & Stephen, 2014).

### **2.2.2.2.Teorías Contemporáneas**

Entre los pensadores contemporáneos se identificaron a estudiosos de los principios, funciones y el proceso administrativo, Max Weber autor del ideal de organización y Elton Mayo con el aporte de las ciencias del comportamiento organizacional. Doctrinas administrativas de Henry Fayol.

Fayol, es presentado por los investigadores como el padre de la teoría funcional, en la década de 1930, concordando con la crisis mundial de 1929, “apareció en Europa y más concretamente en Francia, transformando el pensamiento administrativo con la idea de que toda organización está basada en cinco funciones básicas, catorce principios que deberían ser observados para operar con eficiencia y seis operaciones fundamentales de la disciplina” (Werther, 2011).

Es bueno enfatizar que la propuesta de Fayol, antes no se había señalado de manera sistemática, las operaciones administrativas habían sido descuidadas en las empresas y por eso propone los elementos de los procesos administrativos, las doctrinas de Fayol, fundamenta Rivas (2007), se asientan con la aplicación de los principios de la administración científica, aunque contribuyeron a la generación de riqueza y promovieron la eficiencia en las organizaciones, en acuerdo por los análisis de la película tiempos modernos de Charlies Chaplin, quienes describen los resultados de tareas rutinarias, excesivas, la enajenación y pobreza generada por la aplicación irrestricta de los principios de la eficiencia . (Werther, 2011).

### **2.2.2.3. Dimensiones de la competencia laboral**

Conjunto. Viene a ser la responsabilidad de la institución y el compromiso por parte de los trabajadores.

Acciones. Tiene en cuenta a la actitud de la empresa en cuanto a la inducción o capacitación de los trabajadores y la participación de parte de los trabajadores en respuesta a los estímulos.

Empleados. Se refiere a su desempeño teniendo en cuenta la remuneración de acuerdo a ley, la motivación a realizar actividades de integración y la satisfacción con la satisfacción acorde al desempeño de sus funciones.

Metas y Estrategias. Se tiene en cuenta la planificación para que el personal no tenga sobre carga laboral y la ejecución, es decir el cumplimiento del trabajo por parte de los empleados.

### **2.3 DEFINICION DE CONCEPTOS**

De acuerdo a Pérez (1982), se considera las definiciones que se utilizará en esta investigación:

- 1) Capacitación: “Es la adquisición de conocimientos y el mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimientos y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forman parte de su comportamiento”
- 2) Capacitación del Trabajador: Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que viene a ser un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.
- 3) Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen de desempeño .
- 4) Comunicación. Elemento indispensable de cualquier forma de organización empresarial, de ella depende en mayor o menor grado la dirección, control, la coordinación y la comprensión de los individuos agrupados en el ente económico que se trate; la comunicación implica un sistema de información escrita u oral, formal o informal de arriba hacia abajo o viceversa entre dos o más individuos. Proceso de intercambio verbal, escrito o visual para transmitir y conocer criterios, informaciones, pensamientos, aspiraciones, etc.



- 5) Desarrollo de las personas: “Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización; No se trata solo de enviar a las personas a cursos, sino de un esfuerzo por desarrollar a los demás”.
- 6) Desempeño laboral. es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- 7) Economía: Está relacionada con la adquisición y el aprovechamiento de los recursos, los cuales deben ser adquiridos de la forma más óptima posible, en una cantidad adecuada y con un nivel de calidad aceptable .
- 8) Eficacia: Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos de gestión en cada uno de los ámbitos de análisis de la esfera de los servicios municipales.
- 9) Eficiencia: “Enuncia el nivel de aprovechamiento de los recursos en el desarrollo del proceso de actividades o servicios municipales.
- 10) Empowerment: Es la habilidad de capacitar a individuos o a grupos, dándoles responsabilidad para que tengan un profundo sentido del compromiso y autonomía personal, participen, hagan contribuciones importantes, sean creativos e innovadores, asuman riesgos y quieran sentirse responsables y asumir posiciones de liderazgo. Incluye el fomento del trabajo en equipo dentro y fuera de la organización, y el uso eficiente de los equipos.
- 11) Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos. Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa

- 12) Gestión del talento humano. Se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.
- 13) Puesto: es un conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama.
- 14) Salario: Nunca mencione un cambio de remuneración hasta el final de la entrevista de retroalimentación. Si no lo hubo, explique claramente por qué. Sea sencillo. Algunos supervisores abordan estas situaciones con un cierto grado de histrionismo. No es conducente .
- 15) Municipalidad. Las Municipalidades son los órganos del Gobierno Local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas de derecho público interno, tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia . (Ley N°27972, 2007).

## **2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1 Hipótesis General.**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

- 1) Existe relación significativa entre la planificación e incorporación y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018
- 2) Existe relación significativa entre la integración y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

3) Existe relación significativa entre el desarrollo y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

4) Existe relación significativa entre el control y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

### **2.4.3. Variables de la investigación**

#### **VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Dimensiones:

- Planificación e incorporación.
- Integración de personal.
- Desarrollo de personal
- Control de personal.

#### **VARIABLE 2: COMPETENCIA LABORAL**

Dimensiones:

- Conjunto
- Acciones
- Empleados

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

Variables	Dimensiones	indicadores	ítems	Preguntas	Escala
<b>Variable 1</b> <b>Gestión del talento humano</b> Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2012)p7	Planificación e incorporación	Descripción del puesto de trabajo	La convocatoria se debe realizar en base a la descripción de un puesto de trabajo	Las convocatorias se hacen de acuerdo a una descripción de puestos	<b>Ordinal</b>
		Proceso de Reclutamiento	El ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento	Los concursos son públicos y transparentes	
			los postulantes deben adecuarse al perfil del puesto requerido	Se cubren las plazas con personal idóneo	
	Integración e inducción	Proceso de Selección	Se debe evaluar las habilidades y capacidades idiomas, informática etc.	Los resultados son públicos	
			se debe realizar más de 2 o 3 entrevistas profundas	Las entrevistas las realizan especialistas	
		Socialización	presentar al nuevo trabajador a la organización y colegas	Se hace la presentación de los nuevos trabajadores	
		Análisis del potencial	evaluación post ingreso del trabajador socialización	Se hace una evaluación del nuevo trabajador	
	Desarrollo y Mantenimiento	Entrenamiento Capacitación	Se comunica al trabajador sobre los objetivos, metas, estrategias, planes	La comunicación es permanente de los objetivos estrategias planes etc.	
			se define el personal y el presupuesto necesarios para las actividades a realizar	Se planifican las actividades en razón de los resultados	
			los planes y proyectos se negocian con el sindicato en el proceso de gestión	El sindicato apoya las actividades de la institución	
	Control y evaluación	Supervisión	se debe contar con un registro básico de productividad del trabajador	Se mide la productividad de los trabajadores	
			Se cuenta con un programa de entrenamiento en la institución	Se desarrollan programas de entrenamiento	

			se cuenta con un programa de capacitación presupuestado.	Los programas de capacitación están presupuestados	
		Evaluación	Se cuenta con determinado proceso de evaluación permanente	Se aplica un proceso de evaluación permanente a los trabajadores	

Variable 2	Dimensiones	indicadores	ítems	Preguntas	Escala
Competencia Laboral Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2012)	Individuales	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	Falta a sus labores permanentemente	Ordinal
				Cumple con su horario de trabajo	
			Conocimiento del trabajo	Tiene dificultades para realizar su trabajo	
			Esfuerzo y responsabilidad	Es constante en las tareas que emprende	
				Se considera responsable De las tareas que le asignan	
			Habilidad para trabajar con otros	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar	
			Trata de imponer sus puntos de vista sobre la de sus compañeros		
		Relaciones interpersonales	Entre compañeros de trabajo	Todos se ayudan para resolver problemas	
				Hace suyos los problemas de sus compañeros	
			Retroalimentación personal	Es alentado por sus aciertos	
	Su jefe solo considera sus errores				

				Su jefe le informa si su trabajo está bien hecho	
			Participación en la planificación	Participa en la elaboración de planes de trabajo	
	Organizacional	Características del trabajo	Cantidad de trabajo		Cuando llega a su puesto comienza a trabajar inmediatamente
					Se encuentra ocupado durante la mayor parte de la jornada
			Calidad de trabajo		Considera sus tareas como aburridas y monótonas
					Puede utilizar sus conocimientos en sus tareas
			Retroalimentación del trabajo		Cuando realiza su trabajo sabe si lo hace bien
					Le es posible saber si a cometido errores en su trabajo
	Políticas de personal	Capacitación		Los cursos de capacitación que recibe le ayudan a hacer mejor su trabajo	
				Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a sus necesidades	
		Equidad de salario		Cree que su trabajo está bien pagado	
				Considera necesaria alguna recompensa económica por su trabajo	

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

Realizada la investigación se empleó el método científico por que se utilizo todo el proceso de manera ordenada porque se basa en el planteamiento y la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas. (Sánchez & Reyes, 2002).

### **3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación por su finalidad realizada es básica, que consiste en mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, así mismo es el fundamento de toda investigación. (Sierra B.R., 1985).

### **3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel es correlacional donde se midió la significancia de correlación, pero sin determinar causa y efecto entre ambas variables sino su relación. . (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

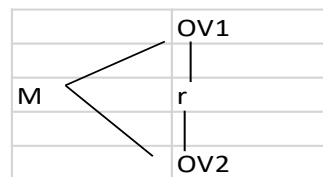
### 3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue correlacional, no experimental y de corte transversal.

Es correlacional, porque tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

No experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones . De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. “Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. Y de corte transversal porque se medirá ambas variable una sola en el tiempo” (Sabino, 2007).

Esquemáticamente es expresada de esta forma



**Dónde:**

M= Muestra:

OV1 = Primera variable: Gestión del talento humano.

OV2 = Segunda Variable: Competencia laboral.

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2.



## **3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.5.1. Población**

La población es aquel componente que tienen características en común conformando una unidad de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Para efectos de esta investigación la población está conformada por todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo es decir los 350 trabajadores.

### **3.5.2. Muestra**

“La muestra es un subconjunto de la población, que se obtiene para averiguar las propiedades o características de esta última, por lo que interesa que sea un reflejo de la población, que sea representativa de ella, concepto al que volveremos más adelante”. (Ramirez, 1999).

El tamaño de muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula.

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

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 350

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra

E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 350 \times 0.5 \times 0.5}{(350 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 183$$

## **3.6 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.6.1 Técnicas de recolección de datos**

La técnica fue la encuesta que consiste en la recopilación de datos de una fuente primaria es decir de manera directa de los involucrados en la investigación (Sierra, 1985).

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

El instrumento fue el cuestionario, uno por cada variable. “El cuestionario es un instrumento utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación”. (Ramirez, 1999).

#### **Validez**

Es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir” vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad, conducta, rendimiento o aspectos que asegura medir

En esta investigación el instrumento fue validado por el juicio de 03 expertos (Ver Anexo 05)

#### **Confiabilidad**

Para el instrumento de Gestión del talento humano con una prueba piloto de 30 y para 14 ítems, el valor de alfa de Cronbach fue de:

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	14

De acuerdo a Rosas y Zúñiga (2010) un valor superior a 0.75 ( $0.884 > 0.75$ ) nos indica que el instrumento es confiable. (Ver Anexo 06)

Para el instrumento de Competencia laboral con una prueba piloto de 30 y para 21 ítems, el valor de alfa de Cronbach fue de:

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	21

De acuerdo a Rosas y Zúñiga (2010) un valor superior a 0.75 ( $0.751 > 0.75$ ) nos indica que el instrumento es confiable. (Ver Anexo 06)

**3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El procesamiento de datos se hará a través del programa SPSS versión 23, de dónde hallaremos los estadísticos descriptivos y la descripción del proceso de la prueba de hipótesis corresponde al análisis estadístico inferencial donde se hará en primer lugar la prueba de normalidad para decidir el estadístico de correlación entre Rho de Spearman .

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:**

Para hallar los resultados se tabularon los dos cuestionarios en el software estadístico SPSS V23, de donde se extrajeron los resultados descriptivos mediante tablas de frecuencias y porcentajes, así como los resultados inferencias con las pruebas de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman por ser ambas variables ordinales.

## 4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.2.1. Resultados Descriptivos

#### Resultados de la Variable Gestión del Talento Humano

##### A. De la Dimensión: Planificación e Incorporación

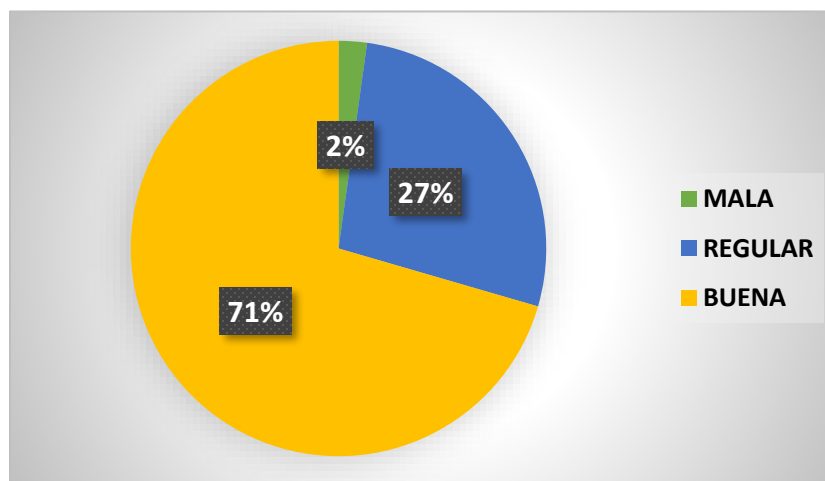
**TABLA N° 01**  
**Planificación e Incorporación**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
MALA	4	2.2%
REGULAR	50	27.3%
BUENA	129	70.5%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario “Gestión de Talentos”

**FIGURA N° 01**

#### Planificación e Incorporación



Fuente: En base a la Tabla N° 01

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 01 podemos observar acerca de la percepción de la Planificación e Incorporación en la Gestión del talento humano que es mala 2%, regular 27% y buena 71%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Planificación e Incorporación en la Gestión del talento humano (71%).

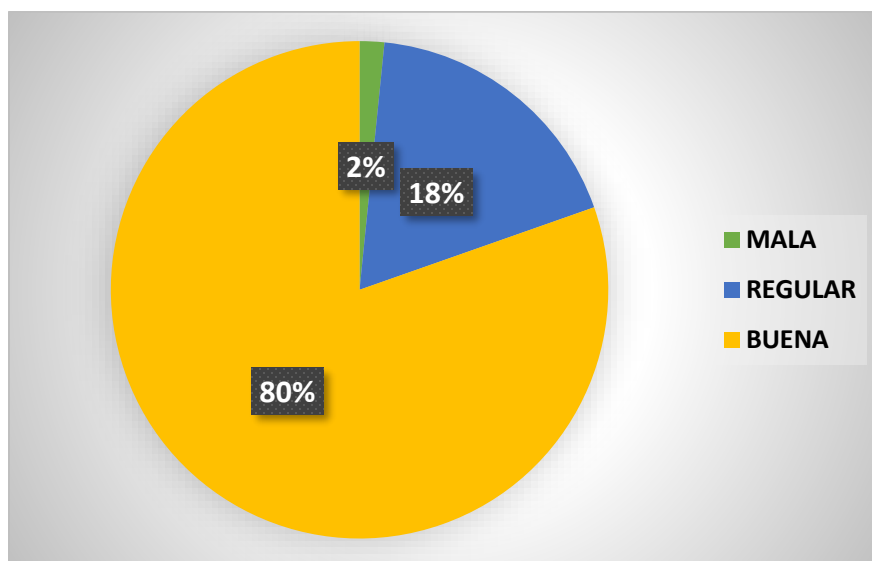
## B. De la Dimensión: Integración e Inducción

**TABLA N° 02**  
**Integración e Inducción**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
MALA	3	1.6%
REGULAR	33	18.0%
BUENA	147	80.3%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario “Gestión de Talentos”

**FIGURA N° 02**  
**Integración e Inducción**



Fuente: En base a la Tabla N° 02

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 02 podemos observar acerca de la percepción de la Integración e Inducción en la Gestión del talento humano que es mala 2%, regular 18% y buena 80%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Integración e Inducción en la Gestión del talento humano (80%).

#### D. De la Dimensión: Desarrollo y Mantenimiento

**TABLA N° 03**

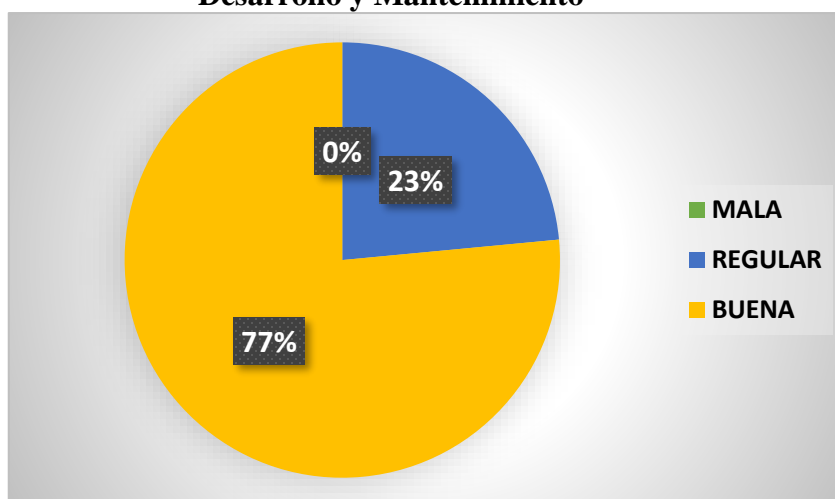
##### Desarrollo y Mantenimiento

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
MALA	0	0.0%
REGULAR	43	23.5%
BUENA	140	76.5%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario “Gestión de Talentos”

**FIGURA N° 03**

##### Desarrollo y Mantenimiento



Fuente: En base a la Tabla N° 03

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 03 podemos observar acerca de la percepción del Desarrollo y Mantenimiento en la Gestión del talento humano que es mala 0%, regular 23% y buena 77%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno del Desarrollo y Mantenimiento en la Gestión del talento humano, (77%).



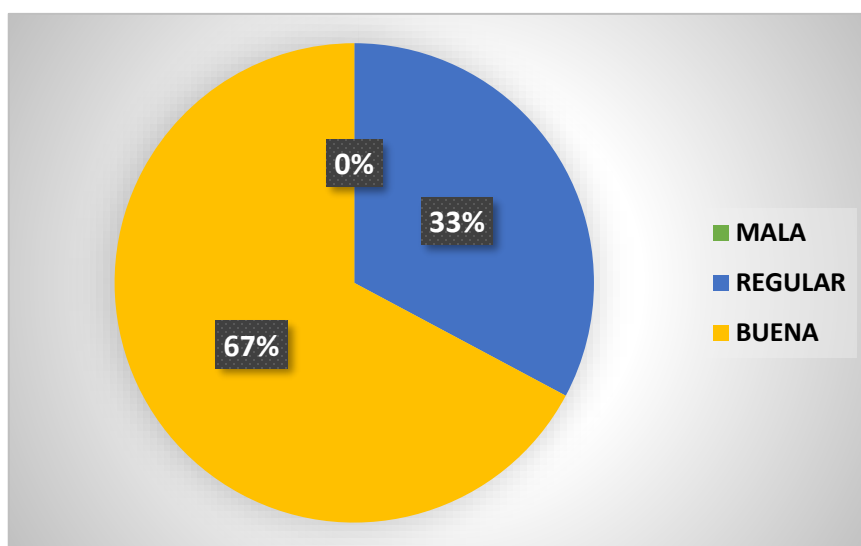
## E. Control y Evaluación

**TABLA N° 04**  
**Control y Evaluación**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0.0%
REGULAR	60	32.8%
BUENA	123	67.2%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario “Gestión de Talentos”

**FIGURA N° 04**  
**Control y Evaluación**



Fuente: En base a la Tabla N° 04

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 04 podemos observar acerca de la percepción del Control y Evaluación en la Gestión del talento humano que es mala 0%, regular 33% y buena 67%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno del Control y evaluación en la Gestión del talento humano, (67%).

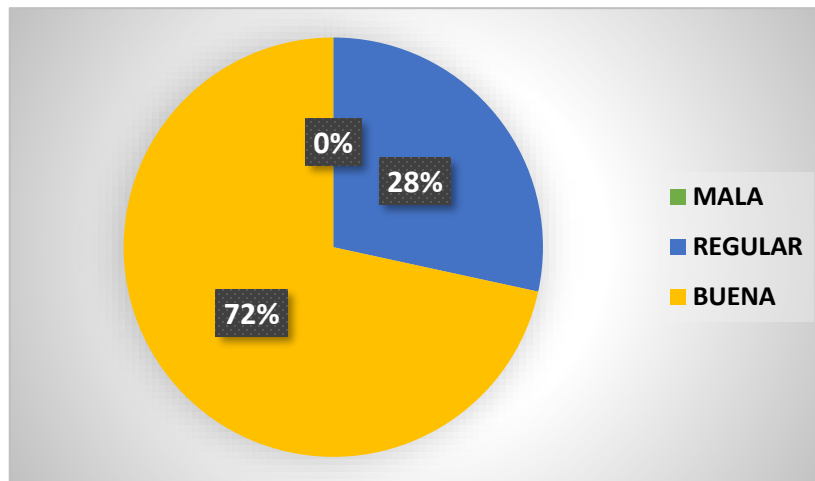
## F. Gestión del Talento Humano

**TABLA N° 05**  
**Gestión del Talento Humano**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0.0%
REGULAR	52	28.4%
BUENA	131	71.6%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario “Gestión de Talentos”

**FIGURA N° 05**  
**Gestión del Talento Humano**



Fuente: En base a la Tabla N° 05

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 05 podemos observar acerca de la percepción de la Gestión del talento humano que es mala 0%, regular 28% y buena 72%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Gestión del talento humano, (72%).

## Resultados de Competencia Laboral.

### A. De la Dimensión: Individual

**TABLA N° 06**

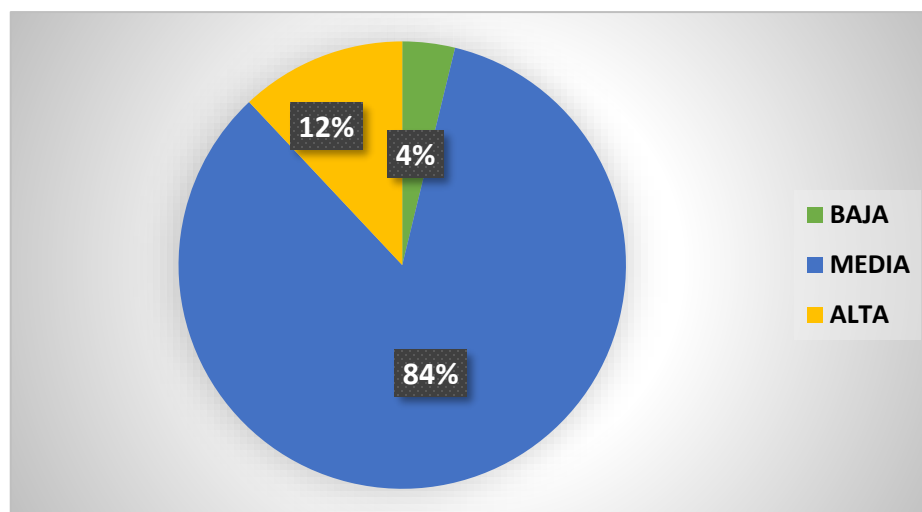
#### Individual

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	3.8%
MEDIA	154	84.2%
ALTA	22	12.0%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario "Competencia Laboral"

**FIGURA N° 06**

#### Individual



Fuente: En base a la Tabla N° 05

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 06 podemos observar acerca de la percepción individual de la Competencia Laboral que es baja 4%, media 84% y buena 12%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben que a nivel individual la Competencia laboral es media, (84%).

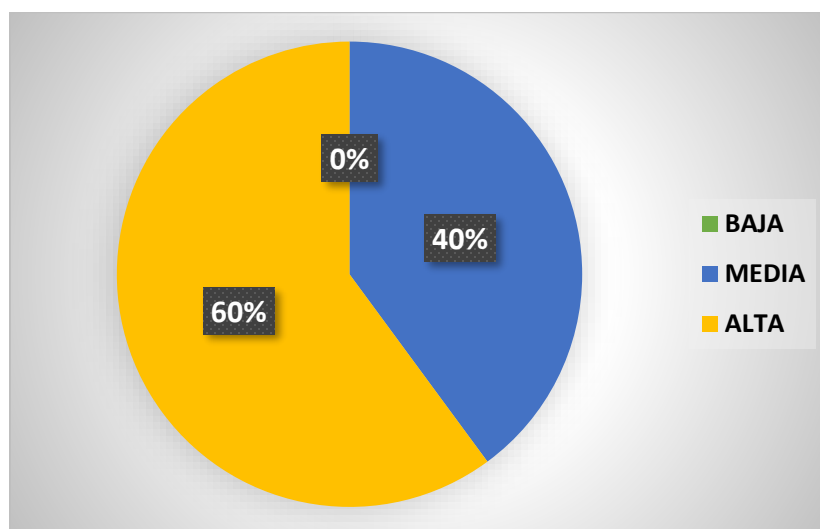
## B. De la Dimensión: Organizacional

**TABLA N° 07**  
**Organizacional**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0.0%
MEDIA	73	39.9%
ALTA	110	60.1%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario “Competencia Laboral”

**FIGURA N° 07**  
**Organizacional**



Fuente: En base a la Tabla N° 06

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 07 podemos observar acerca de la percepción organizacional de la Competencia Laboral que es baja 0%, media 40% y buena 60%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben que a nivel organizacional la Competencia laboral es alta (60%).

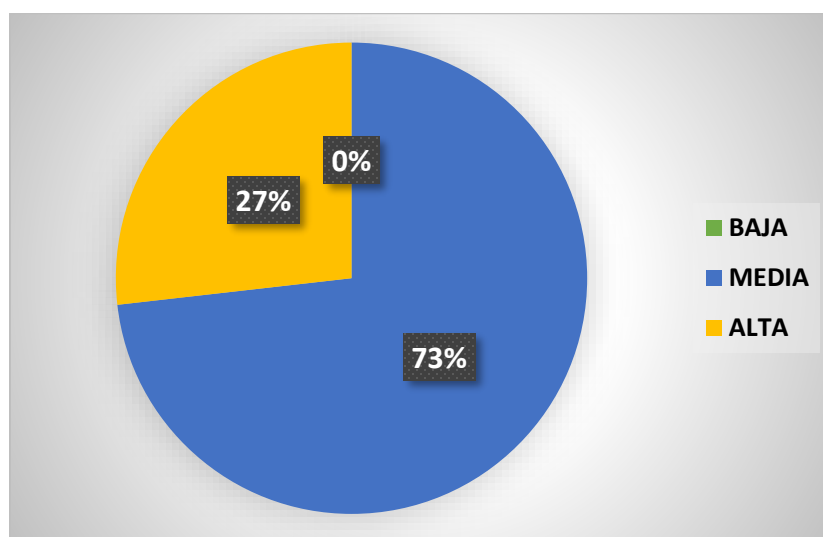
### C. Competencia Laboral

**TABLA N° 08**  
**Competencia Laboral**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0.0%
MEDIA	134	73.2%
ALTA	49	26.8%
Total	183	100.0%

Fuente: En base al Cuestionario "Competencia Laboral"

**FIGURA N° 08**  
**Competencia Laboral**



Fuente: En base a la Tabla N° 07

**Interpretación:** En la Tabla y figura N° 08 podemos observar acerca de la percepción de la Competencia Laboral que es baja 0%, media 73% y buena 27%.

Por tanto, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben el nivel de la Competencia laboral es media (73%).

## 4.2.2. Resultados Inferenciales

### Prueba de la Hipótesis General

$H_0$ = No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

$H_1$ = Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

TABLA N° 09

Rho de Spearman para gestión del talento humano y competencia laboral

			Gestión del talento Humano	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	0.958
		Sig. (bilateral)		0.04
		N	183	183
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	0.958	1,000
Sig. (bilateral)		0.04		
N		183	183	

Fuente: Base de Datos SPSS

El valor de Rho de Spearman es de 0.958 que indica una relación directa y alta (Ver Anexo 07) y la significancia ( $p= 0.04 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa

### Decisión Estadística

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p= 0.04 < 0.05$ ).

### Prueba de la Hipótesis Específica 1

$H_0$ = No existe relación significativa entre la planificación e incorporación del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

$H_1$ = Existe relación significativa entre la planificación e incorporación del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

TABLA N° 10

Rho de Spearman para planificación e incorporación del talento humano y la competencia laboral.

			Planificación e incorporación	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Planificación e incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,951
		Sig. (bilateral)		,004
		N	183	183
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,951	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	183	183

Fuente: Base de Datos SPSS

El valor de Rho de Spearman es de 0.951 que indica una relación directa y alta (Ver Anexo 07) y la significancia ( $p= 0.004 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa

### Decisión Estadística

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que existe relación significativa entre la planificación e incorporación del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

### Prueba de la Hipótesis Específica 2

$H_0$ = No existe relación significativa entre la integración del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018

$H_1$ = Existe relación significativa entre la integración del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

TABLA N° 11

Rho de Spearman para integración del talento humano y competencia laboral

			Integración	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1,000	,174*
		Sig. (bilateral)		,018
		N	183	183
	Competencia Laboral	Coefficiente de correlación	,174*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	
		N	183	183

Fuente: Base de Datos SPSS

El valor de Rho de Spearman es de 0.174 que indica una relación directa y débil (Ver Anexo 07) y la significancia ( $p = 0.018 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa.

### Decisión Estadística

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que existe relación significativa entre la integración del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p = 0.018 < 0.05$ ).



### Prueba de la Hipótesis Específica 3

$H_0$ = No existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

$H_1$ = Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

TABLA N° 12

Rho de Spearman para desarrollo del talento humano y competencia laboral

			Desarrollo	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,294
		Sig. (bilateral)		,014
		N	183	183
	Competencia Laboral	Coefficiente de correlación	,294	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	
		N	183	183

Fuente: Base de Datos SPSS

El valor de Rho de Spearman es de 0.294 que indica una relación directa y débil (Ver Anexo 067 y la significancia ( $p= 0.014 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa.

### Decisión Estadística

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018 ( $p= 0.014 < 0.05$ ).

#### Prueba de la Hipótesis Específica 4

$H_0$ = No existe relación significativa entre el control del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018

$H_1$ = Existe relación significativa entre el control del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

TABLA N° 13

Rho de Spearman para el control del talento humano y competencia laboral

			Control	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,684
		Sig. (bilateral)		,030
		N	183	183
	Competencia Laboral	Coefficiente de correlación	,684	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	
		N	183	183

Fuente: Base de Datos SPSS

El valor de Rho de Spearman es de 0.684 que indica una relación directa y moderada (Ver Anexo 07) y la significancia ( $p= 0.030 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa.

#### Decisión Estadística

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que existe relación significativa entre el control del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p= 0.030 < 0.05$ ).

### 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del **objetivo general** muestran que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p= 0.04 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Gestión del talento humano, (72%) y un nivel de la Competencia laboral es media (73%).

Los resultados del **objetivo específico 1** muestran que existe relación significativa entre la planificación e incorporación del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. Donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Planificación e Incorporación en la Gestión del talento humano (71%).

Los resultados del **objetivo específico 2** muestran que existe relación significativa entre la integración del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p= 0.018 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Integración e Inducción en la Gestión del talento humano (80%).

Los resultados del **objetivo específico 3** muestran que existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018 ( $p= 0.014 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno del Desarrollo y Mantenimiento en la Gestión del talento humano, (77%).

Los resultados del **objetivo específico 4** muestran que existe relación significativa entre el control del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018. ( $p= 0.030 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno del Control y evaluación en la Gestión del talento humano, (67%).

En este sentido se tiene investigaciones como la de Prieto (2013); en la tesis Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Encuentra que la Gestión del Talento Humano, viene a ser un aspecto determinante, ya que la inversión en los recursos humanos de la empresa es clave ya que la misma depende del desenvolvimiento de la persona en su puesto de trabajo.

Del mismo modo, Cevallos (2013); en “la tesis Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”; concluye que el diseño de gestión que se planteó, permite planificar, programar y detallar indicadores precisos e integrales que aporten a que se mejoren los procedimientos laborales cotidianos, siendo parte del cumplimiento de metas estratégicas a nivel de la institución, para lograr los niveles de calidad de acuerdo a las exigencias de competitividad en función de los departamentos de competencia y cobertura que tiene la Dirección Provincial Agropecuaria De Santa Elena.

Asímismo, Vera (2016) en la Tesis “La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo”; encuentra que la gestión por competencias apropiadas en el Banco Guayaquil se concentra en un diseño conductista en donde las competencias son determinadas a partir de los

trabajadores con mayor aptitud, identificando caracteres como la iniciativa, resistencia al cambio y esencialmente el liderazgo.

Otro estudio similar fue el de Latorre (2011) en la Tesis “La Gestión de Recursos Humanos y El Desempeño Laboral”. Concluye que las actividades del personal orientados al compromiso y fundamentadas en la aproximación “*soft*” se relacionan de forma positiva con el desempeño de los trabajadores mediante las percepciones y expectativas de los mismos.

Del mismo modo, Nolberto (2017) en la Tesis Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de La Municipalidad Distrital de Pichanaqui; Universidad de Huánuco; Huánuco- Perú; concluye que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de examinarse a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Mostrándose así que, si se realiza una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del empleado.

También un estudio similar fue el de Del Castillo (2017) en la tesis” La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”; concluye que la investigación da el resultado 0.775 el cual señala que existe relación positiva entre las variables además se halla en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 000. <0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

También Marcillo (2014) en la tesis “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi”, concluye que, del diagnóstico efectuado al talento humano de las instituciones, se establece que se le ha brindado poca atención y de forma tradicional, de acuerdo a los resultados de los encuestados, es decir, se ha dado poca relevancia al talento humano. Las competencias laborales son un instrumento que permite mejorar la gestión del talento humano en las organizaciones, ubicando a los servidores en los cargos correspondientes de acuerdo a su perfil.

Finalmente un estudio similar fue el de Casma (2015), en la tesis “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, concluye que se determinó que el planeamiento estratégico de RR.HH”. influyó en el proceso de reclutamiento, selección e incorporación del talento humano. Así cada elemento productivo tiene que laborar eficazmente haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para lograr las competencias deseadas a fin de realizar labores eficazmente, así se debe implementar el diseño de dirección basado en gestión del talento humano por competencias que pueda ser prevista desde la planificación hasta el control de resultados.

Teóricamente, se entiende por gestión del talento humano como un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2012).

Y por competencia laboral a las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2012).

## CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Competencia Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el año 2018, donde el valor de Rho de Spearman es de 0.958 que indica una relación directa y alta, y la significancia ( $p= 0.04 < 0.05$ ). indica que la relación es significativa.
2. Se ha determinado que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Competencia Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el año 2018, donde el valor de Rho de Spearman es de 0.951 que indica una relación directa y alta, y la significancia ( $p= 0.004 < 0.05$ ), indica que la relación es significativa que existe relación significativa entre la Planificación e Incorporación del Talento Humano y la Competencia Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el año 2018. Donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Planificación e Incorporación en la Gestión del Talento Humano (71%).
3. Se ha determinado que existe relación significativa entre la integración del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018, donde el valor de Rho de Spearman es de 0.174 que indica una relación directa y débil la significancia ( $p= 0.018 < 0.05$ ). indica que hay relación significativa donde, la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno de la Integración e Inducción en la Gestión del talento humano (80%).



4. Se ha determinado que existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018, donde el valor de Rho de Spearman es de 0.294 que indica una relación directa y débil y la significancia ( $p= 0.014 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa donde la mayoría de los trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel bueno del Desarrollo y Mantenimiento en la Gestión del talento humano, (77%).
5. Se ha determinado que existe relación significativa entre el control del Talento Humano y la Competencia Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018, donde el valor de Rho de Spearman es de 0.684 que indica una relación directa y moderada y la significancia ( $p= 0.030 < 0.05$ ) indica que la relación es significativa donde la mayoría de los Trabajadores de Municipalidad Provincial de Satipo 2018, perciben un nivel de Control y Evaluación en la Gestión del talento humano, (67%).

## RECOMENDACIONES

Considerando la importancia de la Gestión del talento humano y en función a la investigación se formulan algunas sugerencias

1. Se recomienda brindar mayor importancia a la gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo, respetando el proceso integral de Gestión de Talento humano y las competencias laborales, la Planificación e incorporación etc. de cada de los trabajadores, habilidades, capacidades, compromiso y cumplimiento de las normas de convivencia organizacional desarrollados a través de una mejora continua del desempeño laboral y así lograr los objetivos organizacionales.
2. Se recomienda tomar en cuenta la planificación y desarrollo de actividades inherentes hasta la incorporación e inducción del talento humano cuyas competencias laborales sean las más adecuadas para el personal de la Municipalidad Provincial de Satipo; puesto que estas servirán de base, a fin de que el personal desarrolle y cuente con mejores Competencias Laborales
3. Se recomienda cuidar la Selección del personal para una mejor integración del talento humano y que estos tengan las competencias laborales inherentes a su puesto o funciones en la Municipalidad Provincial de Satipo
4. Se recomienda considerar el mantenimiento y desarrollo del talento humano a través de un programa de capacitación permanente, a fin de mantener actualizadas las competencias laborales del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo
5. Se recomienda contar con una base de datos del personal para un mejor control del talento humano, así como llevar un inventario de las diferentes competencias laborales con que cuenta el personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, de igual manera contar con la información adecuada del desempeño laboral y sus diversos indicadores como Las evaluaciones y otros, para un llevar un inventario con lo que se cuenta y lo que se requiere en la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2016). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, para optar al Grado Académico de Magíster en Administración en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima, Perú.*
- Ccoicca, E. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Continental; Huancayo, Perú; 2017.*
- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013; previa a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública en la Universidad Estatal Península De Santa Elena;. La Libertad, Ecuador.*
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano. Capítulo 1. Introducción a la moderna gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016;*

*para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo; Trujillo, Perú.*

Dessler, G. (1991). *Administración de personal*. México: Editorial Norma.

Galindo, M. (2014). *Teoría de la Administración Pública*. México : Porrúa.

Gorriti. (2014). *La evaluación del desempeño: Conceptos y criterios*.

Gutierrez, G. (1998). *Logística y distribución física: evolución, situación actual, análisis comparativo y tendencias*. Primera Edición.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc. Graw Hill.

Latorre, F. (2011). *La Gestión de Recursos Humanos y El Desempeño Laboral, para optar al grado de Doctor en la Universidad de Valencia; Valencia, España*.

Lledó, P. (2011). *Gestion de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos*. . Canadá: Tercera Edición, Victoria BC .

López, M. (2013). *Administración: Principios de organización y gestión empresarial*.

Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi; para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo, Perú*.

Nolberto, M. (2017). *Tesis Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de La Municipalidad Distrital de Pichanaqui; Universidad de Huánuco; Huánuco- Perú*.

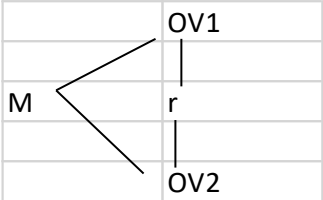
- Palaci. (2004). *Psicología Organizacional*. . México: Editorial Thompson.
- Paredes, I. (2013). *Experiencias de Modernización de la Gestión Pública: Reflexiones y casos de éxito*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Pérez. (1982). *Diccionario de Administración Pública*. Lima - Perú.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal; para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Universidad de Medellin; Medellin, Colombia*.
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de Transportes Civa – Chiclayo 2016; para optar El Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Señor de Sipán; Chiclayo, Perú*.
- Ramirez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación* . Caracas.
- Robbins, & Stephen, P. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Decima Edicion.
- Robbins, & Timothy, A. (2014). *Comportamiento Organizacional*, . 15va Edicion.
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Caracas: PANAPO.
- Sánchez, & Reyes. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. . Lima - Perú: Universitaria.
- Sierra B.R. (1985). *Técnica de investigación social*. Madrid - España: Editorial Paraninfo.
- Sierra, B. (1985). *Técnicas de investigación social*. España: Paraninfo.

Vera, E. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo; previo a la obtención del Título de Ingeniero Comercial en la Universidad Técnica de Manabí; Manabí, Ecuador.*

Werther, W. (2011). *Administración de personal Y RR.* Tercera Edición .

## **ANEXOS**

**Matriz de Consistencia:** GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> 1) ¿Cuál es la relación entre la planificación e incorporación y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018? 2) ¿Cuál es la relación entre la integración y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> 1) Determinar la relación entre la planificación e incorporación y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018 2) Determinar la relación entre la integración y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General.</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en el 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1) Existe relación significativa entre la planificación e incorporación y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018 2) Existe relación significativa entre la integración y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación e incorporación.</li> <li>• Integración de personal.</li> <li>• Desarrollo de personal</li> <li>• Control de personal.</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> COMPETENCIA LABORAL Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales</li> <li>• organizacionales</li> </ul>	<p><b>Método</b> Es el método científico</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> El tipo de investigación es básica</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> El nivel es correlacional</p> <p><b>Diseño a utilizar en el estudio</b> El diseño es correlaciona, no experimental y de corte transversal</p> <p><b>Esquema:</b> Esquemáticamente es expresada de esta forma</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR     M[M] --- OV1[OV1]     M --- OV2[OV2]     OV1 --- r[r] --- OV2             </pre> </div> <p><b>Dónde:</b> M= Muestra: OV1 = Primera variable: Gestión del talento humano OV2 = Segunda Variable: Competencia Laboral r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p><b>Población</b></p>



<p>3) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>4) ¿Cuál es la relación entre el control y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p>	<p>3) Determinar la relación entre el desarrollo y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p> <p>4) Determinar la relación entre el control y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p>	<p>3) Existe relación significativa entre el desarrollo y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>4) Existe relación significativa entre el control y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p>		<p>Para efectos de esta investigación la población está conformada por los 350 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo</p> <p><b>Muestra</b> El tamaño de muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula.</p> $n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$ <p>n = tamaño de la muestra que se desea saber Z = nivel de confianza (95%= 1.96) N = representa el tamaño de la población= 350 p = probabilidad a favor (0.5) q = probabilidad en contra E = error de estimación (0.05)</p> $n = \frac{1.96^2 \cdot 350 \times 0.5 \times 0.5}{(350 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$ <p style="text-align: center;">n = 183</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b> La técnica será la encuesta</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos</b> El instrumento será el cuestionario, uno por cada variable.</p>
--	--	--	--	---

**Matriz de Operacionalización de Variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Variable 1 Gestión del talento humano</b>	Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2012)p7	Planificación e incorporación	Descripción del puesto de trabajo	ORDINAL
			Proceso de Reclutamiento	
		Integración e inducción	Proceso de Selección	
			Socialización	
			Análisis del potencial	
		Desarrollo y Mantenimiento	Entrenamiento Capacitación	
		Control y evaluación	Supervisión	
			Evaluación	

Variable 2	Definición Conceptual	Dimensiones	indicadores	Escala
Competencia laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2012)	Individuales	Condiciones personales	Ordinal
			Relaciones interpersonales	
			Organizacional	
		Políticas de personal		

**Matriz de Operacionalización del Instrumento**

**3.1.1. Operacionalización de la Variables**

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Alternativas</b>
<b>Variable 1</b> <b>Gestión del talento humano</b> Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables	Planificación e incorporación	Descripción del puesto de trabajo	La convocatoria se debe realizar en base a la descripción de un puesto de trabajo	Las convocatorias se hacen de acuerdo a una descripción de puestos	1= Nunca 2= Pocas 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Proceso de Reclutamiento	El ingreso a la institución debe ser mediante un proceso de reclutamiento	Los concursos son públicos y transparentes	
			los postulantes deben adecuarse al perfil del puesto requerido	Se cubren las plazas con personal idóneo	
	Integración e inducción	Proceso de Selección	Se debe evaluar las habilidades y capacidades idiomas, informática etc.	Los resultados son públicos	
			se debe realizar más de 2 o 3 entrevistas profundas	Las entrevistas las realizan especialistas	
		Socialización	presentar al nuevo trabajador a la organización y colegas	Se hace la presentación de los nuevos trabajadores	
		Análisis del potencial	evaluación post ingreso del trabajador socialización	Se hace una evaluación del nuevo trabajador	
	Desarrollo y Mantenimiento		Se comunica al trabajador sobre los objetivos, metas, estrategias, planes	La comunicación es permanente de los objetivos estrategias planes etc.	

importantes. (Chiavenato, 2012)p7		Entrenamiento Capacitación	se define el personal y el presupuesto necesarios para las actividades a realizar	Se planifican las actividades en razón de los resultados
			los planes y proyectos se negocian con el sindicato en el proceso de gestión	El sindicato apoya las actividades de la institución
	Control y evaluación	Supervisión	se debe contar con un registro básico de productividad del trabajador	Se mide la productividad de los trabajadores
			Se cuenta con un programa de entrenamiento en la institución	Se desarrollan programas de entrenamiento
			se cuenta con un programa de capacitación presupuestado.	Los programas de capacitación están presupuestados
			Evaluación	Se cuenta con determinado proceso de evaluación permanente

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas de respuesta
<p>Competencia Laboral</p> <p>Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2012)</p>	Individuales	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	Falta a sus labores permanentemente	1= Nunca 2= Pocas 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Cumple con su horario de trabajo	
			Conocimiento del trabajo	Tiene dificultades para realizar su trabajo	
			Esfuerzo y responsabilidad	Es constante en las tareas que emprende	
				Se considera responsable De las tareas que le asignan	
			Habilidad para trabajar con otros	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar	
		Trata de imponer sus puntos de vista sobre la de sus compañeros			
		Relaciones interpersonales	Entre compañeros de trabajo	Todos se ayudan para resolver problemas	
				Hace suyos los problemas de sus compañeros	
			Retroalimentación personal	Es alentado por sus aciertos	
	Su jefe solo considera sus errores				
	Participación en la planificación	Participa en la elaboración de planes de trabajo			
			Cantidad de trabajo	Cuando llega a su puesto comienza a trabajar inmediatamente	

	Organizacional	Características del trabajo		Se encuentra ocupado durante la mayor parte de la jornada	
			Calidad de trabajo	Considera sus tareas como aburridas y monótonas	
				Puede utilizar sus conocimientos en sus tareas	
			Retroalimentación del trabajo	Cuando realiza su trabajo sabe si lo hace bien	
		Le es posible saber si a cometido errores en su trabajo			
		Políticas de personal	Capacitación	Los cursos de capacitación que recibe le ayudan a hacer mejor su trabajo	
				Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a sus necesidades	
			Equidad de salario	Cree que su trabajo está bien pagado	
		Considera necesaria alguna recompensa económica por su trabajo			

**INSTRUMENTO**

Este cuestionario será de uso exclusivo para la tesis: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018.

Le pedimos responder con sinceridad.

La encuesta es anónima no ponga su nombre ni firme este cuestionario.

ACERCA DE LA INSTITUCIÓN RESPONDA

**Primera parte: Gestión del talento humano**

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1	Las convocatorias se hacen de acuerdo a una descripción de puestos					
2	Los concursos son públicos y transparentes					
3	Se cubren las plazas con personal idóneo					
4	Los resultados son públicos					
5	Las entrevistas las realizan especialistas					
6	Se hace la presentación de los nuevos trabajadores					
7	Se hace una evaluación del nuevo trabajador					
8	La comunicación es permanente de los objetivos estrategias planes etc.					
9	Se planifican las actividades en razón de los resultados					
10	El sindicato apoya las actividades de la institución					
11	Se mide la productividad de los trabajadores					
12	Se desarrollan programas de entrenamiento					
13	Los programas de capacitación están presupuestados					
14	Se aplica un proceso de evaluación permanente a los trabajadores					



## Segunda parte: Competencia laboral

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1	Falta a sus labores permanentemente					
2	Tiene dificultades para realizar su trabajo					
3	Es constante en las tareas que emprende					
4	Se considera responsable De las tareas que le asignan					
5	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar					
6	Trata de imponer sus puntos de vista sobre la de sus compañeros					
7	Todos se ayudan para resolver problemas					
8	Hace suyos los problemas de sus compañeros					
9	Es alentado por sus aciertos					
10	Su jefe solo considera sus errores					
11	Su jefe le informa si su trabajo está bien hecho					
12	Participa en la elaboración de planes de trabajo					
13	Cuando llega a su puesto comienza a trabajar inmediatamente					
14	Se encuentra ocupado durante la mayor parte de la jornada					
15	Considera sus tareas como aburridas y monótonas					
16	Puede utilizar sus conocimientos en sus tareas					
17	Cuando realiza su trabajo sabe si lo hace bien					
18	Le es posible saber si a cometido errores en su trabajo					

19	Los cursos de capacitación que recibe le ayudan a hacer mejor su trabajo					
20	Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a sus necesidades					
21	Considera necesaria alguna recompensa económica por su trabajo					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Data del procesamiento de Datos  
(SPSS)**

Anexo 05

De la Variable Gestión del Talento Humano (14

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	0	2	3	1	2
2	2	3	1	3	1	1	2	2	4	0	1	2	0	2
3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	0	2	1	2	3
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2
10	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
11	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
12	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
15	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
16	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
18	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1
19	4	0	3	4	2	4	2	4	3	0	3	3	2	2
20	2	2	2	3	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4
21	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
22	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1
23	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1
24	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
25	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4
26	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4
27	4	0	3	4	4	4	2	4	4	0	3	2	1	3



57	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
58	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
59	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2
60	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
61	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
62	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
63	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
64	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
65	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
66	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
67	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
68	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1
69	4	0	3	4	2	4	2	4	3	0	3	3	2	2
70	2	2	2	3	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4
71	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
72	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1
73	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1
74	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
75	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4
76	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4
77	4	0	3	4	4	4	2	4	4	0	3	2	1	3
78	4	3	2	4	2	4	3	3	4	0	4	2	2	3
79	4	0	2	4	2	4	2	3	4	0	2	1	3	3
80	4	0	2	4	2	4	4	4	3	1	2	2	1	2
81	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
82	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
83	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
84	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
85	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4

86	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
87	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
88	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
89	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
90	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
91	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
92	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
93	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
94	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
95	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
96	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
97	1	3	0	3	0	0	0	3	2	4	3	1	3	1
98	3	4	1	3	2	2	2	3	4	2	1	2	4	1
99	2	2	2	3	2	0	1	1	2	1	2	1	2	0
100	4	4	2	4	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1
101	3	3	2	3	2	1	2	3	3	0	2	3	1	2
102	2	3	1	3	1	1	2	2	4	0	1	2	0	2
103	2	3	2	4	4	3	2	3	2	0	2	1	2	3
104	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
105	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
106	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
107	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
108	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
109	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2
110	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
111	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
112	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
113	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
114	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4

115	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
116	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
117	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
118	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1
119	4	0	3	4	2	4	2	4	3	0	3	3	2	2
120	2	2	2	3	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4
121	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
122	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1
123	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1
124	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
125	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4
126	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4
127	4	0	3	4	4	4	2	4	4	0	3	2	1	3
128	4	3	2	4	2	4	3	3	4	0	4	2	2	3
129	4	0	2	4	2	4	2	3	4	0	2	1	3	3
130	4	0	2	4	2	4	4	4	3	1	2	2	1	2
131	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
132	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
133	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
134	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
135	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
136	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
137	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
138	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
139	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
140	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
141	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
142	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
143	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3

144	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
145	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
146	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3
147	1	3	0	3	0	0	0	3	2	4	3	1	3	1
148	3	4	1	3	2	2	2	3	4	2	1	2	4	1
149	2	2	2	3	2	0	1	1	2	1	2	1	2	0
150	4	4	2	4	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1
151	3	3	2	3	2	1	2	3	3	0	2	3	1	2
152	2	3	1	3	1	1	2	2	4	0	1	2	0	2
153	2	3	2	4	4	3	2	3	2	0	2	1	2	3
154	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
155	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
156	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
157	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
158	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
159	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2
160	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
161	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
162	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
163	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
164	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
165	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
166	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
167	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
168	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1
169	4	0	3	4	2	4	2	4	3	0	3	3	2	2
170	2	2	2	3	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4
171	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
172	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1



173	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1
174	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
175	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4
176	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4
177	4	0	3	4	4	4	2	4	4	0	3	2	1	3
178	4	3	2	4	2	4	3	3	4	0	4	2	2	3
179	4	0	2	4	2	4	2	3	4	0	2	1	3	3
180	4	0	2	4	2	4	4	4	3	1	2	2	1	2
181	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3
182	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
183	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4

De la Variable Competencia laboral (21 ítems) Muestra: 183

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	0	0	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	1
2	0	3	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	0	3	1
3	0	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	3	3	2
4	1	0	0	0	1	0	0	2	1	3	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
5	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
6	0	0	4	4	3	1	3	1	4	3	1	1	4	4	0	4	4	4	2	2	4
7	1	1	4	4	4	2	4	3	2	1	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2
8	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	1	0	1	2	3	3	2	3
9	2	1	3	4	4	0	4	4	2	4	2	3	4	3	0	4	4	2	4	4	4
10	0	1	3	4	4	1	2	3	1	2	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	4
11	0	1	3	4	4	3	1	2	0	2	1	1	4	3	2	4	4	1	2	1	0
12	0	1	2	2	4	3	1	2	0	3	1	1	4	4	3	4	3	2	2	1	4
13	0	2	1	3	1	2	4	3	1	3	1	3	1	4	3	1	3	4	2	4	1
14	0	4	3	2	4	1	3	0	3	1	4	2	0	4	3	2	4	2	3	2	3
15	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	0	3	2	3	1	3	1	4	2	1	3
16	0	3	2	3	3	4	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3
17	0	4	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	3	1	4	1	3	1
18	0	4	1	3	1	3	2	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	1
19	0	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1
20	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
21	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	0	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3
22	0	1	4	4	4	2	2	2	3	0	1	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2
23	0	1	3	3	4	0	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
24	0	4	4	4	3	0	1	0	0	3	0	1	4	4	0	4	4	1	0	0	0
25	0	1	4	4	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	0	3	4	2	2	2	4

26	1	2	4	4	4	0	3	0	1	1	4	4	4	3	0	4	4	2	3	4	0
27	1	2	3	2	2	0	3	1	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3
28	0	0	4	4	4	3	3	2	4	0	4	4	4	4	0	4	3	4	4	4	3
29	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
30	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
31	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2	3	2
32	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2
33	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	3	3	3	3	2
34	0	0	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
35	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
36	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
37	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
38	1	0	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
39	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
40	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3
41	0	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
42	0	1	1	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4
43	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
44	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
45	0	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
46	0	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	0	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
48	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
49	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3
50	0	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4
51	0	0	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	1
52	0	3	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	0	3	1
53	0	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	3	3	2

54	1	0	0	0	1	0	0	2	1	3	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
55	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
56	0	0	4	4	3	1	3	1	4	3	1	1	4	4	0	4	4	4	2	2	4
57	1	1	4	4	4	2	4	3	2	1	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2
58	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	1	0	1	2	3	3	2	3
59	2	1	3	4	4	0	4	4	2	4	2	3	4	3	0	4	4	2	4	4	4
60	0	1	3	4	4	1	2	3	1	2	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	4
61	0	1	3	4	4	3	1	2	0	2	1	1	4	3	2	4	4	1	2	1	0
62	0	1	2	2	4	3	1	2	0	3	1	1	4	4	3	4	3	2	2	1	4
63	0	2	1	3	1	2	4	3	1	3	1	3	1	4	3	1	3	4	2	4	1
64	0	4	3	2	4	1	3	0	3	1	4	2	0	4	3	2	4	2	3	2	3
65	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	0	3	2	3	1	3	1	4	2	1	3
66	0	3	2	3	3	4	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3
67	0	4	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	3	1	4	1	3	1
68	0	4	1	3	1	3	2	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	1
69	0	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1
70	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
71	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	0	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3
72	0	1	4	4	4	2	2	2	3	0	1	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2
73	0	1	3	3	4	0	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
74	0	4	4	4	3	0	1	0	0	3	0	1	4	4	0	4	4	1	0	0	0
75	0	1	4	4	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	0	3	4	2	2	2	4
76	1	2	4	4	4	0	3	0	1	1	4	4	4	3	0	4	4	2	3	4	0
77	1	2	3	2	2	0	3	1	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3
78	0	0	4	4	4	3	3	2	4	0	4	4	4	4	0	4	3	4	4	4	3
79	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
80	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
81	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2	3	2

82	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2
83	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	3	3	3	3	2
84	0	0	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
85	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
86	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
87	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
88	1	0	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
89	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
90	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3
91	0	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
92	0	1	1	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4
93	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
94	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
95	0	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
96	0	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	0	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
98	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
99	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3
100	0	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4
101	0	0	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	1
102	0	3	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	0	3	1
103	0	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	3	3	2
104	1	0	0	0	1	0	0	2	1	3	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
105	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
106	0	0	4	4	3	1	3	1	4	3	1	1	4	4	0	4	4	4	2	2	4
107	1	1	4	4	4	2	4	3	2	1	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2
108	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	1	0	1	2	3	3	2	3
109	2	1	3	4	4	0	4	4	2	4	2	3	4	3	0	4	4	2	4	4	4

110	0	1	3	4	4	1	2	3	1	2	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	4
111	0	1	3	4	4	3	1	2	0	2	1	1	4	3	2	4	4	1	2	1	0
112	0	1	2	2	4	3	1	2	0	3	1	1	4	4	3	4	3	2	2	1	4
113	0	2	1	3	1	2	4	3	1	3	1	3	1	4	3	1	3	4	2	4	1
114	0	4	3	2	4	1	3	0	3	1	4	2	0	4	3	2	4	2	3	2	3
115	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	0	3	2	3	1	3	1	4	2	1	3
116	0	3	2	3	3	4	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3
117	0	4	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	3	1	4	1	3	1
118	0	4	1	3	1	3	2	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	1
119	0	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1
120	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
121	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	0	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3
122	0	1	4	4	4	2	2	2	3	0	1	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2
123	0	1	3	3	4	0	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
124	0	4	4	4	3	0	1	0	0	3	0	1	4	4	0	4	4	1	0	0	0
125	0	1	4	4	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	0	3	4	2	2	2	4
126	1	2	4	4	4	0	3	0	1	1	4	4	4	3	0	4	4	2	3	4	0
127	1	2	3	2	2	0	3	1	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3
128	0	0	4	4	4	3	3	2	4	0	4	4	4	4	0	4	3	4	4	4	3
129	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
130	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
131	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2	3	2
132	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2
133	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	3	3	3	3	2
134	0	0	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
135	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
136	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
137	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4

138	1	0	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
139	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
140	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3
141	0	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
142	0	1	1	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4
143	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
144	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
145	0	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
146	0	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	0	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
148	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
149	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3
150	0	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4
151	0	4	1	3	1	3	2	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	1
152	0	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1
153	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
154	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	0	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3
155	0	1	4	4	4	2	2	2	3	0	1	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2
156	0	1	3	3	4	0	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
157	0	4	4	4	3	0	1	0	0	3	0	1	4	4	0	4	4	1	0	0	0
158	0	1	4	4	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	0	3	4	2	2	2	4
159	1	2	4	4	4	0	3	0	1	1	4	4	4	3	0	4	4	2	3	4	0
160	1	2	3	2	2	0	3	1	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3
161	0	0	4	4	4	3	3	2	4	0	4	4	4	4	0	4	3	4	4	4	3
162	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
163	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2
164	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2	3	2
165	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2

166	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	3	3	3	3	2
167	0	0	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
168	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
169	0	0	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	0	4	4	3	3	3	2
170	0	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
171	1	0	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	0	2	4	3	3	4	3	4
172	0	0	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	4	3	0	4	4	2	4	2	4
173	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3
174	0	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
175	0	1	1	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4
176	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
177	0	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3
178	0	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
179	0	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	0	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
181	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
182	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3
183	0	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

## CONFIABILIDAD

### PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para una prueba piloto de 30 y para 14 ítems

#### Paso 1

	PREGUNTA1	PREGUNTA2	PREGUNTA3	PREGUNTA4	PREGUNTA5	PREGUNTA6	PREGUNTA7	PREGUNTA8	PREGUNTA9	PREGUNTA10	PREGUNTA11	PREGUNTA12	PREGUNTA13	PREGUNTA14
1	3	3												
2	2	3												
3	2	3												
4	4	3												
5	3	4												
6	4	3												
7	4	3												
8	4	4												
9	4	3												
10	3	4												
11	3	4												
12	4	3												
13	4	4												
14	4	4												
15	4	3												
16	4	3												
17	3	3												
18	3	3												
19	4	0												
20	2	2												
21	2	1												
22	1	1	1	3	1									
23	2	2	2	6	2	2	2	1	7	2	1	3	3	7
24	1	2	2	5	2	3	2	2	3	10	2	2	1	2
25	3	2	3	8	3	3	4	3	2	12	3	1	3	7
26	1	3	3	7	2	3	4	3	2	12	3	2	3	8
27	4	0	3	7	2	4	4	4	2	14	3	4	4	0
28	4	3	2	9	3	4	2	4	3	13	3	3	4	0
29	4	0	2	6	2	4	2	4	2	12	3	3	4	0
30	4	0	2	6	2	4	2	4	2	12	3	3	4	0
31														
32														
33														
34														
35														
36														

#### Paso 2

### RESULTADO

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	14

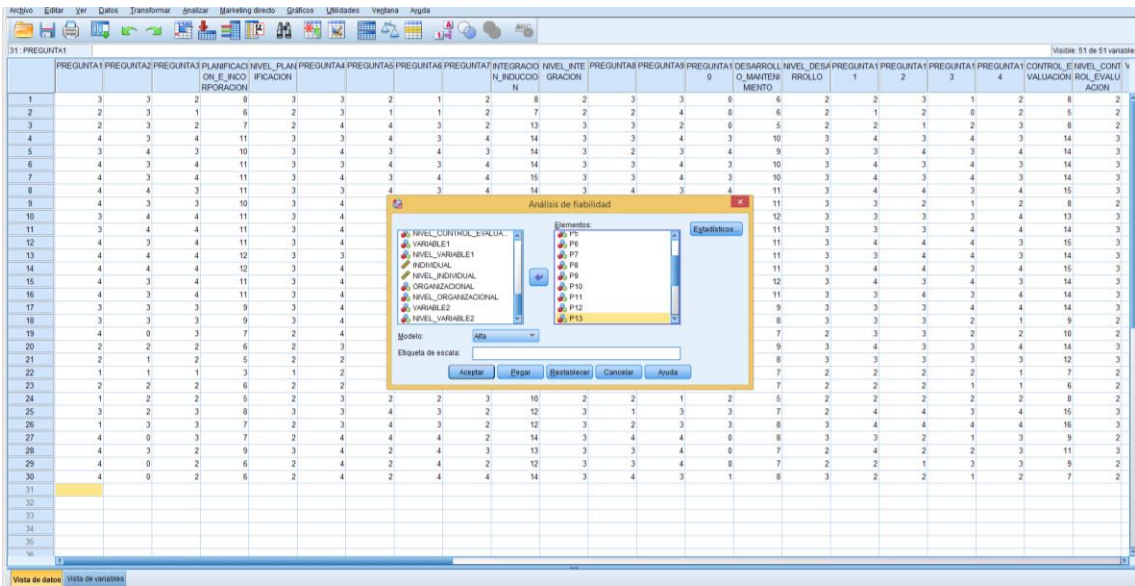
This screenshot shows the SPSS 'Análisis de fiabilidad' (Reliability Analysis) dialog box. The 'Estatísticas' (Statistics) section is expanded, and the following variables are selected for analysis: PREGUNTA7, PREGUNTA8, PREGUNTA9, PREGUNTA10, and PREGUNTA11. The background shows a spreadsheet with columns for various variables including PREGUNTA1 through PREGUNTA11 and control/evaluation variables.

Para una prueba piloto de 30 y para 21 ítems

Paso 1

This screenshot shows the SPSS software interface with the 'Análisis de fiabilidad' dialog box open. In addition to the variables selected in Step 1, the 'Estatísticas' section now includes 'Escala' (Scale) and 'Escala de valores perdidos' (Scale of missing values) checked. The background spreadsheet is the same as in Step 1, but the dialog box configuration is updated.

Paso 2



## RESULTADO

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	21

**CUADRO DE INTERPRETACION DE CORRELACION**

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

Fuente: Rosas y Zúñiga (2010)

**Aspectos Éticos de la Investigación**

En esta investigación se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. Y los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.