



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
HUACHO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Tesis:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA HUARAL, 2019.”**

Presentada por:

Robinson Andrés Zambrano Arias

Asesor:

Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES**

**HUACHO – PERÚ
2019**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA, HUARAL. 2019**

ASESOR:

Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga

MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE : Dra. Flor de María Garivay Torres

SECRETARIO : Dr. Félix Gil Caro Soto

VOCAL : Mg. Patricia Elena Ramos La Rosa

DEDICATORIA

A Dios por ser el centro de mi vida en mi camino y proyectos.

A mis padres y hermanos por su comprensión y tiempo.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

Mi gratitud a todas aquellas personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño tan importante para mí, agradecer su ayuda, palabras motivadoras, conocimientos, consejos y dedicación.

.

El autor.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	10
Abstrac.....	11
Introducción.....	12

TÍTULO PRIMERO: ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	16
1.3. Objetivos de la Investigación	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Justificación.....	17

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	19
2.2. Bases Teóricas - Científicas	21
2.3. Definiciones	28
2.4. Formulación de la Hipótesis.....	29
2.4.1 Hipótesis General.....	29
2.4.2 Hipótesis Específica.....	29

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico.....	30
3.1.1 Tipo de Investigación	30
3.1.2 Enfoque.....	30
3.2. Población y Muestra.....	31
3.3. Operacionalización de las Variables	32
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	33
3.4.1. Técnicas a emplear	33
3.4.2. Descripción de los Instrumentos	33
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	34
3.5.1 Procesamiento manual	34

3.5.2. Validez.....	34
3.5.3 Procesamiento electrónico	34
3.5.4 Técnicas estadísticas	35

TÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados y discusión de los instrumentos de investigación	36
4.1.1 Análisis estadísticos de la variable independiente.....	36
4.1.2 Análisis estadístico de la variable dependiente	40
4.1.3 Prueba de hipótesis	43
4.1.4 Discusión de los resultados.....	45

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1 Conclusiones	47
2 Recomendaciones.....	48

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes Bibliográficas	49
------------------------------	----

ANEXO

Anexo 1	53
Anexo 2	55
Anexo 3	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable 1 Gestión del Talento Humano.....	32
Tabla 2: Variable 2 Desempeño laboral	32
Tabla 3: Dimensión Admisión de personas.....	37
Tabla 4: Dimensión Desarrollo de personas.....	38
Tabla 5: Dimensión Compensación de personas.....	39
Tabla 6: Dimensión Desempeño de la tarea	40
Tabla 7: Dimensión Desempeño contextual.....	41
Tabla 8: Dimensión Desempeño organizacional.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión Admisión de personas	37
Figura 2: Dimensión Desarrollo de personas	38
Figura 3: Dimensión Compensación de personas	39
Figura 4: Dimensión Desempeño de la tarea	40
Figura 5: Dimensión Desempeño contextual	41
Figura 6: Dimensión Desempeño organizacional	42

RESUMEN

La presente investigación parte de la existencia del problema ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019? El objetivo de la Investigación, se planteó de la siguiente manera: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019. Se consideró como variable 1: Talento humano 2: Desempeño laboral. El estudio fue de carácter descriptivo, con un diseño no experimental. Los resultados obtenidos, permiten precisar que el talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral. Con base a los resultados se ofrecen una serie de recomendaciones a las diversas organizaciones dirigidos a optimizar el desempeño laboral de la institución municipal en estudio.

Palabras clave: Talento, talento humano, desempeño laboral, compensación, municipalidad.

ABSTRACT

This research is based on the existence of the problem. How does the management of human talent influence the work performance of the staff of the District Municipality of Aucallama, Huaral - 2019? The objective of the Research was set as follows: Determine the influence of human talent management on the work performance of the staff of the District Municipality of Aucallama, Huaral – 2019. Variable 1 was considered: Human talent 2: Labor performance. The study was descriptive, with a non-experimental design. The results obtained allow us to specify that human talent significantly influences the work performance of the personnel of the District Municipality of Aucallama, Huaral. Based on the results, a series of recommendations are offered to the various organizations aimed at optimizing the work performance of the municipal institution under study.

Keywords: Talent, human talent, job performance, compensation, municipality.

INTRODUCCIÓN

Los avances científicos y tecnológicos vienen revolucionando todas las áreas de la sociedad en la que vivimos, y la parte administrativa también se ha visto inmersa en todos estos cambios, de los cuales somos testigos. Sin embargo, no podemos dejar de lado el aspecto humano, es decir, a las personas, en nuestro caso a los trabajadores, pues son quienes realizan todo el proceso de organización y manejo de las empresas o instituciones.

Por esa razón es sustancial realizar un adecuado procedimiento en la gestión del talento humano, ya que todo depende de las acciones que se realice, enmarcadas en las necesidades y funciones del desempeño de los trabajadores.

Nos hemos centrado en el estudio de la gestión del talento humano, para generar y motivar el desarrollo de las habilidades de los trabajadores, pues reúne características que juegan un papel preponderante en este proceso y por ende, en el cumplimiento de las metas de la organización, en ese sentido, Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (p. 64).

Bajo este contexto, se ha diseñado el presente estudio con el objetivo de determinar la influencia que tiene la gestión del talento humano en los trabajadores de la municipalidad en estudio. Es así que, los temas se organizan en el análisis de la problemática y aspectos teóricos que respalden el tema; con una investigación descriptiva para recabar información real del problema y así, plantear una propuesta que haga conciencia sobre el desarrollo de sus habilidades.

Para obtener información se consideró como población a los empleados de la Municipalidad Distrital de Aucallama, siendo un total de 49 personas, los que facilitaron los datos necesarios para efectuar el análisis y plantear alternativas de solución al problema. Asimismo, la metodología de investigación que se aplicó fue la más apropiada, como la investigación de campo, que nos permitirá obtener información pertinente, y la bibliográfica,

basada en la obtención de información de libros y otras fuentes. Se aplicaron técnicas como la encuesta y el cuestionario, la información fue tabulada en la aplicación Microsoft Excel, que admitió el proceso de los datos.

Para sustentar el estudio y desde la perspectiva del problema planteado, la investigación se encuadró en una serie de marcos conceptuales y teorías que condujeron el análisis de los datos.

Las aportaciones de la investigación han sido estructuradas en cinco capítulos en los que se bosquejan de manera concisa y detallada el fundamento teórico, el desarrollo de la investigación y los resultados obtenidos después del análisis estadístico.

En el Capítulo I abordamos el planteamiento del problema en estudio, la formulación del problema general, objetivos generales y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se desarrollan el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas – científicas, definición de conceptos y la formulación de la hipótesis.

El Capítulo III trata sobre la metodología de la investigación, técnicas, tipo, población y muestra de la investigación.

El Capítulo IV incluye los resultados de la investigación.

En el Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo de investigación.

Y, finalmente, se mencionan las fuentes de información y los anexos considerados en la investigación.

El autor.

TÍTULO PRIMERO

ASPECTOS TEÓRICOS

DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Hoy en día es política de las instituciones ya sean públicas o privadas, tener a las personas idóneas en los puestos que generen éstas, puesto que, de ello dependerán el progreso o el fracaso de la organización. Tener una buena gestión del talento de las personas es fundamental para lograr no solo los objetivos institucionales, sino se conseguirá mejorar la atención a los usuarios.

Sin embargo, vemos que la realidad dista en numerosos casos de esta situación. En muchas instituciones del estado, como es el caso de las municipalidades, el personal que trabaja en ellas, carece de capacitaciones de toda índole, vemos pues, que se generaliza la burocracia, es decir, realizar una gestión es muy tedioso en estas instituciones, existe demasiado personal, para conseguir una adecuada atención, y eso sumado a la lentitud del trámite por la cantidad de usuarios, a los costos, a los plazos establecidos, etc., a pesar de tener para el apoyo equipos tecnológicos, que debería viabilizar las atenciones, las que en muchos casos, debieran ser inmediatas.

Calderón (2004) sostiene que en muchos casos el departamento de gestión del talento de personal “es mínimo el aporte a la mejora estratégica de las organizaciones; es por ello que precisa que existe falencias organizacionales en las entidades públicas ya que no desarrollan estrategias para socorrer el problema” (p. 77)

A partir de esta situación, vemos, además, que, en las municipalidades, el personal administrativo no pasa por un proceso de selección, es decir, no existe una adecuada gestión del talento humano, pues, generalmente, el personal que trabaja en este tipo de instituciones, es captado por favores políticos, considerados como gente de confianza de la gestión del momento, motivo por el cual, no se toma en cuenta si estas personas tienen el perfil para

ejercer los puestos encargados y de esta manera, lograr una gestión favorable y sostenible en beneficio de los ciudadanos. Existe también personal estable, el cual tiene una notable experiencia en el desempeño de sus funciones, sin embargo, no la comparten con el personal nuevo, a esto le sumamos que, en esta entidad, no hay incentivo económico, escasa preparación del personal, existen incompatibilidades económicas entre los diversos puestos de trabajo.

La Municipalidad de Aucallama, se encuentra en la jurisdicción del mismo nombre, es uno de los 12 distritos que conforman la provincia de Huaral, ubicada a 13 kilómetros al sur de la ciudad, cuya gestión no dista mucho de esta realidad, a pesar de tener una infraestructura moderna, su gestión no dista mucho de la realidad, presentada línea arriba. De allí, la importancia de realizar estos estudios, para poder determinar los factores positivos y negativos que influyen en su gestión.

El presente trabajo procura contribuir con información que conlleven a una visión integral sobre la situación de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Aucallama y en otras instituciones con problemas similares a fin de garantizar a un óptimo desempeño en cada una de las áreas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general:

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal?

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal?

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal.

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal.

Establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: La investigación se justifica a nivel teórico porque se conocerán los factores externos e internos que influya en la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la institución en estudio.

Justificación práctica: Nuestra investigación se justifica porque a través de los instrumentos seleccionados, podremos obtener información y establecer la apreciación de los trabajadores ediles que tienen acerca de cómo es la gestión del talento humano por parte de los encargados y cómo se relaciona con su desenvolvimiento en sus tareas laborales.

Justificación metodológica: La presente investigación se justifica a nivel metodológico porque, a través de la recolección de datos, proceso y análisis de la información, se establecerá la relación que pueda existir entre las variables.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Limitaciones temáticas. Esta investigación se delimita a los materiales de estudio que la fundamentan.

La investigación se desarrollará en los ambientes de la UNJFSC y la Municipalidad Distrital de Aucallama de la Provincia de Huaral

Limitaciones poblacionales. Se considera al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Aucallama.

Limitaciones temporales. El tiempo para la realización del proyecto se considera desde mayo a octubre de 2019.

1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El desarrollo de la investigación es factible porque se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros que harán posible su ejecución. Se considera viable además por la contribución en los aspectos teóricos, práctico y docente.

Teórico. Porque permitirá determinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral del personal que trabaja en la Institución en estudio.

Práctico. Porque permitirá establecer pautas y estrategias para mejorar el talento humano y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Institución en estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan estudios realizados a nivel internacional y nacional:

2.1.1 ESTUDIOS INTERNACIONALES

Llano & Rivera (2015) desarrollaron la investigación: “Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la Parroquia Joseguango Bajo Provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015” en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador; quienes concluyeron que, respecto a la admisión del personal, se consideraron diversos procedimientos según las necesidades de cada área, se tuvo en cuenta además el sistema de compensación de personal tanto los salarios como las compensaciones, así como la capacitación. (p. 172)

Alava & Gómez (2016) presentaron su investigación: “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección”, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; en donde concluyen que, siendo considerado hoy en día al personal como instrumentos con habilidades y características, se observa una ligera insatisfacción por el proceso de selección y capacitación, lo que podría repercutir en el desempeño del personal, por ello se diseña la propuesta para poder superar estas deficiencias. (p. 135 – 136)

Rodríguez & Santofimio (2016) en su investigación: “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional” presentada en la Universidad Libre de Colombia, llegaron a la conclusión que, el modelo de gestión planteado resultó beneficioso para el personal en

estudio, puesto que, resultó ser un punto a favor tanto de la institución, como de los trabajadores; asimismo, permitió establecer estrategias asertivas en las relaciones personales y laborales, destacando el tema de la comunicación entre los trabajadores, ya que garantiza la tranquilidad y la confianza al exponer las ideas, aportes y situaciones de inconformidad. (p. 145 – 146)

2.1.2 ESTUDIOS NACIONALES

Del Castillo (2017) presentó su investigación: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016” en la Universidad César Vallejo de Lima, concluyendo que, si existe relación entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral, específicamente en el conocimiento, habilidades, motivación, actitudes del personal administrativo. (p. 91 – 92)

Valentín (2017) desarrolló la investigación: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016” en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima, en donde se evidencia la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores, específicamente en el proceso de incorporación del personal, la capacitación y la evaluación del personal que trabaja en la institución en estudio. (p. 105)

Rojas (2018) en su investigación: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018”, presentada en la Universidad Norbert Wiener de Lima, concluyeron que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sobre todo en lo que se refiere a la calidad y el trabajo en equipo del personal que labora en el puesto de salud en estudio. (p. 80)

2.2 BASES TEÓRICAS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición

Para Chiavenato (2002) son “las habilidades y destrezas necesarias para liderar características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso sin incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p.5)

Según el autor, cuando se habla del talento humano en las instituciones, se debe tener en cuenta: selección de personal; diseño de cargos; capacitación y desarrollo; evaluación del desempeño; higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo; procesos de control y auditoria, entre los principales (p.66).

En cuanto a este tema, Tejada (2003), señala que, la gestión del talento humano “es la vinculación de la potencialidad humana con los métodos productivos eficientemente, seguros y fuertes” (p. 117).

Se entiende que el autor considera que la potencialidad humana es uno de los aspectos más beneficiosos en una empresa, ya que gestiona diversos cargos, apoyando y promoviendo estrategias para la formación empresarial.

Por su parte, Alles (2007) describió que, se involucra “capacidades profesionales, al realizar su trabajo y el hecho de hacerlo bien; cuando se habla del talento humano significa que el trabajador demuestre su capacidad a través de su práctica profesional” (p. 30).

Asimismo, el autor destaca la responsabilidad del personal al realizar acciones programadas por la empresa, lo que se mide por su desempeño.

Por otro lado, García (2009), sostiene que, la gestión del talento se define como “las técnicas básicas para la orientación de la institución, normada por un grupo de políticas, reglas, eventos y actividades, con el objetivo de lograr, constituir, premiar, desarrollar y motivar el personal citado para transformar la organización” (p. 165).

Por último, Lledó (2011), define la gestión del talento humano como “el pilar principal para el progreso exitoso de los métodos, ya que en definitiva los individuos son los encargados de desempeñar sus tareas porque los trabajos no se desarrollan solos” (p. 34).

El autor hace hincapié, en la realización de las acciones de una organización respecto a la capacitación de los trabajadores, pues, son los responsables de ejecutar la carga laboral.

Dimensiones

Admisión de personas.

Según Chiavenato (2002) aludió que:

es el proceso de atracción de candidatos competentes para un puesto de trabajo, relacionado a reclutar y seleccionar el personal. Siendo un método importante en el comportamiento humano y el concepto cualitativo, los que podrían apuntar a aspectos esenciales y asegurar toda la congruencia o relación a los fines organizacionales (p.168).

Según el autor, este momento resulta tener mucha importancia para el éxito o fracaso de la organización, pues es allí cuando se acepta al talento humano más idóneo para realizar las funciones que ella requiere, pues además sostiene que la empresa lo hace la gente que trabaja en ella. (p. 69)

Por su parte, Robbins (2003), señaló que:

Lo que importa en este proceso es valorar las habilidades de los postulantes al trabajo que se va a desempeñar, y para lograrlo, se tiene que relacionar con el perfil idóneo que involucra conocimientos y habilidades que debe tener el trabajador que ocupa dicho puesto. (p.140).

Desarrollo de personas.

Chiavenato (2002), sostiene que lo importante es darle al personal conocimientos básicos para que desarrollen habilidades y destrezas, de modo que logren ser más eficientes en sus puestos de trabajo, modificando además hábitos y comportamientos, es decir, formar es más que orientar, pues significa el incremento de la calidad humana. (p.169).

Por otro lado, Armar, Llanos y Traverso (2017) sostienen que, desarrollo,

es cuando el cambio es intencional, planeado con antelación, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa, por ello, este desarrollo deja de ser un evento casual y se convierte en procesos estructurados, con el propósito de lograr el desarrollo personal (p.109).

Asimismo, Dolan, Cabrera, Jackson, & Schuler (2007), precisaron que el desarrollo del empleado

son las acciones para perfeccionar su rendimiento presente o futuro, desarrollando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes en su puesto de trabajo, preparándolo para el desempeño de próximos cargos en la institución (p.59)

La compensación de personas.

Chiavenato (2002), sostiene que, la compensación

es el proceso con las condiciones que la empresa ofrece a su trabajador para incentivar y satisfacer sus necesidades de los trabajadores, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales, teniendo en cuenta tanto los objetivos personales que se deben alcanzar (p.170).

El mismo autor, sostiene que estas recompensas deben aumentar la conciencia y la responsabilidad del trabajador y del grupo en la empresa, es decir, deben motivar y destacar el valor dentro de ella (p. 173)

Por su parte Armar, Llanos, & Traverso (2017), consideran que la compensación, son los honorarios que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo, también pueden ser llamadas: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios psicosociales e incentivos, en forma de premios, etc. (p.114).

Características del Talento Humano

Según Chiavenato (2002), el talento humano es cada vez un aspecto más indispensable para el logro de los objetivos de la empresa. Encierra:

1. Conocimiento. Es todo lo que el trabajador conoce de forma continua.
2. Habilidad. Es el saber hacer, es cuando el trabajador aplica lo que conoce en su trabajo, es decir cuando el trabajador da resultados.
3. Juicio. Cuando el trabajador analiza la situación y el contexto, es decir, cuando juzga situaciones, define prioridades, etc.
4. Actitud. Es cuando el trabajador actúa como agente de cambio, se esfuerza en obtener resultados favorables para la empresa, se autorrealiza.

Objetivo de la gestión de talento humano.

Chiavenato (2002), sostiene que la gestión del talento humano tiene como objetivo que la empresa logre sus metas y objetivos institucionales, con un personal bien capacitado, reconociendo su autorrealización y satisfacción laboral. Además, que se logre un ambiente agradable, teniendo en cuenta la seguridad, horarios, faenas, etc. Direccionar el cambio, de modo que se garantice el rendimiento laboral, con políticas éticas y el desarrollo conductas socialmente responsables. (p.7-8).

Importancia de Gestión de Talento Humano.

Vallejo (2016), afirma que gestionar el talento humano en las organizaciones es de gran importancia, puesto que, son los individuos, quienes tienen la responsabilidad de trabajar en cada uno de los puestos y que desarrollen su labor eficientemente, teniendo todos los aspectos bien organizados por parte de la empresa, como remuneraciones, capacitaciones, etc., es decir, que las relaciones empresa-trabajador sean las mejores, de modo que se logren cumplir los objetivos de la empresa. (p.21).

DESEMPEÑO LABORAL

Definición de Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral, “es el aporte de los trabajadores a los objetivos fijados, lo que constituye la estrategia que utilizará para lograr dichos objetivos”. (p. 359)

El mismo autor, sostiene que, el desempeño laboral es la manera que garantiza la consecución de los objetivos de la empresa. (p.362).

Por otro lado, Pérez (2009), señaló que, el desempeño laboral es la forma de medir los comportamientos y resultados relacionados al trabajo, con el fin de tomar decisiones sobre mejoras, ascensos, capacitaciones, etc. (p.51).

Tejedor & García (2010), sostienen que el desempeño laboral es “realizar la tarea encomendada, que la ejecuta con responsabilidad y eficacia, para alcanzar la mejora continua y conseguir excelentes niveles, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p.68).

El autor también afirma que el desempeño son las destrezas que una persona tiene para desenvolverse en una actividad, además es el resultado de las experiencias, condiciones, etc.

Características del Desempeño Laboral

Flores (2010) indica las siguientes características que considera debe demostrar un trabajador en su trabajo. (p. 89).

Adaptabilidad: Es mantener la efectividad en los diversos ambientes, responsabilidades y personas.

Comunicación: Es ser capaces de pronunciar sus ideas de modo efectivo, grupal o individualmente.

Iniciativa: Es mediar activamente sobre las acciones para conseguir metas.

Conocimientos: Es la capacidad del trabajador de estar acorde a los adelantos y tendencias actuales en su especialidad.

Trabajo en Equipo: Es realizar su labor en equipos o grupos de trabajo y obtener los propósitos de la institución, forjando un clima adecuado que admite el consenso. (p. 89)

Desarrollo de Talentos: Es ser capaces de desarrollar las destrezas y competencias de los trabajadores, planificando actividades de desarrollo efectivo.

Potencia el Diseño de Trabajo: Es la habilidad de reorganizar apropiadamente las tareas para extender las oportunidades de mejora y adecuación de las personas. (p. 89)

Elementos que influyen en el desempeño laboral

Son muchos los factores que pueden influir en el buen desempeño laboral de las personas, se podrían mencionar a las mismas habilidades del trabajador, su capacidad de adaptación al puesto de trabajo, una comunicación asertiva, iniciativa, el trabajo en equipo, etc., influyendo estos aspectos en rendimiento del trabajador en la labor encomendada.

Importancia del Desempeño Laboral

Para Herrera (2011) es importante que los trabajadores conozcan y valoren cómo es su desempeño en su centro de labores, pues, tendrán en cuenta su satisfacción con lo que hacen, y mejorar sus habilidades. (p. 115)

Es decir, que el desempeño laboral es importante, puesto que permite conocer el grado de desarrollo de un trabajador en las actividades encomendadas, y de esta forma obtener la eficiencia y eficacia en el cargo.

Asimismo, para la empresa también es importante, pues, permitirá reconsiderar sus políticas en cuando a capacitaciones, compensaciones, puesto y ascensos, etc.

Dimensiones:

Desempeño de tareas.

Según Borman, Penner, Allen, & Motowidlo (2001), el desempeño de la tarea, “es la concepción de la realización; es lograr el producto final, basado en el conocimiento de la tarea, las habilidades, comprendida como modelos estandarizados de solucionar dificultades, y las costumbres, interpretadas como respuestas características”. (p. 37)

Según Salgado y Cabal (2011), significa enfocarse en realizar actividades laborales de modo que se cumplan las expectativas y objetos de la empresa; asimismo, sostienen que “el desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se hará activamente y concluyendo la jornada y el horario fijado” (p. 4). El desempeño depende del cargo y jornada laboral.

Desempeño contextual.

Es el contexto en el cual se desarrolla el proceso empresarial, es decir, en el centro de labores, influyendo en su buen o mal desenvolvimiento personal o grupal, situación que determina el clima laboral,

Salgado, y Cabal (2011), sostienen que los trabajadores “deben de ser respetuosos de las normas de fidelidad y buena fe con la gestión en la brindan servicios, con sus compañeros, sus jefes, subordinados y los ciudadanos, siendo colaboradores para alcanzar las metas que son propuestas como organización” (p. 3).

En las empresas generalmente existen políticas y reglamentos con las disposiciones para que el personal demuestra ética en su centro de labores.

Desempeño organizacional.

Es el comportamiento del personal que labora en la empresa en forma voluntaria estén o no de acuerdo con los intereses de la empresa.

Salgado & Cabal (2011), sostienen que esta dimensión se da cuando el trabajador evidencia su productividad laboral, mantiene la calidad de trabajo que realiza. Del mismo modo el colaborador hace el correcto uso del tiempo, y mantiene un eficiente ritmo de trabajo (p. 5).

Evaluación del Desempeño Laboral

Cuesta (2010) sostiene que a través de este proceso de evaluación se “intenta valorar de una manera sistemática posible y objetiva, el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa. De hecho, que el estudio del desempeño por competencias es una etapa superior del estudio del desempeño” (p.80).

Para Chiavenato (2002) esta evaluación es una herramienta fundamental en toda empresa ya que se mide el cumplimiento de las actividades de los trabajadores, además, es posible tomar decisiones más objetivas.

Es así que, la evaluación del desempeño tiene beneficios tanto para la empresa como para el trabajador, fijando las condiciones actuales de su personal y el aporte de cada uno

de ellos, identificando sus habilidades para su reubicación en los puestos de la empresa, según sus objetivos.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Admisión: Según Chiavenato (2002) “es el proceso de atracción de candidatos competentes para un puesto de trabajo, relacionado a reclutar y seleccionar el personal” (p.168).

Compensación: Chiavenato (2002), sostiene que, la compensación “es el proceso con las condiciones que la empresa ofrece a su trabajador para incentivar y satisfacer sus necesidades individuales, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales” (p.170).

Desempeño: Collao (2010) define como la “actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada en la cual se combinan y evalúan, los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzarlos” (p. 49)

Desempeño laboral: Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral, “son las acciones de los empleados y su aporte al logro de los objetivos de la organización”. (p. 78)

Gestión: Según Mora (2008), es “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” (p.2).

Gestión del Talento humano: Para Chiavenato (2002) son “las habilidades y destrezas necesarias para liderar características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso sin corporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p.5)

Municipalidad: Es la institución del estado que administra una ciudad o una población. (definición propia)

Talento humano: Para Chiavenato (2002) es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 4)

2.4 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

Para la investigación establecimos el diseño No Experimental, según Carrasco (2006) “en donde las variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71)

3.1.1 Tipo de la Investigación

Se estableció la investigación descriptiva; pues, según Sánchez & Reyes (2017) “determinan la relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. (p. 119)

La variable 1 es la gestión del talento humano, y la variable 2, es el desempeño laboral.

3.1.2 Enfoque

Nuestra investigación se basa en un enfoque cualitativo. Puesto que se puede realizar descripciones a partir de observaciones y análisis de entrevistas, notas de campo, registros escritos, fotografías, etc.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El Palacio Municipal de Aucallama se encuentra ubicado en la Plaza de Armas del distrito del mismo nombre, bajo la dirección del alcalde Sr. Hugo Ariano Álvarez Carballido, gestión 2019 – 2022.

POBLACIÓN: Balestrini (2001) sostiene que la población “es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123). La población en estudio está conformada por los trabajadores del Municipio de Aucallama los cuales representa un total de 56 personas, de los cuales uno es el gerente y 55 conforman el personal administrativo.

MUESTRA: Para la presente investigación la muestra quedó conformada por 49 administrativos de las diferentes áreas. Seleccionados mediante la siguiente fórmula:

$$m = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

- M** = Tamaño de la muestra
- N** = Población
- Z** = Nivel de Confianza (95% = 1.96)
- E** = Margen de Error (5%)
- P** = Probabilidad de ocurrencia (0.5)
- Q** = Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

$$m = \frac{1.96^2 \times 56 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(56-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{53.78}{1.09} = 49.34$$

<i>Niveles</i>	<i>Nº niños</i>	<i>%</i>
Población: Total de personal administrativo de la Municipalidad de Aucallama.	56	100
Muestra: Segmento de personal administrativo de la Municipalidad de Aucallama.	49	87.5

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1: Variable 1 Gestión del Talento Humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión • Entrevistas • Políticas • Funciones 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Actualizaciones • Desarrollo de habilidades sociales • Comunicación 	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
Compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de remuneración • Reconocimientos • Promociones laborales 	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Variable 2 Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica y organiza actividades • Conocimientos técnicos • Toma de decisiones • Resuelve problemas • Disposición para el trabajo 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Asequible a los cambios • Aptitud positiva • Comparte información • Objetividad en su trabajo 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Uso adecuado del tiempo de trabajo • Puntualidad 	18, 19, 20, 21, 22

Fuente: Elaboración propia.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 TÉCNICAS A EMPLEAR

Según Morles (1999), las define como “las actividades mediante las cuales se observan hechos de la realidad, se recogen datos o se analizan los resultados de una investigación.” (p. 56). La técnica trabajada fue la encuesta.

Encuesta: Con la intención de acreditar con objetividad el proceder de los trabajadores. En ese sentido, Mirabal (1992) sostiene que la encuesta es “una técnica que consiste en percibir y regular sistemáticamente, directamente o por medio de aparatos, fenómenos y conductas de individuos o grupos de individuos, para obtener conocimientos científicos”. (p. 123)

Fichaje: Para sustentar científica y tecnológicamente el problema planteado.

3.4.2 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Morles (1999) sostiene que los instrumentos “son objetos materiales que sirven para medir las observaciones y/o recopilar datos productos de investigaciones.” (p. 52).

Cuestionarios: Con el fin de conocer el desarrollo la gestión del talento humano en la institución edil en estudio. Es así que, Tamayo y Tamayo (1997) sostienen que “un cuestionario representa un instrumento que contiene una serie de preguntas las cuales deben ser respondidas por el entrevistado”. (p. 18).

Fichas bibliográficas: se elaboraron fichas durante el estudio, estudio bibliográfico, etc.

3.5 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.5.1 Procesamiento Manual

Para establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se utilizaron los instrumentos tal como se muestran en el Anexo.

3.5.2 Validez

Según Sánchez & Reyes (2017) “es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir” (p. 167), en este caso acerca de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Aucallama. Esta validación se realizó de la siguiente manera:

Validez de Contenido: Es el estudio de la teoría concerniente a la gestión del talento humano y el desempeño laboral. De allí se consideraron aspectos importantes para la construcción de los ítems del instrumento en cuestión.

Juicio de Expertos: Para proporcionar validez a los instrumentos, se solicitó la opinión de tres docentes para que los revisaran y realizaran las correcciones pertinentes del contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, etc.

Prueba Piloto: Se aplicó una prueba, que ayudó al rediseño de los instrumentos. La misma, tomó en consideración una muestra de trabajadores, de la entidad en estudio.

3.5.3 Procesamiento Electrónico

Para realizar el análisis electrónico y establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se tabuló con la aplicación Microsoft Excel, se clasificó los indicadores, y el conteo de las respuestas, presentándolos en gráficos de barra y círculos gráficos. Todo esto permitió expresar los resultados en porcentajes para la representación e interpretación de los datos obtenidos.

De la misma forma, se consideraron las contribuciones del marco teórico y el objetivo de la investigación y comentar los resultados y acabar con las conclusiones y recomendaciones oportunas.

3.5.4 Técnicas Estadísticas

Se establecieron las medidas de tendencia central por la naturaleza de la investigación.

TÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS PRÁCTICOS

DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los resultados logrados de la encuesta, nos llevaron a un análisis crítico, interpretativo y comparativo acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

El resumen de los instrumentos se presentó en cuadros y gráficos circulares y en barras. En los cuadros, se mide el porcentaje de las respuestas obtenidas en cada indicador de las variables siguiendo la escala valorativa. En los gráficos circulares se representa los valores obtenidos en las tablas de la variable 1; y, en barras la variable 2.

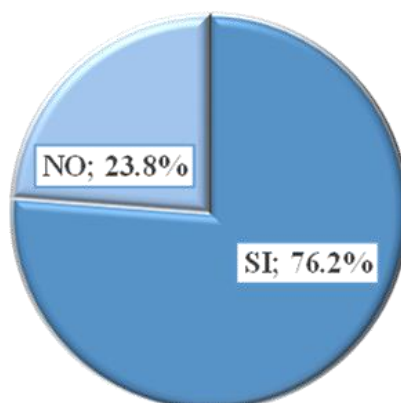
4.1.1 Análisis estadísticos de la Variable 1: Gestión del Talento humano.

Tabla 3: Dimensión Admisión de personas

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
Admisión de personas				
¿El departamento de personal conoce la importancia de convocar a personal calificado?	42	85.7	7	14.3
¿Para convocar personal es importante tener el perfil deseado?	40	81.6	9	18.4
¿Considera que la forma de convocatoria a personal idóneo es oportuna?	27	55.1	22	44.9
¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	29	59.2	20	40.8
¿La hoja de vida es indispensable para la selección de personal en la Municipalidad de Aucallama?	34	69.4	15	30.6
¿Se demuestra imparcialidad al seleccionar al personal?	27	55.1	22	44.9
¿El nuevo personal tiene un proceso de preparación al cargo?	39	79.6	10	20.4
¿Se pone en conocimiento al nuevo personal sobre aspectos importantes de la Municipalidad?	49	100.0	0	0.0
¿El personal que ingresa está informado a cerca de sus funciones?	49	100.0	0	0.0
TOTAL		76.2		23.8

Nota: Elaboración propia.

Figura 1: Dimensión Admisión de personas



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

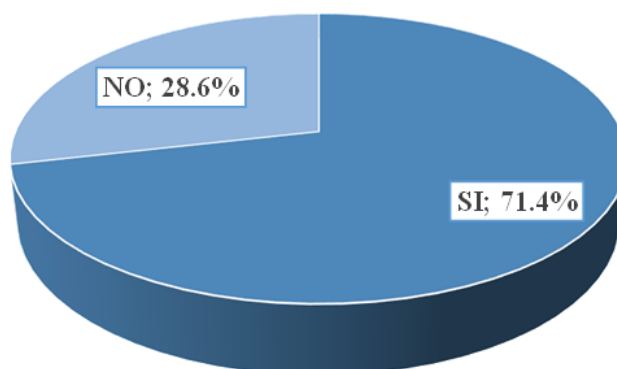
En la figura anterior, observamos que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 76.2% indican que el proceso de admisión de personal en la Municipalidad de Aucallama es el adecuado y garantiza el reclutamiento de los trabajadores idóneos, mientras que el 23.8% no están de acuerdo con este proceso.

Tabla 4: Dimensión Desarrollo de personas

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
Desarrollo de personas				
¿El jefe de cada área organiza capacitaciones al personal a su cargo?	34	69.4	15	30.6
¿Participa en cursos programados por la Municipalidad?	39	79.6	10	20.4
¿Las capacitaciones son organizadas por instituciones de buena reputación?	39	79.6	10	20.4
¿Los cursos que se programan favorecen el perfil del trabajador?	39	79.6	10	20.4
¿Se efectúan métodos de mejora continua en una labor determinada?	22	44.9	27	55.1
¿Los cursos se dan por especialidad en su Municipalidad?	39	79.6	10	20.4
¿Se tienen en cuenta las habilidades sociales?	34	69.4	15	30.6
¿Se tienen en cuenta habilidades asertivas para optimizar la comunicación?	34	69.4	15	30.6
TOTAL		71.4		28.6

Nota: Elaboración propia.

Figura 2: Dimensión Desarrollo de personas



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

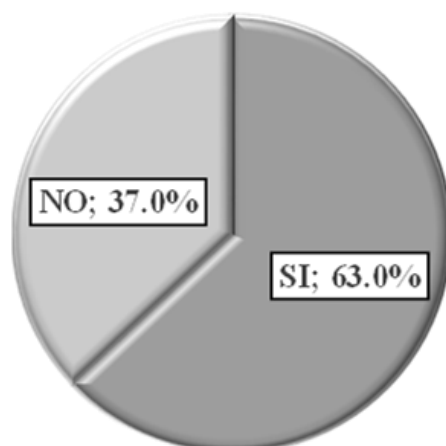
En la figura anterior, observamos que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 71.4% indican que en la Municipalidad de Aucallama se fomenta el desarrollo de los trabajadores organizando capacitaciones de especialización y de habilidades sociales, mientras que el 28.6% no están de acuerdo con estas actividades.

Tabla 5: Dimensión Compensación de personas

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Compensación de personas				
¿Considera que las remuneraciones son proporcionadas?	36	73.5	13	26.5
¿Las remuneraciones están acorde a las funciones que se realizan?	42	85.7	7	14.3
¿En la Municipalidad se otorga un plus monetario por el buen rendimiento del área?	10	20.4	39	79.6
¿En la Municipalidad hay un buen clima laboral?	42	85.7	7	14.3
¿El responsable de su área es una persona asertiva?	39	79.6	10	20.4
¿El responsable de su área brinda confianza al personal a su cargo?	39	79.6	10	20.4
¿Se promueve al personal?	10	20.4	39	79.6
¿Es posible aspirar a mejoras salariales, según desempeño?	26	53.1	23	46.9
¿Se ofrecen oportunidades de mejora en la Municipalidad?	34	69.4	15	30.6
TOTAL		63.0		37.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3: Dimensión Compensación de personas



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura anterior, observamos que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 63.0% indican que la Municipalidad de Aucallama ofrece incentivos y satisface necesidades individuales de sus trabajadores, mientras que el 37.0% no están de acuerdo.

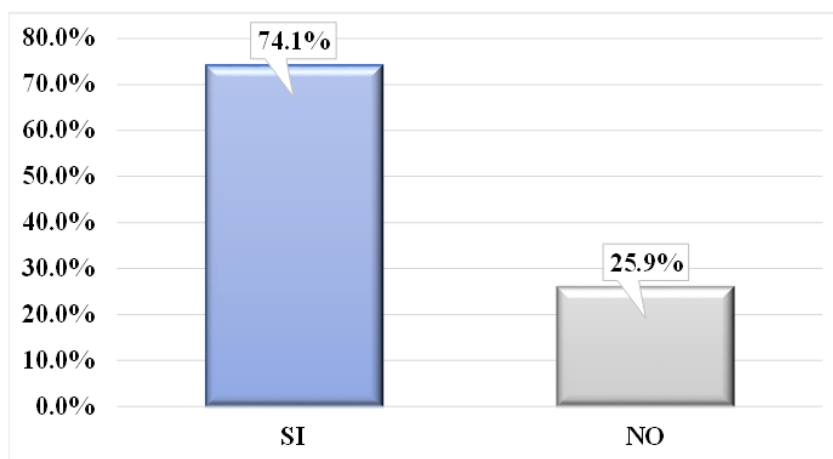
4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 6: Dimensión Desempeño de la tarea

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
¿Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo?	32	65.7	17	34.3
¿Usted realiza la planificación y organización de sus quehaceres laborales?	32	65.7	17	34.3
¿Es usted capaz de resolver problemas cotidianos?	34	69.4	15	30.6
¿Usted demuestra habilidades técnicas al desarrollar sus funciones?	42	85.7	7	14.3
¿Las tareas que tiene asignadas son apropiadas a las exigencias de la institución?	39	79.6	10	20.4
¿Demuestra predisposición para la instrucción a nivel grupal o personal?	39	79.6	10	20.4
¿Tiene usted cuidado en la aplicación de las normas y procedimientos administrativos?	32	65.7	17	34.3
¿Demuestra responsabilidad en las tareas asignadas?	40	81.6	9	18.4
TOTAL		74.1		25.9

Nota: Elaboración propia.

Figura 4: Dimensión Desempeño de la tarea



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

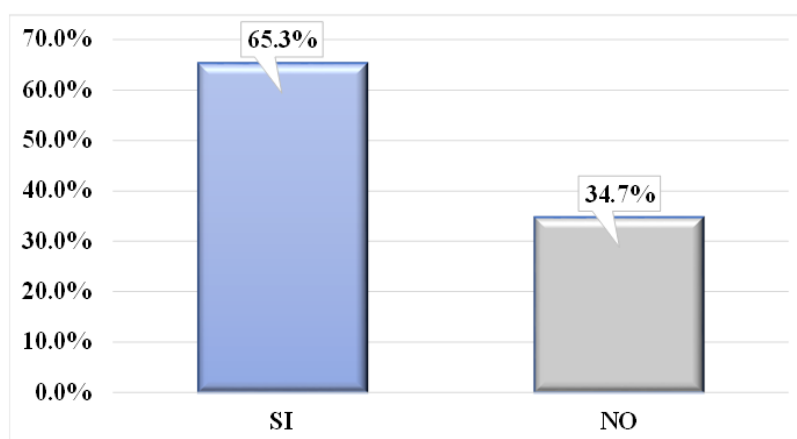
En la figura anterior, observamos que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 74.1% de los trabajadores, manifiestan desempeñar sus funciones de una manera organizada y responsable; mientras que el 25.9%, no lo consideran así.

Tabla 7: Dimensión Desempeño contextual

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
Desempeño contextual				
¿Aporta con sugerencias para mejorar el trabajo?	22	44.9	27	55.1
¿Es usted asequible a los cambios?	42	85.7	7	14.3
¿Usted se siente comprometido con la institución?	42	85.7	7	14.3
¿Usted se predice dificultades?	22	44.9	27	55.1
¿Demuestra habilidades en los equipos de trabajo?	42	85.7	7	14.3
¿Se identifica con las metas de los grupos de trabajo?	42	85.7	7	14.3
¿Es capaz de compartir información con sus similares?	22	44.9	27	55.1
¿Entrega usted los trabajos encomendados en el momento indicado?	14	28.6	35	71.4
¿Conoce usted los objetivos de la institución?	40	81.6	9	18.4
TOTAL		65.3		34.7

Nota: Elaboración propia

Figura 5: Dimensión Desempeño contextual



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

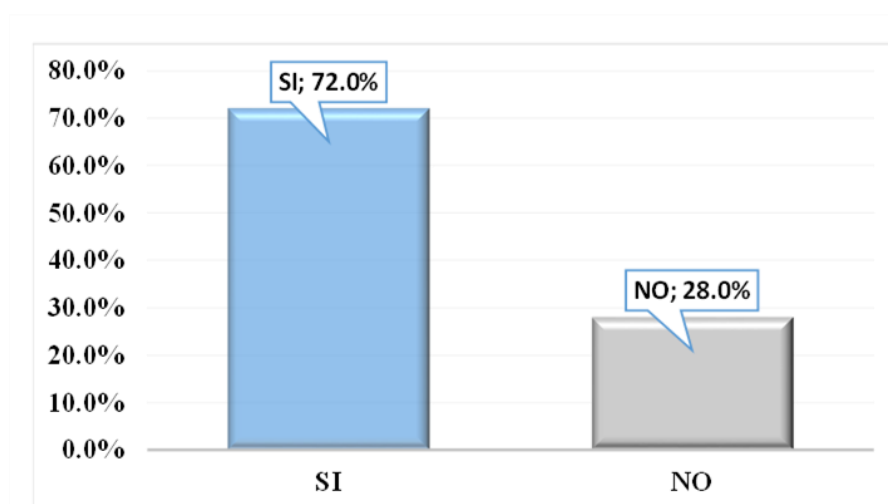
En la figura anterior, observamos que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 65.3% de los trabajadores, manifiestan desempeñar sus funciones demostrando compromiso y aptitud positiva con la institución edil; mientras que el 34.7%, no lo consideran así.

Tabla 8: Dimensión Desempeño organizacional

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Desempeño organizacional				
¿Demuestra su eficiencia laboral?	42	85.7	7	14.3
¿Acepta sus errores?	32	65.7	17	34.3
¿Organiza su tiempo para cumplir sus labores?	28	57.1	21	42.9
¿Demuestra su puntualidad en la Institución?	32	65.7	17	34.3
¿Su desempeño es eficiente?	42	85.7	7	14.3
TOTAL		72.0		28.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6: Dimensión Desempeño organizacional



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura anterior, observamos que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 72.0% de los trabajadores, manifiestan desempeñar sus funciones demostrando eficiencia en sus labores con la institución edil; mientras que el 28.0%, no lo consideran así.

4.1.3 Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, son independientes.

Hipótesis Alterna (H_1)

La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, son dependientes.

Regla para contrastar hipótesis

Si Valor % < 50%, se acepta la H_0 . Si Valor % > 50%, se rechaza H_0 .

Al comparar los resultados presentados, se prueba la hipótesis planteada: Si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral, será beneficioso para el personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, puesto que se habrá detectado uno de los recursos que favorecen el bienestar de los trabajadores y de este modo establecer estrategias para manejarlo adecuadamente.

La hipótesis que se va a demostrar es:

La hipótesis Nula (H_0) planteada significa que NO hay relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama.

La Hipótesis Alternativa (H_1) planteada significa que SI hay relación la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama.

Al presentar los resultados observamos que el porcentaje de tabulación de las variables: la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama pasan el 50% de las respuestas, entonces, se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1): La gestión del talento humano y el desempeño laboral, son dependientes. Significa que, si hay dependencia entre LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA, con lo que queda demostrada la hipótesis de la tesis.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de tareas asignadas del personal (74.1%) de la Municipalidad de Aucallama, lo que representa la mayoría de los integrantes de la muestra.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran influencia de la gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal (65.3%) de la Municipalidad de Aucallama, lo que representa la mayoría de los integrantes de la muestra.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran influencia de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal (72.0%) de la Municipalidad de Aucallama, lo que representa la mayoría de los integrantes de la muestra.

4.1.4 Discusión de los resultados

A partir de los resultados de esta investigación se ha podido llegar a la conclusión: la gestión del talento humano interviene significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad en estudio, puesto que, el análisis de los resultados expuestos permite concluir que la mayoría de trabajadores desarrollan sus labores eficientemente.

De acuerdo a lo enunciado en los objetivos de nuestro trabajo, la experiencia realizada permitió analizar la gestión del talento de los trabajadores, y se puede afirmar que influye en el desempeño laboral, siendo importante analizar estos resultados para aplicar las estrategias adecuadas y utilizar este recurso en la evaluación de los resultados de gestión.

Esto, se sustenta, con los resultados presentados por Llano & Rivera (2015) quienes concluyeron que, respecto a la admisión del personal, se consideraron diversos procedimientos según las necesidades de cada área, se tuvo en cuenta además el sistema de compensación de personal tanto los salarios como las compensaciones, así como la capacitación. (p. 172), por su parte, Alava & Gómez (2016) observaron una ligera insatisfacción por el proceso de selección y capacitación, lo que podría repercutir en el desempeño del personal, por ello se diseña la propuesta para poder superar estas deficiencias. (p. 135 – 136), y, Rodríguez & Santofimio (2016) concluyeron que, el modelo de gestión planteado resultó beneficioso para el personal en estudio; asimismo, permitió establecer estrategias asertivas en las relaciones personales y laborales, destacando el tema de la comunicación entre los trabajadores, ya que garantiza la tranquilidad y la confianza al exponer las ideas, aportes y situaciones de inconformidad. (p. 145 – 146). A nivel nacional, Del Castillo (2017), señalaron que, si existe relación entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral, específicamente en el conocimiento, habilidades, motivación, actitudes del personal administrativo. (p. 91 – 92), también, Valentín (2017) evidenciaron la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores, específicamente en el proceso de incorporación del personal, la capacitación y la evaluación del personal que trabaja en la institución en estudio. (p. 105) y, finalmente, Rojas (2018) afirma que, si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sobre todo en lo que se refiere a la calidad y el trabajo en equipo del personal que labora en el puesto de salud en estudio. (p. 80)

De acuerdo a los datos anteriormente presentados se puede determinar que la hipótesis de investigación planteada: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad en estudio, se acepta por las siguientes razones:

Al comparar los resultados conseguidos en la investigación, como la encuesta aplicada a los trabajadores, se obtuvieron los datos respecto a la gestión del talento humano, como la admisión del personal (76.2%), el desarrollo (71.4%) y de la compensación (63.0%).

Respecto al desempeño laboral de los trabajadores, se obtuvo que, realizan adecuadamente las tareas encomendadas (74.1%), a nivel contextual (65.3%) y organizacional (72.0%).

En definitiva, se concluye, que, si bien es cierto, los resultados representan más del 50.0% de las respuestas, sin embargo, también indican que es necesario realizar capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores, programando eventos de especialización y desarrollo de habilidades sociales, de modo que se avale el respeto de los propósitos de la institución edil.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados de la investigación ejecutada, se emite las siguientes conclusiones.

a) El análisis de los resultados nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, es decir, que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Aucallama. Al tabular la variable 1 y compararlo con los resultados, obtuvimos que superan el 50%, lo que comprueba que si hay relación entre dichas variables.

b) La gestión del talento humano influye en el desempeño de las tareas encomendadas, puesto que el 74.1% realizan sus funciones de una manera organizada y responsable.

c) La gestión del talento humano influye en el desempeño contextual, puesto que el 65.3% realizan sus funciones demostrando compromiso y aptitud positiva con la institución edil.

d) La gestión del talento humano influye en el desempeño organizacional, puesto que el 72.0% evidencian productividad laboral, mantenido la calidad de trabajo que realiza.

5.2 RECOMENDACIONES

De acuerdo al estudio realizado, es necesario proponer algunas recomendaciones que estén dirigidas a garantizar el buen desempeño laboral de los trabajadores, a continuación, se mencionan:

a) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Aucallama, se recomienda reflexionar acerca de los resultados para mejorar y garantizar el cumplimiento de metas organizacionales.

b) Se recomienda organizar capacitaciones especializadas dirigidas al personal por área, buscando desarrollar destrezas y habilidades de los trabajadores, según sean las necesidades de los puestos de trabajo.

c) Garantizar un adecuado ambiente laboral, donde el trabajador pueda realizar sus funciones con eficiencia y eficacia.

d) Es importante que investigaciones semejantes a la nuestra se desarrollen de tal manera que se consigan resultados y propuestas encaminadas a optimizar el rendimiento de los trabajadores en otros contextos.

FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA

1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Alava, M. A., & Gómez, K. A. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>

Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Edicions Granica SA.

Armar, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.

Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora en Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores y Asociados.

Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Predictores de personalidad del desempeño de la ciudadanía. *Revista Internacional de Selección y Evaluación*.

Calderón, G. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia*. Colombia: Universidad de Manizales.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

- Collao, O. (2010). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Gráfica Educativa.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Del Castillo, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dolan, S. L., Cabrera, R. V., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Flores, J. (2010). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- García, M. (2009). *Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad del Valle: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/4957>
- Herrera, H. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Guatemala: Profasr.
- Llano, E. A., & Rivera, L. N. (2015). *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la Parroquia Joseguango Bajo Provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Técnica de Cotopaxi: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>
- Mirabal, J. (1992). *Diccionario de Psicología*. Caracas: Panapo.
- Mora, C. (2008). *Clima organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional>. (2008).

- Morles, V. (1999). *Planeamiento y Análisis de Investigaciones*. Caracas: Ediciones El Dorado.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII VII.
- Robbins, S. P. (2003). *Comportamiento Organizacional*. España: Prentice Hall.
- Rodríguez, L. A., & Santofimio, A. C. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Obtenido de Repositorio digital de la Univesidad Libre de Colombia: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, R. R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Norbert Wiener: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salgado, J., & Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 75 - 91.
- Salgado, J.; Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias:. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 75 - 91.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth SRL.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth SRL.

- Tamayo, & Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tejada, A. (2003). *Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias*. Colombia: Universidad del Norte.
- Tejedor, F. J., & García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*.
- Valentín, H. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

ANEXO 01:

Instrumento de medición de la variable Gestión de Talento Humano

El presente cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable Gestión de Talento Humano en la Municipalidad de Aucallama, Huaral - 2019.

DIMENSIONES	SI	%	NO	%
Dimensión 1: Admisión de personas				
¿El departamento de personal conoce la importancia de convocar a personal calificado?				
¿Para convocar personal es importante tener el perfil deseado?				
¿Considera que la forma de convocatoria a personal idóneo es oportuna?				
¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?				
¿La hoja de vida es indispensable para la selección de personal en la Municipalidad de Aucallama?				
¿Se demuestra imparcialidad al seleccionar al personal?				
¿El nuevo personal tiene un proceso de preparación al cargo?				
¿Se pone en conocimiento al nuevo personal sobre aspectos importantes de la Municipalidad?				
¿El personal que ingresa está informado a cerca de sus funciones?				
Dimensión 2: Desarrollo de Personas				
¿El jefe de cada área organiza capacitaciones al personal a su cargo?				
¿Participa en cursos programados por la Municipalidad?				
¿Las capacitaciones son organizadas por instituciones de buena reputación?				
¿Los cursos que se programan favorecen el perfil del trabajador?				
¿Se efectúan métodos de mejora continua en una labor determinada?				
¿Los cursos se dan por especialidad en su Municipalidad?				
¿Se tienen en cuenta las habilidades sociales?				
¿Se tienen en cuenta habilidades asertivas para optimizar la comunicación?				
Dimensión 3: Compensación de personas				
¿Considera que las remuneraciones son proporcionadas?				

¿Las remuneraciones están acorde a las funciones que se realizan?				
¿En la Municipalidad se otorga un plus monetario por el buen rendimiento del área?				
¿En la Municipalidad hay un buen clima laboral?				
¿El responsable de su área es una persona asertiva?				
¿El responsable de su área brinda confianza al personal a su cargo?				
¿Se promueve al personal?				
¿Es posible aspirar a mejoras salariales, según desempeño?				
¿Se ofrecen oportunidades de mejora en la Municipalidad?				

ANEXO 02
Cuestionario: Desempeño Laboral

DIMENSION: Desempeño de Tarea	SI	%	NO	%
¿Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo?				
¿Usted realiza la planificación y organización de sus quehaceres laborales?				
¿Es usted capaz de resolver problemas cotidianos?				
¿Usted demuestra habilidades técnicas al desarrollar sus funciones?				
¿Las tareas que tiene asignadas son apropiadas a las exigencias de la institución?				
¿Demuestra predisposición para la instrucción a nivel grupal o personal?				
¿Tiene usted cuidado en la aplicación de las normas y procedimientos administrativos?				
¿Demuestra responsabilidad en las tareas asignadas?				
DIMENSION: Desempeño Contextual				
¿Aporta con sugerencias para mejorar el trabajo?				
¿Es usted asequible a los cambios?				
¿Usted se siente comprometido con la institución?				
¿Usted se predice dificultades?				
¿Demuestra habilidades en los equipos de trabajo?				
¿Se identifica con las metas de los grupos de trabajo?				
¿Es capaz de compartir información con sus similares?				
¿Entrega usted los trabajos encomendados en el momento indicado?				
¿Conoce usted los objetivos de la institución?				
DIMENSION: Desempeño Organizacional				
¿Demuestra su eficiencia laboral?				
¿Acepta sus errores?				
¿Organiza su tiempo para cumplir sus labores?				
¿Demuestra su puntualidad en la Institución?				
¿Su desempeño es eficiente?				

**ANEXO 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA, HUARA - 2019.	PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019?	OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019.	VARIABLE INDEPENDIENTE <u>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</u> Admisión Desarrollo Compensación	INVESTIGACIÓN Descriptiva DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Aplicación de encuestas a estudiantes Observación a los alumnos Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	POBLACIÓN 56 MUESTRA: Segmento de trabajadores: 49
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Conocer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño de tareas del personal.	VARIABLE DEPENDIENTE <u>DESEMPEÑO LABORAL</u> Desempeño de tareas Desempeño contextual		INSTRUMENTOS: Formato de encuestas. Cuadros estadísticos Libreta de notas	
	¿Cómo influye la gestión del talento	Determinar la influencia de la	Existe relación significativa entre la				

	<p>humano en el desempeño contextual del personal?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal?</p>	<p>gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal.</p> <p>Establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal</p>	<p>gestión del talento humano en el desempeño contextual del personal.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en el desempeño organizacional del personal.</p>	<p>Desempeño organizacional</p>			
--	--	---	--	---------------------------------	--	--	--