



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

PALOMINO UGARTE NOELIA MIRELLA

ASESORA

MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

**JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2
ACTA DE SUSTENTACIÓN**

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: DESARROLLO DE TESIS

Presentado por don (a)

PABLO UEARTE NOBELIA MIRELLA
Cuyo Título es: *"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018"*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (número) *Quince* (letras).

Lima *04* de *Julio* del 2018


PRESIDENTE
L. Tantaleán T.


SECRETARIO


VOCAL
Waisema Froy Petronila Leticia

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

DEDICATORIA

A mis padres Ignacio y Marleni por enseñarme el valor del esfuerzo, por su constante sacrificio, por su gran amor, por estar siempre conmigo sin importar a que me enfrente.

A mi abuela Paula Rios Villanueva, a mis hermanas Milagros, Rosario y Dayana por motivarme día tras día, a mi familia Palomino y Ugarte por todo su apoyo incondicional.

Por ellos hoy culmino una etapa más en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi estimada asesora Petronila Liliana Mairena Fox por su comprensión, atención, consejos y por todos los conocimientos brindados. Gracias a todos mis profesores y compañeros durante los 5 años de estudio.

A CENDEIT y a todas las personas que siempre me tendieron la mano, a todos aquellos que aportaron para culminar esta etapa profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Noelia Mirella Palomino Ugarte con DNI N° 73890744, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de julio del 2018



Noelia Mirella Palomino Ugarte

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticulado que tiene como objetivo el determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

Noelia Mirella Palomino Ugarte

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	26
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, Operacionalización	27
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
3.1. Prueba de normalidad	36
3.2. Análisis de los resultados estadísticos	37
IV. REFERENCIAS	65
ANEXOS	69
A. Matriz de consistencia	70
B. Validación de instrumentos	71
C. Cuestionario	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.2.1.1	Variables de investigación	27
Tabla 2.2.2.1	Operacionalización de las variables	28
Tabla 2.4.2.1	Estructura dimensional de las variables	31
Tabla 2.4.2.2	Puntuación de ítems en la escala de Likert	31
Tabla 2.4.3.1	Validación de expertos	32
Tabla 2.4.4.1	Resumen de procesamiento de casos	33
Tabla 2.4.4.2	Estadístico de fiabilidad	33
Tabla 2.4.4.3	Nivel de aceptación del Alfa de Cronbach	33
Tabla 2.6.1	Criterios de la investigación	35
Tabla 3.1.1	Pruebas de Kolmogorov-Smirnov	36
Tabla 3.2.1.1.a	Nivel de percepción de la Selección del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018.	37
Tabla 3.1.1.3.2.1.b	Interpretación de los componentes de la brecha de la selección del personal.	38
Tabla 3.1.1.3.2.1.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del proceso de selección del personal.	39
Tabla 3.2.1.2.a	Nivel capacitación del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018.	40
Tabla 3.1.1.3.2.1.b	Interpretación de los componentes de la brecha de la capacitación del personal.	41
Tabla 3.1.1.3.2.2.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento de la capacitación del personal.	42
Tabla 3.2.1.3.a	Nivel de percepción de la Selección del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018	43
Tabla 3.1.1.3.2.3.b	Interpretación de los componentes de la brecha de la calidad de trabajo.	44
Tabla 3.1.1.3.2.3.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento de la calidad de trabajo.	45
Tabla 3.2.1.4.a	Nivel de trabajo del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018	46
Tabla 3.1.1.3.2.4.b	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión del trabajo.	47
Tabla 3.1.1.3.2.4.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del trabajo.	48

Tabla 3.2.1.5.a	Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018	49
Tabla 3.1.1.3.2.5.b	Interpretación de los componentes de la brecha de la gestión del talento humano.	50
Tabla 3.1.1.3.2.5.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del desempeño laboral.	51
Tabla 3.2.1.6.a	Nivel de percepción del desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018	52
Tabla 3.1.1.3.2.6.b	Interpretación de los componentes de la brecha de gestión del talento humano.	53
Tabla 3.1.1.3.2.6.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento de la gestión del talento humano.	54
Tabla 3.2.2.1.a	Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación	55
Tabla 3.2.4.1.1.	Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman	56
Tabla 3.2.3.1	Correlación de variables	57
Tabla 3.2.4.2.1	Correlación de la hipótesis específica1	58
Tabla 3.2.4.2.2	Correlación de la hipótesis específica2	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1.1.3.2.1.a	Nivel de percepción de la selección del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018	37
Figura 4.1.1.3.2.2.a	Nivel de capacitación del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018	40
Figura 4.1.1.3.2.3.a	Nivel de percepción de la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018	43
Figura 4.1.1.3.2.4.a	Nivel de trabajo del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018	46
Figura 4.1.1.3.2.5.a	Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018	49
Figura 3.1.1.3.2.6.a	Nivel de percepción del desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018	52

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. La metodología que se utilizó para adquirir los datos necesarios, fue con la aplicación del método de investigación hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, el nivel fue descriptivo correlacional y nivel técnico, el tipo fue aplicada - técnica y el diseño fue pre experimental, ya que se aplicó en un escenario. Asimismo, se utilizó el alfa de Cronbach que permitió medir la confiabilidad del instrumento, luego se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmorov. Se buscó profundizar con estudios relacionados y teorías que conceptualizan a ambas variables. El instrumento utilizado fue un cuestionario de tipo de escala de Likert, que estuvo conformado por 20 ítems, que sirvió para la recolección de datos que permitió analizar el nivel de relación entre ambas variables. Se realizó un análisis estadístico que permitió concluir que existe relación positiva moderada de 0,474 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón 2018, de acuerdo al coeficiente del Rho de Spearman.

Palabra clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, selección del personal y calidad de trabajo.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and labor performance in the Municipality of the Province of Oyón, 2018. The methodology used to acquire the necessary data was with the application of the hypothetical research method deductive with quantitative approach, the level was descriptive correlational and technical level, the type was applied - technique and the design was pre experimental, since it was applied in a scenario. Likewise, Cronbach's alpha was used to measure the reliability of the instrument, then the Kolmorov normality test was carried out. We sought to deepen with related studies and theories that conceptualize both variables. The instrument used was a Likert scale questionnaire, which consisted of 20 items, which served to collect data that allowed analyzing the level of relationship between both variables. A statistical analysis was carried out that allowed to conclude that there is a moderate positive relationship of 0.474 between the management of human talent and labor performance in the Municipality of the Province of Oyón 2018, according to Spearman's Rho coefficient.

Keyword: human talent management, job performance, personnel selection and quality of work.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las organizaciones con el pasar de los años entendieron que tan importante es contar con un personal calificado; ya que el seleccionar a una persona no solo aborda en cuanto a la experiencia, sino según el potencial que este posee. Muchas empresas consideran que un impedimento para el crecimiento es la falta de capital, no obstante el principal obstáculo es la falta de capacidad para reclutar y preservar el lazo laboral.

Chiavenato (2012) hace referencia en el libro *Gestión del Talento Humano* que el trabajador es el socio más íntimo de la organización, es quien contribuye con su aportación para la toma de decisiones, ellos invierten dedicación, esfuerzo, compromiso, etc. Con la perspectiva de obtener incentivos, línea de carrera, salarios, entre otros.

La gestión pública es una serie de tareas que conlleva al logro de objetivos y metas ya establecidos en la organización, el cual al transcurrir de los años se implementa el modelo de la nueva gestión pública que busca compensar necesidades de la ciudadanía mediante la eficiencia y eficacia de una gestión pública. Asimismo, se desarrollará servicios de calidad con un método de control de transparencia en los procesos.

A pesar del transcurrir de los años y mejorar la infraestructura de la municipalidad, las gestiones administrativas siguen siendo las mismas, es decir, siguen contando con dificultades en cuanto a la falta de capacitación del personal, la carencia de evaluaciones a los postulantes en la reclutación y elección, como también los trabajadores se encuentran desmotivados esto conlleva a la falta de identificación con la organización y con lo que realiza, de igual manera no cuenta con una comunicación asertiva, ya que no permite al trabajador opinar. Además, la falta de oportunidades es clara y evidente cuando los jóvenes universitarios buscan un trabajo las autoridades de la municipalidad les permite postular y esta hoja de vida donde se detalla las competencias, cursos, etc.; no son derivadas a un área especializada, por lo contrario se quedan en manos de las autoridades y ellos son quienes deciden, priorizando si cuenta con años de experiencia excluyendo las competencias que la persona cuenta y que va desarrollando a lo largo de su formación universitaria.

Sin embargo, no está demás detallar que una buena gestión del talento humano conlleva a obtener resultados favorables para lograr el crecimiento de la empresa, gracias al desempeño laboral del individuo, ya que se encontrara comprometido y motivado.

Así mismo, la ventaja competitiva no son los recursos materiales ni económicos, sino es el recurso humano, es quien suministra un crecimiento constante destacando el papel del trabajador dentro de la organización, quien es el que busca crecer con un personal altamente preparado para cualquier situación que se le presente a lo largo de su labor.

En la presente investigación se determinó, la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

1.1.1. En el contexto internacional

Cevallos (2013) en la tesis denominada “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013” menciona que mediante el proceso de planificación la organización se ratifica de contar con el número y tipo de personas en los sectores exactos. Una actividad del proceso de selección es el filtro de entrada, permite clasificar eligiendo a la persona idónea para el puesto de trabajo que la organización solicita.

Ramos (2014) en la tesis denominada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito educadores de Pastaza”, hace referencia que el trabajador es considerado un aporte fundamental para la organizaciones tanto en productividad y desarrolla de esta, integra a personas competentes a la organización donde el papel principales es el impulsar al éxito a la empresa donde labora con el talento que este posee.

Por lo tanto, cabe destacar el grado de importancia de la gestión del talento humano, de como ha ido evolucionando en los últimos años, promoviendo la responsabilidad de los trabajadores con la organización y viceversa, hoy en día se busca un personal capacitado y con experiencia. Además, se están considerando perfiles profesionales con competencias y conocimientos que a la larga favorecerá a la organización con una rentabilidad permanente y con el recurso fundamental el cual es el factor humano.

1.1.2. En el contexto nacional

Asencios (2017) en la tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016” hace referencia a la debilidad de la gestión

del talento humano que existe en las instituciones públicas, estas son evidenciadas por la falta de dirección y la planificación, abusos en los contratos temporales, variabilidad en las remuneraciones, etc. Asimismo, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, demostró la relación moderada que existe entre las dos variables estudiadas.

Valentín (2017) en la tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, menciona que los contratos de personal han ido aumentando pero no con perfil, es decir, el proceso de selección no ha sido el óptimo. Se empleó un tipo de estudio no experimental transversal porque no se manipuló las variables, explicativo porque se desarrolló en un entorno normal.

En conclusión, mediante una buena gestión de evaluación al personal influirá de manera positiva a la empresa, convirtiéndola en una organización altamente competitiva con el recurso fundamental que lo conforman todos los trabajadores.

1.1.3. En el contexto local

En la Municipalidad de la Provincia de Oyón es evidente la capacidad tan débil de gestión en cuanto al área de recursos humanos, ya que carece de un personal adecuado para formular perfiles profesionales, que apliquen el correcto reclutamiento y selección del personal, para que cubran puestos laborales dentro de la institución.

La debilidad en el proceso de contratación de la Municipalidad de la Provincia de Oyón, es la falta de planteamiento de un perfil para el cargo que solicita. Es importante filtrar todas las hojas de vida de los postulantes, de esa manera se llegara a elegir a una persona que posea habilidades y conocimientos sobre el puesto en el que laborara, conllevando a desempeñarse adecuadamente sumando a la organización, con mayor productividad y alternativas de soluciones ante cualquier situación que se presente. La carencia de un reclutamiento y selección se evidencia en el desempeño del trabajador, con deficiencia en la atención al público, etc.

En la Municipalidad un nuevo personal no se adapta fácilmente, ya que le cuesta relacionarse con los trabajadores antiguos, no cuenta con capacitaciones que les permita desarrollarse y mejorar día con día, no promueve el trabajo en equipo. Las deficiencias en la institución todas conllevan a un personal insatisfecho el cual conlleva a una deficiencia en el desempeño laboral.

En este sentido, la mala gestión del talento humano se ve afectada debido a la falta de un personal calificado que pueda reclutar y seleccionar de una manera adecuada, ya que en la institución el área de Recursos Humanos se encuentra una persona que se desempeña de manera empírica.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. En el contexto internacional

García (2013) menciona en la tesis para obtener el grado de titulación “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico” en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán de Ecuador, realizó una investigación de tipo cualitativa, ya que el objetivo principal de la investigación es observar las medidas para la contratación del personal para la organización, planteen un perfil que se necesita para el cargo y a la vez se detallan las funciones que es fundamental para desarrollar en el puestos. La gestión del talento humano comprende un reclutamiento y selección minuciosa que permita cubrir un puesto determinado con un personal idóneo.

Torre (2011) afirma en la tesis doctoral titulada que “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral” en la Universidad de Valencia de España, indica que las grandes compañías invierten tiempo y recursos económicos en la contratación de personal. Las prácticas de RR.HH. orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

En conclusión, las perspectivas de empleo futuro se han analizado con base a un plan estratégico de algunas organizaciones, capacitándolos para retener a un personal que se sienta comprometido y coopere para llegar a cumplir con los objetivos.

1.2.2. En el contexto nacional

Morales (2016) indica en la tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias – SAMU, 2015”, la metodología utilizada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional aplicada a un muestra conformada por 152 trabajadores, uso el instrumento de la encuesta el que le permitió medir la confiabilidad siendo aceptable con un 0.899. Por lo tanto, según la correlación de Spearman con un 0.569 fue moderado, permitiendo deducir la relación directa entre las dos variables.

Asencios (2017) demuestra en la tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Hipólito Unanue. Lima, 2016”, desarrollo la investigación con el diseño de investigación no experimental, ya que utilizo datos reales, fue de corte transversal porque la recolección se realizó en un tiempo determinado, se utilizó un muestreo probabilístico que para la recolección de datos utilizo el cuestionario con escala de Likert. Concluye que entre la gestión del talento humano y desempeño laboral existe una relación positiva moderada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

1.3.1.1. Teoría de “X” y “Y” por McGregor

Gutierrez (2013) hace referencia a la Teoría X y Y de McGregor en 1960 que las empresas buscan su propio beneficio mediante la tecnología y la mano de obra, sin embargo se valora más el trabajo de la persona mas no al trabajador. Por ello, eso se considera que las organizaciones tendrían que ser más humanitarias, de esta manera se llegue a un acuerdo de beneficio mutuo. Asimismo, da a conocer la teoría de la dirección que es necesario dirigir personas, con base de compromiso y motivación, es decir, la motivación tiene un papel crucial, ya que el incentivo económico provocara que un trabajador se sienta animado, como también se verá estimulado conllevando aun buen desempeño del individuo, mejorando a tal grado por el reconocimiento económico que la organización le ofrece.

1.3.1.2. Conceptualización de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) menciona que un determinado conjunto de acciones fundamentales para dirigir altos cargos dentro de una organización es considerar a las personas como recurso vital relacionando consigo capacitaciones, recompensas y una constante evaluación de su desarrollo para un mutuo beneficio sin dejar de lado la valoración hacia el trabajador.

Vásquez (2008) señala que la actividad tiene de consideración de la participación de un individuo, conlleva a un compromiso que este tiene con la empresa, para después beneficiarse con salarios mensuales o quincenales por la labor realizada en relación a su buena productividad que se generó gracias a una formación y trato justo.

Mora (2012) destaca que la clave fundamental en una organización que permite enfrentarse a nuevos retos, impulsando alto estándares de excelencia que la persona a la larga fue adoptando, poniendo en práctica su máximo potencial y utilizándolo como herramienta estratégica.

Serrano, Teba y Tejero (2011) manifiestan que el factor humano es estrategia fundamental en la gestión, es ventaja altamente competitiva pero que las organizaciones consideran al factor humano como un gasto, más no como un factor indispensable en la organización, que los beneficia día con día con su trabajo.

Olleros (2005) reporta que el proceso de selección no se puede desligar de los objetivos y estrategias establecidas por la organización, una vez iniciada la selección es por la necesidad de cumplir un puesto específico. Asimismo, la planificación de los recursos humanos se centra en constituir un marco de referencia para una buena gestión de recursos.

1.3.1.3. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

A. Selección del personal

Freeman, Stoner y Gilbert (2009) argumentan que “las organizaciones en caso de existir mayor demanda ante el puesto solicitado a cubrir, lo gerentes toman la decisión de realizar una serie de recursos para escoger al candidato idóneo” (p.424).

Indicadores

1. Curriculum Vitae

Puchol (2012) señala que “ un currículum es un compendio resumido y esquemático de la vida laboral y formativa de una persona, redactado en forma tal que ponga de manifiesto la idoneidad de la misma para ocupar un puesto de trabajo determinado” (p.3).

Es redactada para distribuir a distintas organizaciones solicitando un puesto de trabajo, sin embargo no necesariamente se escribe un curriculum vitae cuando existe una oferta de trabajo, es decir, se puede realizar en cualquier tiempo. En esta hoja de vida se detalla en resumen todos los estudios realizados, especificando los niveles académicos, experiencia, etc. El objetivo es persuadir a primera instancia al empleador para que otorgue una entrevista.

2. Entrevista

Vértice (2007) fundamenta que “la entrevista es una de las técnicas más usadas en los procesos de selección y que más suelen influir en la decisión final de contratar a un candidato” (p. 71).

Es el proceso en el cual se tiene una conversación más personalizada con el candidato, es decir, la entrevista tiene como finalidad procurar información precisa sobre el individuo que va conformar parte de la organización. Asimismo, el objetivo es conocer el comportamiento y la posibilidad de en caso de incorporarse como actuaría en determinadas situaciones.

3. Contratación

Zambrana (2017) argumenta que “un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución” (p. 178).

B. Capacitación del personal

Siliceo (2006) señala que el personal de una organización que llega a un buen desempeño, es porque fue beneficiado con una constante capacitación. Asimismo, que fue completado por medio de una buena administración del personal, este es un factor importante que permite hacer crecer la productividad.

Indicadores

1. Presupuesto

Es fundamental priorizar el crecimiento de cada uno de los trabajadores, ya que de esa manera se mejoraría su desempeño en la organización, el presupuesto no es tomado en cuenta como un factor de mejora, por lo contrario las organizaciones lo consideran un gasto, pero en realidad es una inversión que a la larga traerá consigo beneficios para la empresa.

2. Capacitación

Siliceo (2006) menciona que “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.25).

Por ello, los trabajadores en un capacitación deben estar en constante aprendizaje que sumara para otros trabajos, dará un valor agregado a su experiencia, ya que estará actualizado permitiendo su máximo desarrollo personal y profesional.

3. Programa de Capacitación

Oquendo (2010) manifiesta que el implementar un programa de capacitaciones en la organización mejora las actitudes y aptitudes de los trabajadores a tal grado que este se compromete con la institución, de esta manera se va implantando una mejora permanente, reduciendo insatisfacciones y alcanzando objetivos con su buen desempeño.

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1 Teoría de Z William Ouchi

Gonzales y Vargas (2017) mencionan la Teoría Z de William Ouchi de 1981 que el rendimiento es asunto de la administración de individuos que de la tecnología, es decir la productividad máxima se logra mediante una visión mutua. La teoría Z proporciona opciones para que los trabajadores no se desliguen de su condición como seres humanos, a la de trabajadores. Asimismo, explora una nueva cultura empresarial donde se pretende obtener un beneficio valioso donde se consiga un ambiente completo, que otorgue la auto-superación para el bien personal y el de la empresa.

1.3.2.2. Conceptualización del desempeño laboral

Chiavenato (2002) hace referencia que es una persona que trabaja de manera adecuada en un empresa se convierte en esencial dentro de la organización, ya que realiza una labor eficaz satisfaciendo a la organización.

Según Araujo y Leal (2007) indica que mide distintos factores entre aptitudes y habilidades que tiene el trabajador en su área de laboral. Asimismo, considera que el desempeño laboral es vital para el crecimiento de la organización.

Tejedor y García (2010) señalan que se trata de realizar determinadas funciones de manera responsable, es decir trabajar pero de manera eficaz cumpliendo las expectativas de la organización, empleando las habilidades y conocimientos que este posee.

Caldas, Lacalle y Carrión (2012) argumentan que “la gestión del activo humano dentro de una organización es importante, es por ello que se debe mantener una evaluación constante que permita a la organización evaluar el desempeño laboral del trabajador y de esta manera conocer el talento que este individuo posee.

1.3.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

A. Calidad de trabajo

Isolve (2002) señala que “cada persona en toda organización debe tener una tarea clara definida que realizar en el día. El trabajador debe tener herramientas y condiciones de trabajo estandarizadas para facilitar que la tarea sea realizada” (p.37).

Indicadores

1. Responsabilidad

Wayne y Noe (2005) mencionan que “el enriquecimiento del puesto proporciona una expansión vertical de responsabilidades. El trabajador puede tener una sensación de logro, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento personal al desempeñar el trabajo” (p.109).

2. Dinamismo

Alles (2009) define que “es la capacidad para trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con interlocutores diversos, en jornadas extensas de trabajo, sin que por esto se vean afectados su nivel de actividad o juicio profesional” (p.230).

3. Compromiso

Robbins (1998) indica que “el compromiso de los empleados se han convertido en una expresión general para nombrar diversas técnicas” (p.73).

Los empleados comprometidos contribuyen para el crecimiento de la organización, comparten los mismos objetivos, ya que, la valoración que el personal recibe de la organización se ve reflejada en su desempeño laboral.

B. Trabajo

Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) infieren que “el trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando nos estamos preparando para desempeñarlo, es una parte esencial de nuestra autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo” (p.4).

Indicadores

1. Experiencia

Selman (2017) manifiesta que la publicidad online “consiste en todas las estrategias de mercadeo que realizamos en la web para que un usuario de nuestro sitio concrete su visita tomando una acción que nosotros hemos planeado de antemano” (p.35).

2. Productividad

Valdés, H. (2003) señala que es la capacidad del individuo, el desenvolvimiento de cumplir las funciones determinadas. Señalando la cantidad de trabajo, es decir, que las empresas hoy en día toman en cuenta el esfuerzo creado por el individuo que conlleva al beneficio para la organización y este se vea compensado con bonos, recompensas, salarios u otros beneficios que la organización considere pertinente.

3. Liderazgo

Oltra (2005) afirma que son patrones distintos que influye en el individuo de manera que este dirija a un determinado grupo a la meta ya establecida por estos, son utilizados en las empresas para que estos puedan conseguir su beneficio, tanto como de los que lo conforman.

Por lo tanto, se puede decir que las creencias, convicciones y valores son rasgos que debe poseer todo líder las cuales utilizara para poder influir y motivar a los colaboradores, estos patrones de comportamiento se veras expuestas en los estilos de liderazgo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2018?

¿Cuál es la relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica

La investigación realizada tuvo como finalidad evaluar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón – Lima, 2018. Para ello, se empleó la teoría X y Y de McGregor y la teoría Z de Ouchi, permitió analizar el entorno laboral, se recurrió a la revisión de trabajos similares que se hayan desarrollado con anterioridad. Asimismo, las teorías mencionadas respaldan a cada variable tanto del talento humano y sus dimensiones de selección del personal y capacitación del personal, así como la variable del desempeño laboral. La teoría X y Y se complementan para que el trabajador realice su labor al 100%, es decir los trabajadores se comprometen con las organizaciones a cambio que la institución les ofrezca las condiciones ideales para su buen desempeño. Antiguamente al trabajador se le consideraba por la productividad, como un recurso que tiene que darle resultados y según ello se remuneraba al trabajador, es decir, por destajo.

Por lo tanto, la teoría Z profundiza a la teoría Y, considerando al trabajador como talento y ya no como recurso, priorizando al trabajador por lo conocimientos y habilidades

que ha ido desarrollando a lo largo del tiempo, tomándolo en cuenta para aportar en las decisiones que conciernen para la mejora de la organización.

1.5.2. Justificación metodológica

Para llevar a cabo la investigación se empleó el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional y técnico, el tipo aplicada y técnica, el diseño pre experimental – correlacional – pre test y post test. Para la recolección de información se diseñó un instrumento de medición de escala tipo Likert, que cumpla con las condiciones de confiabilidad y validez, tanto para la valoración de la gestión del talento humano y las dimensiones; que sería una contribución para ser aplicada en otros estudios similares, con un previo análisis. Asimismo, se buscó profundizar estudios relacionados con la gestión del talento humano y desempeño laboral del trabajador, para lograr los objetivos del estudio.

1.5.3. Justificación práctica

La presente investigación es relevante porque permitió recopilar información que ayudaron a conocer aspectos sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, a partir de esta investigación se tuvo como objetivo dar a conocer la gran importancia de las personas en las organizaciones, no como recurso sino como un talento que a través del pasar de los años va desarrollándose, siendo la clave del éxito para el crecimiento de las organizaciones. Por ello, para contrarrestar las deficiencias que se presentan día a día, se plantean estrategias posibles que den frente a las distintas deficiencias.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

HG: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₂: Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₀: No existe cambios en la organización mediante un plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₃: Existe cambios en la organización mediante un plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.
2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.
3. Proponer un plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

II. MÉTODO

1.1. Diseño de la investigación

1.1.1. Método de investigación

El estudio de investigación se realizó con el método hipotético-deductivo, ya que surgió de suposiciones con el propósito de dar a conocer casos reales, relacionados con la formulación del problema de esta manera se comprobó la veracidad de la recolección de datos.

Bernal (2010) infiere que “el método hipotético–deductivo consta de un procedimiento que parte de una aseveración en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, desprendiendo de ellas conclusiones que deben verificarse con los hechos” (p. 60).

Cegarra (2012) estipula que el método hipotético deductivo, busca brindar soluciones por medio de las hipótesis a los distintos problemas que surgen día con día.

1.1.2. Nivel de la investigación

El nivel empleado para la investigación fue descriptiva - correlacional, porque se buscaba puntualizar las particularidades de las variables que estaban siendo estudiados. Por ello, fue correlacional ya que se determinó el grado de relación de las variables utilizadas en la investigación.

Hernández y Fernández (2006) mencionan que “la investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis” (p.102).

1.1.3. Tipo de investigación

El presente estudio de investigación fue cuantitativa aplicada, descriptivo correlacional, ya que tuvo el propósito de determinar la probabilidad de que manera influye una variable en la otra, en esta investigación la finalidad fue identificar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

1.1.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal ya que no se realizó manipulación de las variables, en esta investigación se observaron los fenómenos en su contexto original y en un momento determinado para después analizarlos.

Díaz (2014) indica que este diseño está centrado en recolectar datos en un tiempo determinado. Su intención es describir las variables, analizar su ocurrencia y las interrelaciones que coexisten entre las variables.

Huamanchumo y Rodríguez (2015) afirman que el estudio transversal, o estudio de prevalencia es observacional y descriptivo, que evalúa a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permite considerar la capacidad y condición en un momento determinado.

3.2. Variable, operacionalización

3.2.1. Variable

A continuación se presenta en la Tabla 2.2.1.1 las variables a investigar en la presente investigación:

Tabla 2.2.1.1

Variables en estudio

VARIABLES	
Variable 1	Gestión del Talento Humano
Variable 2	Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Operacionalización de Variables

A continuación se presenta en la Tabla 2.2.2.1 la matriz de operacionalización de variables:

Tabla 2.2.2.1.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2009) menciona que un determinado conjunto de acciones fundamentales para dirigir altos cargos dentro de una organización es considerar a las personas como recurso vital relacionando consigo capacitaciones, recompensas y una constante evaluación de su desarrollo para un mutuo beneficio sin dejar de lado la valoración hacia el trabajador.	La variable 1 (Gestión del Talento Humano) se midió mediante las dimensiones: selección del personal y capacitación del personal en una encuesta de 6 ítems	Selección del personal	Curriculum Vitae	1		Ordinal
				Entrevista	2	(1) Total desacuerdo	
				Contratación	3	(2) Desacuerdo (3) Indiferente	
			Capacitación del personal	Presupuesto	4	(4) Acuerdo	
				Capacitación	5	(5) Total acuerdo	
				Programa de capacitación	6		
DESEMPEÑO LABORAL	Araujo y Leal (2007) indica que mide distintos factores entre aptitudes y habilidades que tiene el trabajador en su área de laboral. Asimismo, considera que el desempeño laboral es vital para el crecimiento de la organización.	La variable 2 (Desempeño Laboral) se midió mediante las dimensiones: calidad de trabajo y el trabajo en una encuesta de 6 ítems	Calidad de Trabajo	Responsabilidad	7	(1) Total desacuerdo	Ordinal
				Dinamismo	8		
				Compromiso	9	(2) Desacuerdo	
			Trabajo	Experiencia	10	(3) Indiferente	
				Productividad	11	(4) Acuerdo	
				Liderazgo	12	(5) Total acuerdo	

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

En el trabajo de investigación que se llevó a cabo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, conformada por un total de 208 trabajadores.

Tamayo (2012) infiere que la población es el total, donde se incluyen individuos con una característica determinada, es decir la población que es el universo de toda investigación de científica.

Mijan (2002) manifiesta que “la población es un conjunto de sujetos al que queremos generalizar los resultados de un estudio” (p.264).

3.3.2. Muestra

Para poder obtener la muestra se aplicó la fórmula de la población finita de la Provincia de Oyón, considerando un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

Sampieri (2014) menciona que “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173).

Ruiz y Morillo (2004) determinan que “los criterios de inclusión son aquellos que permiten definir y caracterizar la población del estudio. Los criterios de exclusión son aquellos que indican que quien ya cumplió los criterios de inclusión tendrá que ser excluido por alguna razón” (p.132).

$$n = \frac{Z^2(N)(p.q)}{e^2(N-1) + Z^2(p.q)} = 106$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada

q= Proporción de la población sin la característica deseada

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

De acuerdo con la fórmula de muestreo, se procedió a encuestar a 106 trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo de la investigación es probabilístico porque se calculó el tamaño de la muestra representativa de la población.

Garza (2007) menciona que “se limita a las personas que es más fácil encuestar consideradas informales consiste en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra. Es decir, que el investigador consiste en seleccionar a los individuos que le convienen para la muestra” (p.18).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó fuentes primarias donde se aplicó las técnicas de encuestas y observación, esto permitió conocer a fondo las principales causas y desenlaces del problema objeto de estudio.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018, con la finalidad de evaluar sus respuestas.

Sampieri, Fernández y Bautista (2014) manifiestan que “las encuestas están constituidas por cuestionarios que persiguen obtener la información pertinente para desarrollar una toma de decisión en la investigación” (p.161).

Carrasco (2005) informa que “las técnicas establecen el conjunto de reglas y pautas que dirigen las actividades que efectúan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario de tipo escala de Likert, como herramienta para la recolección de datos que permitió analizar y medir el nivel de relación entre las variables.

Sampieri (2014) infiere que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

El instrumento utilizado para esta investigación es el cuestionario, está en base a las dimensiones e indicadores consta por 12 preguntas, seis ítems tanto para la variable gestión del talento humano y para el desempeño laboral.

Tabla 2.4.2.1.

Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítem
Gestión del Talento Humano	Selección del personal	1- 3
	Capacitación	4-6
Desempeño Laboral	Calidad de Trabajo	7-9
	Trabajo	11-12

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, para la encuesta se utilizó una escala gramática de Total Desacuerdo, Desacuerdo, Indiferente, Acuerdo y Total Acuerdo, en la tabla 2.4.2.2 se muestra la estructura de forma detallada.

Tabla 2.4.2.2.

Puntuación de Ítems en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	INICIAL
1	Total Desacuerdo	TD
2	Desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	Acuerdo	A
5	Total Acuerdo	TA

Fuente: Namakforoosh (2000 p.518).

2.4.1. Validez

El instrumento de investigación fue sujeto a juicio de los siguientes expertos que a continuación se muestra en la Tabla 2.4.3.1, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable:

Tabla 2.4.3.1

Validación de expertos

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	MSc. Mairena Fox, Liliana Petronila	Sí cumple	Investigadora
Experto 2	Dra. Martínez Zarala, María Dolores	Sí cumple	Investigadora
Experto 3	Dr. Aliaga Correa, David Fernando	Sí cumple	Investigador

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad del instrumento de investigación, se sometió a la encuesta a una evaluación de medición de la fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Hernández, Fernández y Baptista (2002) infieren que “la confiabilidad de un instrumento que mide y refiere el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados que permite saber si el instrumento es fiable” (p.242).

Bernal (2010) señala que “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247).

A continuación, se presenta en la Tabla 2.4.4.1 el resumen de procesamiento de casos a desarrollar en el presente trabajo.

Tabla 2.4.4.1.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS

A continuación, se presenta en la Tabla 2.4.4.2 para medir el estadístico de fiabilidad y la Tabla 2.4.4.3 para medir los parámetros del coeficiente del alfa de Cronbach que se ejecutó en la presente investigación:

Tabla 2.4.4.2

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,696	15

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS

Tabla 2.4.4.3.

Medias para evaluar valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach

Valor	Nivel de aceptación
>.9	Excelente
>.8	Bueno
>.7	Aceptable
>.6	Cuestionable
>.5	Pobre
<.5	Inaceptable

Fuente Elaborado en base a George y Mallery (2003, p.231).

De acuerdo a los parámetros de medición del coeficiente del Alfa de Cronbach según la Tabla 2.4.4.3, el instrumento de medición alcanzó el valor de 0,696 teniendo una fiabilidad de aceptable para los datos recogidos a través de las preguntas formuladas.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos que se utilizó fue el método estadístico, ya que se tuvo que medir todos los datos de información que se recopiló en las encuestas, se procesó en el programa SPSS versión 24, luego se almacenó los datos, para proceder a realizar los cálculos, el cual se determinó la información relevante para el estudio. Asimismo, se utilizó el alfa de Cronbach que permitió medir la confiabilidad del instrumento, luego se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov, donde se determinó que la prueba del Rho de Spearman se realizó los resultados mediante el programa de Excel en la que se observó las tablas de frecuencias de cada dimensión, así se logró llegar a las conclusiones.

Levin y Rubin, (1996) mencionan que “es el conjunto de métodos que se utilizan para medir las características de la información, para resumir los valores individuales, y para analizar los datos a fin de extraerles el máximo de información, es lo que se llama métodos estadísticos” (p.36).

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 2.6.1:

Tabla 2.6.1

Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los partícipes encuestados estuvieron dispuestos con brindar información, evocando sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se aseveró la confidencialidad, garantizándoles seguridad y custodia de su identidad como informante de la investigación.
Observación participante	La investigación se realizó con prudencia durante el proceso de recolección de datos, responsabilizándose éticamente y posteriormente a la interacción establecida con los participantes del estudio.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

Si $N > 30$ entonces usamos Kolmogorov-Smirnov.

H₀: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos).

H₁: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos)

Regla de decisión

Si el valor de $Sig < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si el valor de $Sig > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Se realizó el análisis de los datos con el software estadístico SSPS 24, con una muestra de 106 encuestados el cual presentó el siguiente resultado como se muestra en la tabla 3.2.1:

Tabla 3.1.1

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,134	106	.000
DESEMPEÑO LABORAL	,129	106	.005

Fuente: Software estadístico SSPS 24

Interpretación

Variable1: Gestión del Talento Humano

El siguiente cuadro muestra un SIG de 0,000, fue menor al 0,05; por lo tanto, se acepta la H_1 (hipótesis alterna) rechazando la H_0 (hipótesis nula), porque la distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Variable2: Desempeño Laboral

El siguiente cuadro presenta un SIG de 0,005, siendo menor al 0,05, por lo tanto, se acepta la H1 (hipótesis alterna) rechazando la H0 (hipótesis nula), por la distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.2. Análisis de los resultados estadísticos

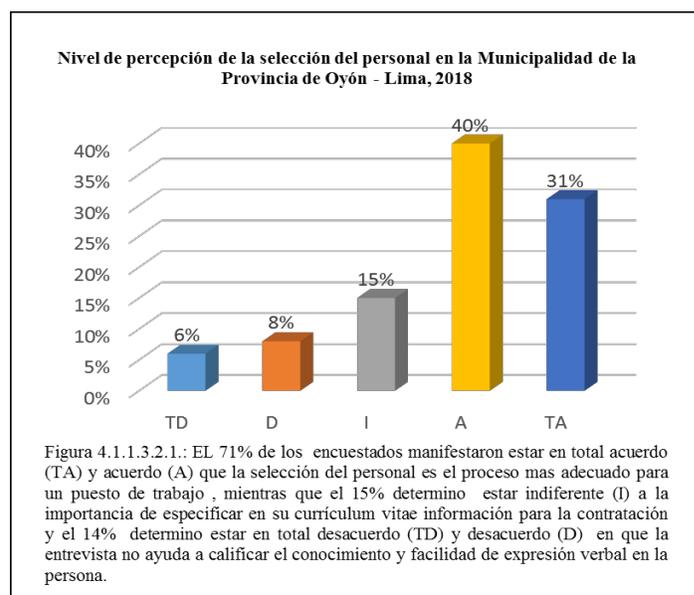
3.2.1. Resultados por dimensión

Tabla 3.2.1.1.a

Nivel de percepción de la Selección del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
SELECCIÓN DEL PERSONAL	19	6	412	172	11	106
	6%	8%	15%	40%	31%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

El 71% de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón determinaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que se aplica en la organización ante una solicitud para un puesto de trabajo. Según Freeman, Stoner y Gilbert (2009) argumentan que “las organizaciones en caso de existir mayor demanda ante el puesto

solicitado a cubrir, lo gerentes toman la decisión de realizar una serie de recursos para escoger al candidato idóneo” (p.424). Si la Municipalidad de la Provincia de Oyón realiza entrevistas con el perfil del puesto demostrado con el conocimiento y la facilidad de expresión verbal del entrevistado, entonces elegiría al personal idóneo para el cargo, permitiendo de esta manera que el número de trabajadores que están de acuerdo con que la entrevista califica el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona, aumentará hasta llegar al 100%.

En el corto plazo, el 15% de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 14% de encuestados que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo medirán a mediano y largo plazo.

Tabla 3.1.1.3.2.1.b

Interpretación de los componentes de la brecha de la selección del personal

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
15%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	15%	POCO ESFUERZO	0,15
8%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	23%	REGULAR ESFUERZO	0,23
6%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	29%	MAYOR ESFUERZO	0,29

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

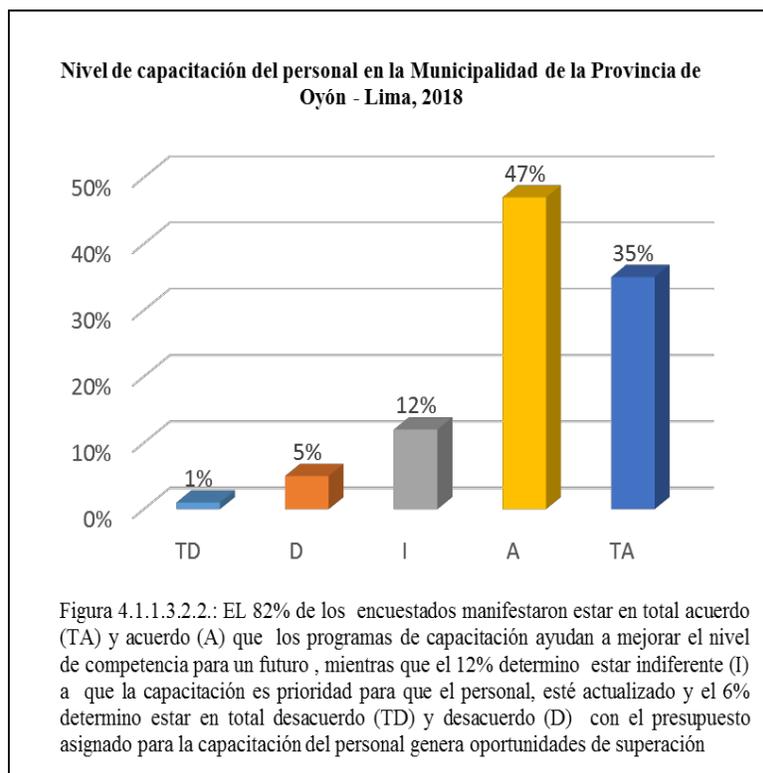
Tabla 3.1.1.3.2.1.c*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del proceso de selección del personal*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Freeman, Stoner y Gilbert (2009) argumentan que la selección del personal por “las organizaciones en caso de existir mayor demanda ante el puesto solicitado a cubrir, lo gerentes toman la decisión de realizar una serie de recursos para escoger al candidato idóneo” (p.424).	
	ELABORAR FOLLETOS INFORMATIVOS ACERCA DE LA IMPORTANCIA CURRICULUM VITAE PARA LA ADECUADA SELECCIÓN AL PERSONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
15%	1. Recolección de información para la correcta elaboración de un curriculum vitae	Referencias bibliográficas
	2. Diseñar un folleto informativo acerca de la importancia del curriculum vitae	Programa de Microsoft Office Word
INDIFERENTE	3. Ejecución de folletos informativos	Modelo de folleto (impresiones)
	4. Difusión de folletos informativos en la Municipalidad de la Provincia de Oyón.	Fotografías
	IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECLUTACIÓN DEL PERSONAL PARA EL LOGRO DE UNA ADECUADA SELECCIÓN	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
8% + 6%	1. Filtrar curriculum de posibles candidatos mediante una página.	Evidencias de la página web
	2. Establecer un cronograma donde se dicten charlas y capacitaciones	Cronograma de actividades
DESACUERDO +		
TOTAL DESACUERDO		
71%		
ACUERDO Y TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.1.2.a*Nivel capacitación del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018*

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	2	5	40	149	112	106
	1%	5%	12%	47%	35%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta**Análisis**

El 82% de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón determinaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia para un futuro. Según Siliceo (2006) señala que el personal de una organización que llega a un buen desempeño, es porque fue beneficiado con una constante capacitación.

Asimismo, que fue completado por medio de una buena administración del personal, este es un factor importante que permite hacer crecer la productividad. Si la Municipalidad de la Provincia de Oyón prioriza las capacitaciones para el personal y lograría que el personal se desempeñe mejor actualizándolos mediante el tiempo va avanzando, sería eficiente, el trabajador se sentirá importante para la organización de esta manera aportaría a la institución, entonces el presupuesto para la capacitación daría frutos para la buena ejecución de funciones y actividades del día a día, permitiendo de esta manera que el número de trabajadores que menciona al presupuesto asignado para la capacitación del personal genera oportunidades de superación se incrementó por una buena inversión, aumentará hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 12% de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 6% de encuestados que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo medirán a mediano y largo plazo.

Tabla 3.1.1.3.2.2.b*Interpretación de los componentes de la brecha de la capacitación del personal*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
12%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	12%	POCO ESFUERZO	0,12
5%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	17%	REGULAR ESFUERZO	0,17
1%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	18%	MAYOR ESFUERZO	0,18

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.2.c

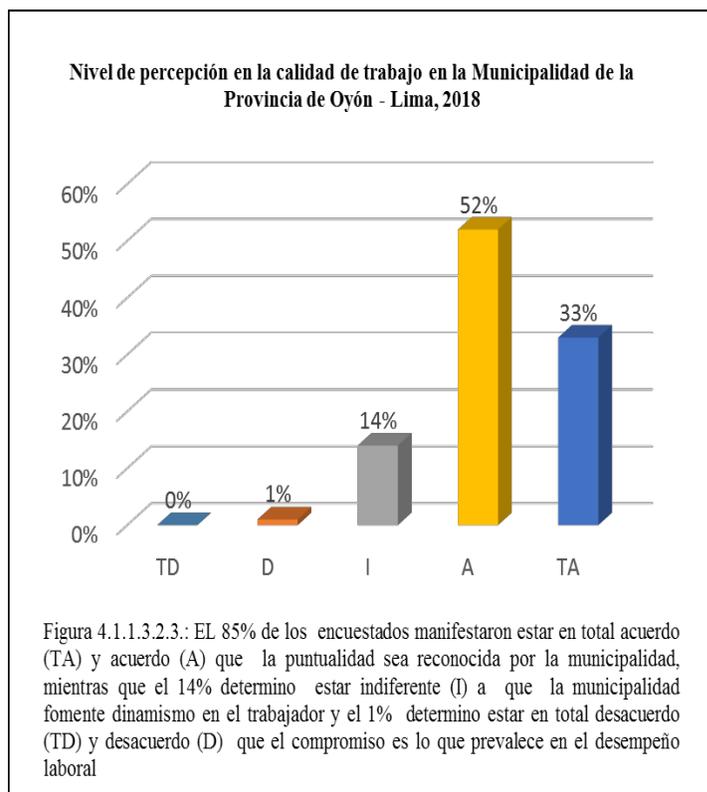
Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento de la capacitación del personal.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Siliceo (2006) señala que el personal de una organización que llega a un buen desempeño, es porque fue beneficiado con una constante capacitación. Asimismo, que fue completado por medio de una buena administración del personal, este es un factor importante que permite hacer crecer la productividad.	
	ESTABLECER UN PROGRAMA DE CAPACITACIONES CONTINUAS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	1. Elaborar un presupuesto	Documento de cotización
12%	2. Determinar la duración	Cronograma
INDIFERENTE	3. Diseñar un sistema de evaluación	Modelo de encuesta
	CONCIENTIZACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIONES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
5% + 1%	4. Establecer una reunión con los jefes para seleccionar los temas a detallar en la charla.	Solicitud
DESACUERDO +	5. Aprobación de la solicitud para la difusión de la importancia de la capacitación	Documento de confirmación
TOTAL DESACUERDO		
82%		
ACUERDO Y TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta*

Tabla 3.2.1.3.a*Nivel de percepción de la Selección del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018*

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
CALIDAD DE TRABAJO	0	3	44	167	104	106
	0%	1%	14%	52%	33%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta**Análisis**

El 85% de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón determinaron estar en de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad. Según Isolve (2002) señala que “cada persona en toda organización debe tener una tarea clara definida que realizar en el día. El trabajador debe tener herramientas y condiciones de trabajo estandarizadas para facilitar que la tarea sea realizada” (p.37). Si la Municipalidad de la

Provincia de Oyón estructura perfiles de puestos para cada cargo en las distintas áreas, entonces existiría un desempeño eficiente en el personal contratado, permitiendo de esta manera fomentar el dinamismo en los trabajadores, por defecto se fortalecerá el compromiso del trabajador con la organización y viceversa, de esta manera aumentará hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 14% de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 1% de encuestados que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo medirán a mediano y largo plazo.

Tabla 3.1.1.3.2.3.b*Interpretación de los componentes de la brecha de la calidad de trabajo.*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
14%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	14%	POCO ESFUERZO	0,14
1%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	15%	REGULAR ESFUERZO	0,15
0%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	15%	MAYOR ESFUERZO	0,15

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.3.c

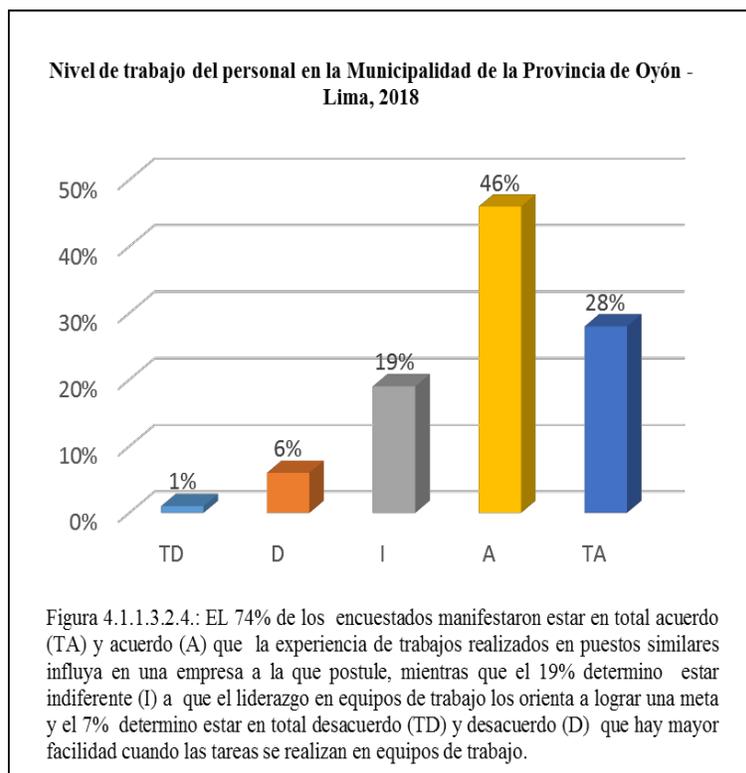
Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento de la calidad de trabajo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Isolve (2002) señala que “cada persona en toda organización debe tener una tarea clara definida que realizar en el día. El trabajador debe tener herramientas y condiciones de trabajo estandarizadas para facilitar que la tarea sea realizada” (p.37).	
DIRECCIONAR Y FORTALECER EL CLIMA LABORAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE TRABAJO		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
14%	1. Realizar reuniones cada quincena con el personal.	Hoja de Asistencia
	2. Ejecutar actividades, como deportes.	Fotografías
INDIFERENTE	3. Evaluación (test) mensual al personal.	Formato de encuesta.
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES		
1% + 0%	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
DESACUERDO	4. Proponer incentivos económicos.	Solicitud
+		
TOTAL	5. Certificados de reconocimiento	Modelo de certificado
DESACUERDO	6. Gestionar beca para el trabajador del año.	Presupuesto
85%	ALIADOS	
ACUERDO Y TOTAL		
ACUERDO		

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta*

Tabla 3.2.1.4.a*Nivel de trabajo del personal en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018*

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
TRABAJO	3	19	60	147	89	106
	1%	6%	19%	46%	28%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta**Análisis**

El 74% de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón determinaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares influye en una empresa a la que postula. Según Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) infieren que “el trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando nos estamos preparando para desempeñarlo, es una parte

esencial de nuestra autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo” (p.4). Si la Municipalidad de la Provincia de Oyón realizara un filtro minucioso antes de la selección del personal, entonces elegiría al personal idóneo para el cargo, permitiendo de esta manera que el trabajo a base de experiencia tiene valor para la institución a diferencia de los trabajadores que no cuentan con experiencia, de tal manera aumentará hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 19% de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 7% de encuestados que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo medirán a mediano y largo plazo.

Tabla 3.1.1.3.2.4.b*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión del trabajo.*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS		EVENTO ESPERADO
			(metas)		
19%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	19%	POCO ESFUERZO	0,19
6%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	25%	REGULAR ESFUERZO	0,25
1%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	26%	MAYOR ESFUERZO	0,26

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.4.c

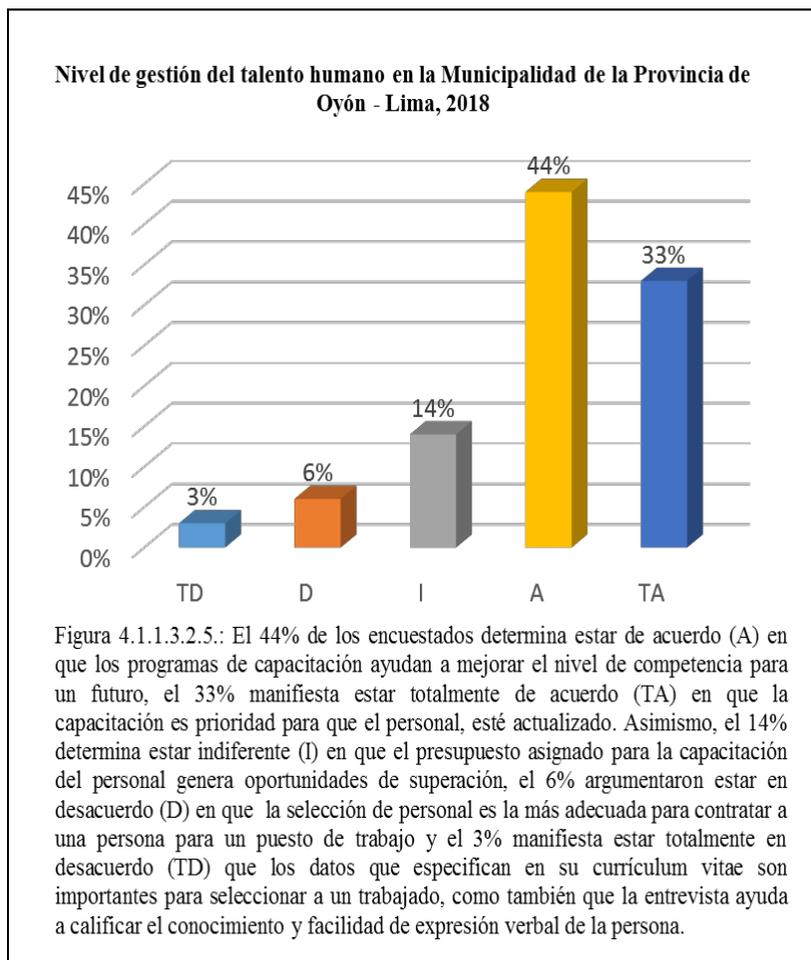
Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del trabajo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) infieren que “el trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando nos estamos preparando para desempeñarlo, es una parte esencial de nuestra autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo” (p.4).	
PROMOVER Y FOMENTAR EL COMPROMISO LABORAL		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
19%	1. Establecer normas administrativas eficientes	Charlas
INDIFERENTE	2. Ubicar al talento humano de acuerdo a la tabla de remuneraciones	Conferencia
	3. Aplicar la gestión por resultados	Reunión
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA EFICAZ		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
6% + 1%	4. Identificar los problemas comunicación interna	Encuesta
DESACUERDO +	5. Establecer responsables de cada área para comunicar las deficiencias que existe en cada una de ellas.	Informe
	6. Fomentar actividades en equipo de trabajos	Cronograma
TOTAL DESACUERDO		
74%		
ACUERDO Y TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.*

Tabla 3.2.1.5.a*Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018*

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	21	39	88	276	212	106
	3%	6%	14%	44%	33%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta**Análisis**

El 77% de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón determinaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en el desempeño de los trabajadores. Según Chiavenato (2002) hace referencia que es una persona que trabaja de manera adecuada en una empresa se convierte en esencial dentro de la organización, ya que realiza una labor eficaz satisfaciendo a la organización. Si la

Municipalidad de la Provincia de Oyón mantiene una evaluación constante, entonces el personal estará en constante desarrollo, se desempeñara de la mejor manera, y así aumentará hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 14% de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 9% de encuestados que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo medirán a mediano y largo plazo.

Tabla 3.1.1.3.2.5.b*Interpretación de los componentes de la brecha de la gestión del talento humano*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
14%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	14%	POCO ESFUERZO	0,14
6%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	20%	REGULAR ESFUERZO	0,20
3%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	23%	MAYOR ESFUERZO	0,23

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.5.c

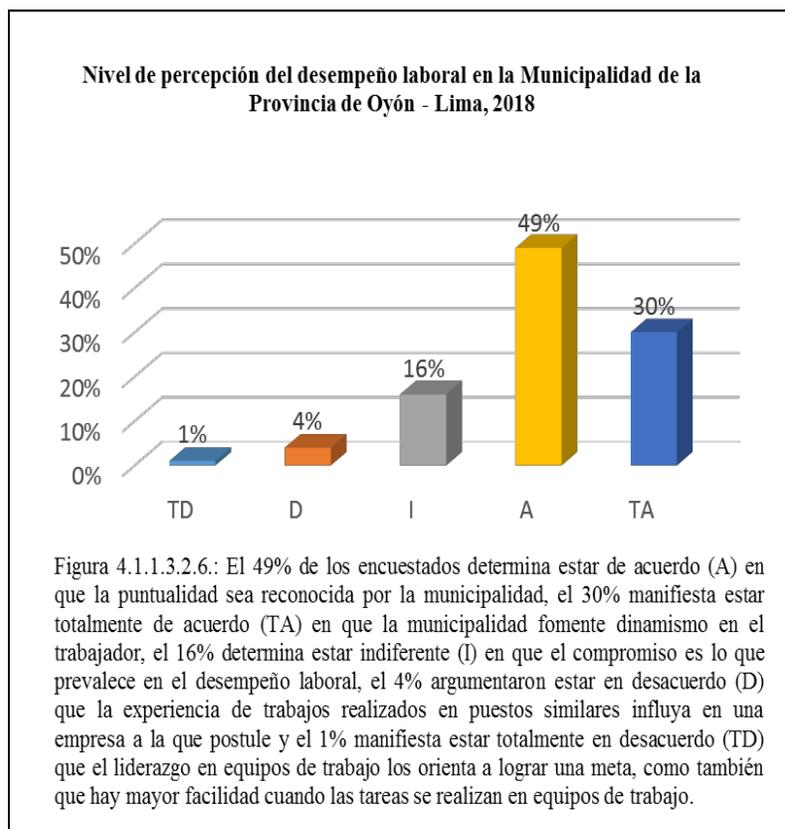
Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del desempeño laboral.

PORCENTAJE	TEORÍA
100%	Chiavenato (2002) hace referencia que es una persona que trabaja de manera adecuada en una empresa se convierte en esencial dentro de la organización, ya que realiza una labor eficaz satisfaciendo a la organización.
MOTIVAR AL TRABAJADOR PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL	
	ACTIVIDADES
14%	1. Realizar capacitaciones de inducción
INDIFERENTE	2. Diseñar una encuesta sobre la opinión de la motivación actual en la institución
	3. Ejecución actividades integradoras entre el personal.
	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	Fotografías
	Modelo de encuesta
	Modelo de folleto (impresiones)
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL PERSONAL	
	ACTIVIDADES
6% + 3%	4. Establecer un cronograma donde se detallen las actividades a realizar
DESACUERDO	
+	
TOTAL	
DESACUERDO	5. Aplicar descuentos por incumplimiento de actividades.
	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	Formato cronograma
	Memorandum
77%	
ACUERDO Y TOTAL	ALIADOS
ACUERDO	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.1.6.a*Nivel de percepción del desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón - Lima, 2018*

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
DESEMPEÑO LABORAL	19	6	412	172	11	106
	6%	8%	15%	40%	31%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta**Análisis**

El 79% de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Oyón determinaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en el proceso de selección que se aplica en la organización ante una solicitud para un puesto de trabajo. Según Mora (2012) destaca que la clave fundamental en una organización que permite enfrentarse a nuevos retos,

impulsando alto estándares de excelencia que la persona a la larga fue adoptando, poniendo en práctica su máximo potencial y utilizándolo como herramienta estratégica. Si la Municipalidad de la Provincia de Oyón impulsa estándares de excelencia a lo largo de su desempeño, entonces existirá una buena gestión de personal, aumentará hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 16% de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 5% de encuestados que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo medirán a mediano y largo plazo.

Tabla 3.1.1.3.2.6.b*Interpretación de los componentes de la brecha de gestión del talento humano*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
16%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	16%	POCO ESFUERZO	0,16
4%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	20%	REGULAR ESFUERZO	0,20
1%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	21%	MAYOR ESFUERZO	0,21

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.6.c

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento de la gestión del talento humano

PORCENTAJE	TEORÍA	
100%	Mora (2012) destaca que la clave fundamental en una organización que permite enfrentarse a nuevos retos, impulsando alto estándares de excelencia que la persona a la larga fue adoptando, poniendo en práctica su máximo potencial y utilizándolo como herramienta estratégica.	
16% INDIFERENTE	ELABORAR FOLLETOS INFORMATIVOS ACERCA DE LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	1. Recolección de información de casos reales donde demuestre la importancia del talento humano en el mundo. 2. Diseñar un folleto informativo 3. Difusión de folletos informativos en la Municipalidad de la Provincia de Oyón.	Referencias bibliográficas Programa de Microsoft Office Word Fotografías
4% + 1% DESACUERDO + TOTAL DESACUERDO	IMPLEMENTAR HERRAMIENTAS QUE PERMITAN REALIZAR UNA BUENA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	1. Emplear el uso de bolsas de trabajo en universidades 2. Realizar avisos en portales de empleo.	Evidencias Fotográficas Evidencias Fotográficas
79% ACUERDO Y TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

3.2.3. Resultados de las medidas descriptivas

A continuación en la tabla 3.2.3.1 se determinan los promedios de la variable 1 y la variable 2 por dimensiones respectivamente.

Tabla 3.2.3.1

Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coficiente Variabilidad
Gestión del talento humano	Selección del personal	1.12	3.83	0.29
	Capacitación del personal	0.84	4.11	0.20
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	0.69	4.17	0.17
	Trabajo	0.88	3.94	0.22

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

3.2.4. Prueba de hipótesis

3.2.4.1. Prueba de hipótesis general

H_G: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, Lima, 2018.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, Lima, 2018.

H₁: Sí existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, Lima, 2018.

A continuación en la tabla 3.2.4.1.1. se determina el barómetro de los coeficientes de correlación de Spearman.

Tabla 3.2.4.1.1.

Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: *Martínez, 2009*

A continuación en la tabla 3.2.4.1.2. se presenta la correlación de la variable 1 Gestión del talento humano y la variable 2 Desempeño Laboral.

Prueba de hipótesis

H₀: R=0; V1 no está relacionada con la V2

H₁: R>0; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H₀
- b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H₀

Tabla 3.2.4.1.2.

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

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 3.2.4.1.2 del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.474, asumiendo el significado de positiva moderada entre la variable gestión del talento humano y la variables de desempeño laboral de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.4.1.1. La significancia asumida es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) teniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; por lo tanto, la hipótesis general de trabajo ha quedado demostrada.

3.2.4.2. Prueba de hipótesis específicas

H_{E1} : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H₁: Si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

A continuación en la tabla 3.2.4.2.1. se presenta la correlación de la variable 1 gestión del talento humano y la dimensión la calidad de trabajo.

Tabla 3.2.4.2.1.

Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad de trabajo

			Gestión del Talento Humano	Calidad de Trabajo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Calidad de Trabajo	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3.2.4.2.1 se observa que existe una correlación de un 0.568 de correlación de Rho de Spearman entre la variable de Gestión del Talento Humano y la calidad de trabajo. Este grado de correlación se determina la relación entre la variable y dimensión es positiva moderada. La significancia es 0.00 muestra que p es menor al 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre en el la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

H_{E2}: Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo la Provincia de Oyón, 2018.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo la Provincia de Oyón, 2018.

H₁: Si existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo la Provincia de Oyón, 2018.

A continuación en la tabla 3.2.4.2.2. se presenta la correlación de la variable 1 gestión del talento humano y el trabajo.

Tabla 3.2.4.2.2.

Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión del trabajo.

			Gestión del talento humano	trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,182
		Sig. (bilateral)	.	,062
		N	106	106
	trabajo	Coeficiente de correlación	,182	1,000
		Sig. (bilateral)	,062	.
		N	106	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3.2.4.2.2. del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.162, asumiendo el significado de positiva baja entre la variable gestión del talento humano y la dimensión trabajo de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.4.2.2. La significancia asumida es de 0.69 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) teniendo como resultado la aceptación de la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, la hipótesis específica del trabajo no ha quedado demostrada.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

El capítulo comprende detalladamente las características y componentes, de la propuesta elaborada y la descripción de la aplicación de la metodología para su desarrollo.



PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO A LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN.

AUTORA

Noelia Mirella Palomino Ugarte

ASESORA

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

LIMA – PERÚ

2018 - I

Introducción

La presente propuesta de propuesta de un plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la municipalidad de la provincia de Oyón, a través de un plan de estrategias, que busque la mejorara de la gestión, por ello se han formulado estrategias, las cuales buscan cumplir los objetivos establecidos, también permitirá que el alcalde cuente con una herramienta que puede ser utilizada para lograr un buen desempeño de su personal.

El plan proporcionará al alcalde la municipalidad; los conocimientos para reforzar el reclutamiento y selección del personal, así mismo que objetivos se deben cumplir para lograr el buen desempeño de los trabajadores.

La propuesta es presentada por medio de un cuadro en el que se descubrirán las dimensiones con sus estrategias y sus objetivos, actividades a realizar, medios de verificación, se describen los métodos y actividades para mejorar el nivel de percepción de la selección del personal, contiene explicaciones sobre como las dimensiones influyen en la gestión del talento humano y la calidad de trabajo.

5.1. Objetivos de la propuesta

- A. Proporcionar al alcalde, un plan estratégico para mejorar la gestión, así mismo las estrategias para mejorar los puntos claves, y estrategias que permitan reclutar y seleccionar de manera adecuada.
- B. Apoyar a los trabajadores con capacitaciones técnicas, entrenamientos y programas, para que mejoren sus actividades del día a día.
- C. Cumplir con las expectativas de los trabajadores, brindando una serie de oportunidades para su mejor desempeño.
- D. Facilitar al alcalde el objeto de estudio una serie de estrategias que le permita reforzar y mejorar algunos puntos encontrados como deficientes.
- E. Especificar cada estrategia, al exponer las actividades necesarias para llevarla a cabo, indicar los responsables, señalar el tiempo para realizarla, y el costo en el que incurrirá la empresa.

5.2. Estructura de la propuesta de plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón.

Se presenta un cuadro que refleja el desarrollo de las dimensiones la cuales involucran estrategias con sus objetivos y cada uno de ellos con sus respectivas actividades, las cuales contienen cuatro columnas que se describen a continuación:

- 1. La columna de las dimensiones se refiere al desarrollo del marco teórico de las variables en estudio: Gestión del talento humano y la calidad de trabajo

2. La columna de estrategias - teoría, se refieren a todo el proceso de nuestra investigación, es el sustento en el que gira para el desarrollo de la investigación.
3. La columna de los objetivos - actividades se refiere a las acciones directas que se van a ejecutar y ser desarrolladas tanto los trabajadores de la Municipalidad y los funcionarios.
4. La columna de los medios de verificación es la evidencia que se obtiene después de ejecutar cada uno de los objetivos con sus respectivas actividades y como se van medir.



Tabla 5.2.1
Estructura de la Propuesta

e	DIMENSIONES	TEORÍA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Freeman, Stoner y Gilbert (2009) argumentan que la selección del personal por “las organizaciones en caso de existir mayor demanda ante el puesto solicitado a cubrir, lo gerentes toman la decisión de realizar una serie de recursos para escoger al candidato idóneo” (p.424).	ELABORAR FOLLETOS INFORMATIVOS ACERCA DE LA IMPORTANCIA CURRICULUM VITAE PARA LA ADECUADA SELECCIÓN AL PERSONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recolección de información para la correcta elaboración de un curriculum vitae 2. Diseñar un folleto informativo acerca de la importancia del curriculum vitae 3. Ejecución de folletos informativos 4. Difusión de folletos informativos en la Municipalidad de la Provincia de Oyón. 	Referencias bibliográficas Programa de Microsoft Office Word Modelo de folleto (impresiones) Fotografías
			IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECLUTACIÓN DEL PERSONAL PARA EL LOGRO DE UNA ADECUADA SELECCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 3. Filtrar curriculum de posibles candidatos mediante una página. 4. Establecer un cronograma donde se dicten charlas y capacitaciones 	Evidencias de la página web Cronograma de actividades
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Siliceo (2006) señala que el personal de una organización que llega a un buen	ESTABLECER UN PROGRAMA DE CAPACITACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 6. Elaborar un presupuesto 7. Determinar la duración 8. Diseñar un sistema de evaluación 	Documento de cotización Cronograma Modelo de encuesta



		desempeño, es porque fue beneficiado con una constante capacitación. Asimismo, que fue completado por medio de una buena administración del personal, este es un factor importante que permite hacer crecer la productividad.	CONTINUAS PARA EL PERSONAL		
			CONCIENTIZACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIONES	<ul style="list-style-type: none"> 9. Establecer una reunión con los jefes para seleccionar los temas a detallar en la charla. 10. Aprobación de la solicitud para la difusión de la importancia de la capacitación 	<p>Solicitud</p> <p>Documento de confirmación</p>
	CALIDAD DE TRABAJO	Isolve (2002) señala que “cada persona en toda organización debe tener una tarea clara definida que realizar en el día. El trabajador debe tener herramientas y condiciones de	DIRECCIONAR Y FORTALECER EL CLIMA LABORAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> 7. Realizar reuniones cada quincena con el personal. 8. Ejecutar actividades, como deportes. 9. Evaluación (test) mensual al personal. 	<p>Hoja de Asistencia</p> <p>Fotografías</p>
			IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> 4. Proponer incentivos económicos. 	<p>Formato de encuesta.</p>



		trabajo estandarizadas para facilitar que la tarea sea realizada” (p.37).		<p>5. Certificados de reconocimiento</p> <p>6. Gestionar beca para el trabajador del año.</p>	<p>Solicitud</p> <p>Modelo de certificado</p> <p>Presupuesto</p>
			<p>PROMOVER Y FOMENTAR EL COMPROMISO LABORAL</p>	<p>1. Establecer normas administrativas eficientes</p> <p>2. Ubicar al talento humano de acuerdo a la tabla de remuneraciones</p>	<p>Charlas</p> <p>Conferencia</p>



		Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) infieren que “el trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando nos estamos preparando para desempeñarlo, es una parte esencial de nuestra autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo” (p.4).		3. Aplicar la gestión por resultados	Reunión
	Trabajo		IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA EFICAZ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los problemas comunicación interna 2. Establecer responsables de cada área para comunicar las deficiencias que existe en cada una de ellas. 3. Fomentar actividades en equipo de trabajos 	Encuesta Informe Cronograma

Fuente: Elaboración propia

5.3. Actividades desarrolladas para el cambio

ACTIVIDAD N° 1

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Municipalidad de la Provincia de Oyón.

1.2. Área : Recursos Humanos

1.3. Ejecutores : Municipalidad

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad :

Reforzamiento de las relaciones interpersonales del equipo de trabajo mediante actividades integradoras

2.2. Objetivos :

1. Convocar a un especialista en confraternidad laboral para que realice actividades de integración en la empresa.
2. Invitar a los trabajadores del área administrativa a participar de las actividades de integración
3. Efectuar las actividades de integración a cargo del especialista, para incrementar el desempeño del equipo en dicha área.
4. Reportar mediante un informe elaborado por el supervisor, los resultados que se obtuvo después de las actividades de integración.
5. Proponer un cronograma de actividades de integración de forma trimestral para seguir fomentando en mejor desempeño en equipo.

III. Procesos de la actividad

1. Elaboración de un curriculum vitae.

1. Introducción.

Reunir toda la información posible de libros, revistas, entre otras; que permitan llegar de manera precisa la información a los trabajadores.

1. Contenido.

Luego de dar la parte introductoria, se procese la información que contendrá los siguientes puntos:

1. Indicadores de una buena estructura.
 - a. Utilizar un vocabulario estándar.
 - b. Cuidar la presentación.
 - c. Utilizar un correo sutil.
 - d. La fotografía tiene que ser nítida, es decir, de calidad.

- e. Debe contener información concisa.
- f. Mantener un orden.
- g. Mantener actualizado

De esta manera se puede realizar un curriculum vitae donde presente de manera física toda la experiencia y datos personales para una posible entrevista.

Figura. 5.3.1. Formato de Curriculum Vitae

NOMBRE APELLIDO
Licenciado en Derecho



Email : email@email.com
 DNI : 43997645
 Teléfono : +51 937 746 457
 Dirección : Calle- Número-Ciudad

OBJETIVO PROFESIONAL
 Incluye aquí una breve descripción sobre tu formación y describe cuál es tu objetivo profesional.

EXPERIENCIA

2015 – 2015
 Empresa 3
 Describe aquí las funciones realizadas en la empresa.

2015 – 2015
 Empresa 3
 Describe aquí las funciones realizadas en la empresa.

2015 – 2015
 Empresa 3
 Describe aquí las funciones realizadas en la empresa.

EDUCACIÓN:

AGOSTO 2015 – DICIEMBRE 2017
 Centro de Estudios
 Nombre del curso o de la titulación.

AGOSTO 2014 – DICIEMBRE 2015
 Centro de Estudios
 Nombre del curso o de la titulación.

AGOSTO 2011 – DICIEMBRE 2014
 Centro de Estudios
 Nombre del curso o de la titulación.

INFORMÁTICA

Word: 

Excel: 

Power Point: 

SAP: 

HABILIDADES

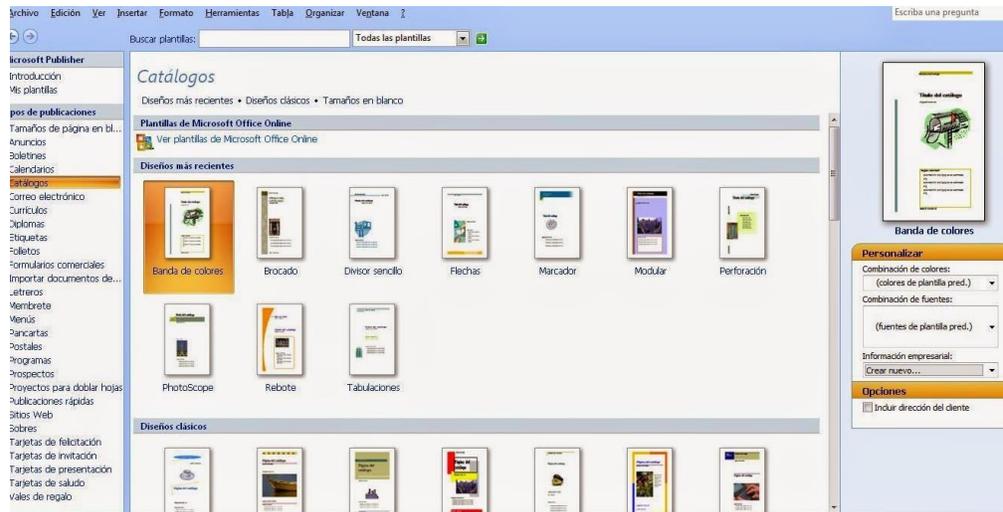
Comunicación: 

Análisis: 

Fuente: Plantillas de CV – Avanti

- C. Diseñar un folleto informativo acerca de la importancia del curriculum vitae

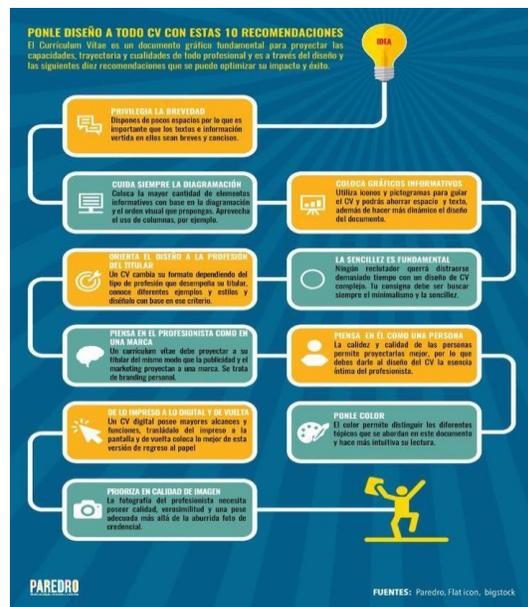
Figura. 5.3.2. Diseño de folletos



Fuente: Elaboración Propia - Microsoft

C. Ejecución de folletos informativos

Figura. 5.3.3. Folleto informativo del Curriculum Vitae



Fuente: Pinterest

D. Difusión de folletos informativos en la Municipalidad.

Figura. 5.3.4. Fotografía de difusión de folletos



Fuente: Municipalidad Provincial de Oyón.

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Bond
- b) Papelotes
- c) Programa Microsoft Word
- d) Cámara fotográfica
- e) Cinta de embalaje
- f) Tijeras
- g) Goma
- h) Folder manila
- i) Lapiceros

Tabla. 5.3.1. A continuación se detalla la estrategia, objetivo, justificación, cronograma y el presupuesto.

Estrategia 1				
Elaborar folletos informativos acerca de la importancia curriculum vitae para la adecuada selección al personal				
Objetivo				
Optimizar el grado de conocimiento de los trabajadores en cuanto a la presentación de curriculum vitae.				
Justificación				
La difusión de folletos informativos permitirá que los trabajadores se informen de la importancia del curriculum vitae, de igual manera la correcta estructura para poder postular a un trabajo.				
Plazo de ejecución	Una semana x del mes x del 201x			
Actividades	Cronograma de ejecución			
	Junio	Julio	Agosto	
1. Recolección de información para la correcta elaboración del curriculum vitae.	X			
2. Diseñar un folleto informativo acerca de la importancia del curriculum vitae		X		
3. Ejecución y difusión de folletos informativos			X	
Presupuesto				
Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.

Papel Bond

50

Unidad 0.05

2.5

Papelotes	6	Unidad	0.5	3.0
Programas Microsoft	2	Unidad	0	0.0
Alquiler de cámara fotográfica	1	Unidad	30	30.0
Plumones	2	Unidad	2	4.0
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1.0
Tijeras	2	Unidad	1	2.0
Goma	1	Unidad	2	2.0
Folder manila	20	Unidad	0.5	10.0
Lapiceros	20	Unidad	0.5	10.0
Sub total				64.5
<hr/>				
Servicios				
<hr/>				
Internet	5	hora	1	5
Copias (juegos)	20	Unidad	0.2	4
Impresiones	1	Unidad	0.2	0.2
Sub total				9.2
<hr/>				
Recursos humano				
<hr/>				
Especialista	3	hora	50	150
Sub total				150
<hr/>				
Otros				
<hr/>				
Refrigerio	20	Unidad	2.5	50
Sub total				50
<hr/>				
Total				S/. 273.70
<hr/>				

2. Implementar estrategias de reclutación de personal

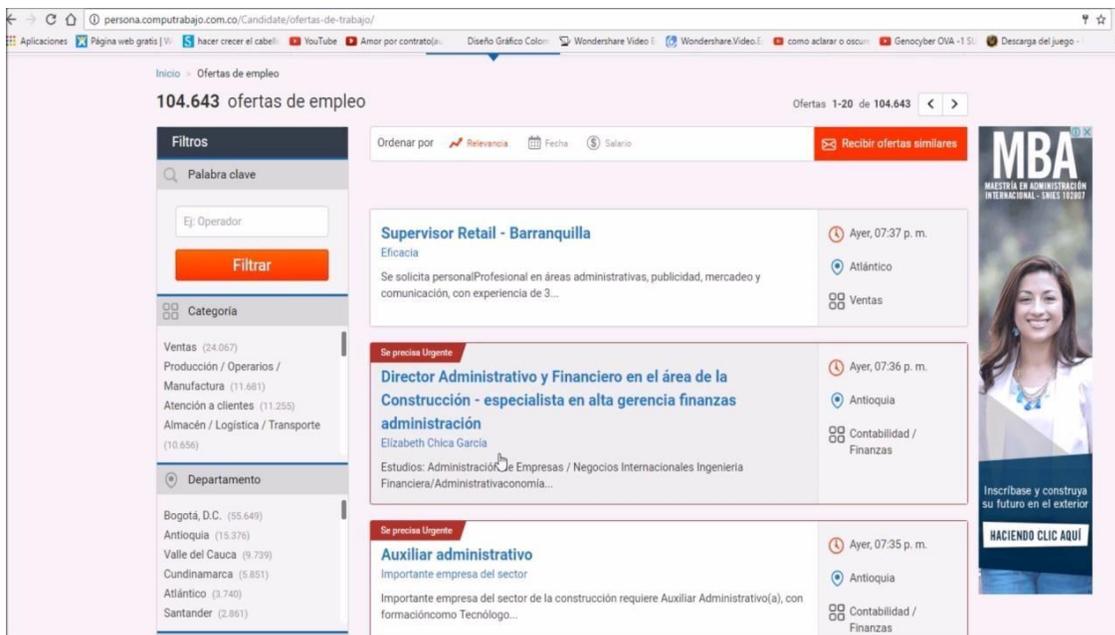
1. Introducción.

Reunir a todos los trabajadores y comunicar sobre el proceso de selección y cómo influye el curriculum vitae en ese proceso.

2. Contenido.

Luego de dar la parte introductoria, mostrara las bolsas de trabajo electrónicas más usadas por las personas.

Figura. 5.3.4. Bolsas de Trabajo electrónicas - Computrabajo



Fuente: Computrabajo.

Figura. 5.3.4. Bolsas de Trabajo electrónicas – Bumeran



Fuente: Bumeran

a. Capacitaciones

Reunidos todos los trabajadores en sala de reuniones, se procesadora con dos frases para entrar en un ambiente amigable:

i. Contenido.

Luego de dar la parte introductoria, se procese a presentar el contenido de la capacitación que contendrá los siguientes puntos:

- **Importancia de la selección del personal.**
- **Importancia del reclutamiento del personal.**

Tabla 5.3.2. Formato de registro de asistencia.

Nombres	Apellidos	N° Celular	Área del proceso	Correo

Fuente: elaboración propia

b. Cronograma de actividades.

Figura. 5.3.4. Formato de actividades a realizar

	M E S E S											
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Seminario: Planeamiento Estratégico	?											
Conferencia: Cultura Organizacional		?										
Taller: Relaciones Humanas			?									
Curso: Administración y organización					?							
Seminario: Control Patrimonial						?						
Conferencia: Relaciones Públicas							?					
Seminario: Mejoramiento Del Clima Laboral								?				
Cursillo: Gestión del Cambio									?			
Seminario: Auditoria y Normas de Control										?		
Conferencia: Administración por Valores											?	

Fuente: Extraído del blog de Formador de formadores

DISCUSIONES

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente: Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.474; lo cual indica que es una relación entre positiva y moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre positiva y moderada entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón 2018, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Asencios (2017) en su tesis denominada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016, en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de maestro en gestión pública; estableció que al diagnosticar la situación del desempeño laboral del personal administrativo, desarrollo la investigación con el diseño de investigación no experimental, ya que utilizo datos reales, fue de corte transversal porque la recolección se realizó en un tiempo determinado, se utilizó un muestreo probabilístico que para la recolección de datos utilizo el cuestionario con escala de Likert. Determinando como objetivo general de la investigación la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se puede concluir que se ha demostrado que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen un nivel de coeficiente correlacional de 0.642, con un valor de significancia de 0.00 siendo teniendo una relación positiva moderada entre ambas variables estudiadas. Se coincide con la conclusión de la tesis de Asencios, en que se acepta como verdadera la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, ya que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es el valor de 0.474 asumiendo el significado de positiva moderada. La teoría Z para Ouchi (1981), proporciona opciones para que los trabajadores no se desliguen de su condición como seres humanos, a la de trabajadores. Asimismo, explora una nueva cultura empresarial donde se

pretende obtener un beneficio valioso donde se consiga un ambiente completo, que otorgue la auto-superación para el bien personal y el de la empresa.

Se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. Mediante la Prueba del Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.568; lo cual indica que es una relación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de investigación indicando que existe relación positiva- moderada entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón 2018, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Cevallos (2012) elaboró la tesis titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013 en la Libertad - Ecuador”, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena; la investigación que realizó fue descriptiva - aplicada. El objetivo principal de la investigación realizada de la investigación es observar las medidas para la contratación del personal para la organización, planteen un perfil que se necesita para el cargo y a la vez se detallan las funciones que es fundamental para desarrollar en el puestos, realizó una investigación de tipo cualitativa La gestión del talento humano comprende un reclutamiento y selección minucioso que permita cubrir un puesto determinado con un personal idóneo. Se coincide con la conclusión de la tesis de García, en que la Gestión del talento humano tiene incidencia en el desempeño laboral. Isolve (2002) señala que “cada persona en toda organización debe tener una tarea clara definida que realizar en el día. El trabajador debe tener herramientas y condiciones de trabajo estandarizadas para facilitar que la tarea sea realizada” (p.37).

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. Mediante la Prueba del Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ambas variables poseen una correlación de 0.182; indicando que la relación entre positiva baja, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Valentín (2017) en la tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016” optar el título profesional de licenciado en administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tuvo como objetivo relacionar demostrar si ambas variable estudiadas influenciaba una con la otra y viceversa. Se empleó un tipo de estudio no experimental transversal, ya que no se manipuló las variables, explicativo porque se desarrolló en un entorno normal, se obtuvo la recolección por medio de una encuesta - cerrada, para procesar los datos se empleó el programa estadístico SPSS. La muestra del estudio consistió en 161 trabajadores tanto mujeres como varones entre nombrados y contratados. Con ello se concluyó que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral, teniendo un 0,815 que es directa de causa – efecto. Se coincide con la conclusión de la tesis de Valentín, en que las estrategias para fortalecer el desempeño laboral redirigirían un típico día a un buen día, haciendo que el trabajador se sienta cómodo, comprometido con la institución. Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) infieren que “el trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando nos estamos preparando para desempeñarlo, es una parte esencial de nuestra autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo” (p.4).

CONCLUSIONES

Los objetivos planteados y la contrastación de las hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera:

Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, Lima, 2018; de acuerdo al coeficiente del Rho de Spearman un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,474.

Segunda:

Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo; debido a la regla de decisión donde se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, ya que la significancia entre ambas variables es 0,000 menor a la significancia de trabajo de 0,005, además se determinó mediante la prueba del Rho de Spearman el coeficiente es de 0,568 demostrando que existe una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

Tercera:

Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo; debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna dada la significancia encontrada entre 0,000 es menor a la significancia establecida por defecto de 0,005, además se determinó mediante la prueba realizada del Rho de Spearman un coeficiente de 0,182 confirmando que existe una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y el trabajo.

RECOMENDACIONES

Se plantearon las siguientes recomendaciones con el propósito de que la Municipalidad de la Provincia de Oyón considere para emplearlas cada una de ellas.

Primera:

Se recomienda que la institución emplee una mejor gestión del talento humano; puesto que el pilar para una productividad es un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores, de tal forma cumplirían con los estándares de calidad al realizar alguna actividad; es importante considerar plantear perfiles de puestos adecuados para cada área que solicite un trabajador de esta manera el proceso de selección sería adecuado; así mismo, la organización debe reclutar personas con experiencia y estudios superiores que cooperen con la institución en la solución de problemas, en los distintos obstáculos que puedan suscitar durante el día a día.

Segunda:

Se recomienda que la empresa pueda implementar capacitaciones para el personal de tal manera que estos estén en constante aprendizaje, como también en evaluaciones continuas que permitan analizar si el personal está cumpliendo con la calidad de trabajo, es necesario que el trabajador también tenga reconocimiento, es decir la organización debe valorar el trabajo que este individuo cumple día con día, esto generara un compromiso mutuo que permitirá fortalecer el vínculo de empleador – trabajador y viceversa.

Tercera:

Se recomienda que la organización fomente el trabajo en equipo, fortalezcan los lazos entre compañeros de trabajo, creara un buen clima laboral, será un punto clave para mejorar en cuanto el desempeño del trabajador. Asimismo, se busque romper la idea de jefe y trabajador y cambie a un concepto de familia, el cual le permita al trabajador identificarse con la

institución porque le brindo confianza, compromiso y sobre todo el desarrollo como trabajador todo por su trabajo por su talento.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2013). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Baldeon, S. (2014). Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Bedoya, E. (2015). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú
- Caldas, E., LaCalle, G. y Carrion, R. (2012). *La evaluación del desempeño en la empresa (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)*. Editex. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=n10FBAAAQBAJ&dq=desempe%C3%B1o+de+un+trabajador&source=gbs_navlinks_s.
- Carrasco, S. (2012). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Recuperado de: <http://www.repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>.
- Chiavenato, I. (2005). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá, Colombia: MC. GRAW-HILL.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012) *Administración de recursos humanos* 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Comorera, V., Diaz, C., Rodriguez, J., Teba, R. y Tejero, J. (2011). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=WZhiexkVvecC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Díaz, Á. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Tlaxcala, México: Ediciones Díaz de Santos.
- García, A. (2014). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Gonzales, E. y Vargas, M. (2017). *Modelo de motivación basado en la Teoría de Frederick Herzberg y la Teoría “Z” de Willian Ouchi, para lograr la identidad de los docentes del nivel secundaria de la I.E. “Virgen de la Medalla Milagrosa” de José Leonardo Ortíz. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Peru*. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1070/BC-TES-5850.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, W. (2013). *Motivacion y Satisfacción laboral de los obreros de construccion civil: bases para futuras investigaciones. (Tesis de Bachiller)*. Pontificia Unversidad

- Catolica del Peru, Lima. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F: McGraw-Hill Education Editorial.
- Huamanchumo, V. y Rodríguez, F. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. (1ª.ed.). Perú: EDITORIAL SUMMIT
- Isolve, M. (2002). *Historia de la ciencia y la tecnología/ History of Science and Technology*. D.F, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Limusa S.A.
- Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=N0Lzcm9z_VsC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España. Mora.
- McGregor, D (1997). Teoría de la “X” y “Y“, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Moreno, L. P. (2012). Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edic. Ediciones Díaz de Santos.
- Moriano, A., Osca, J. y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Universidad Nacional de Educacion a Distancia Madrid. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=llQdG1UMldwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Ouchi, W. (1982). Teoría Z. Colombia: FONDO EDUCATIVO INTEROAMERICANO S.A. Alexis Codina Jiménez OUCHI, William. Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge. 1981, Perseus.
- Prieto Bejarano, P. G. (2014). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).
- Puchol, L. (2012). *Cómo superar la barrera del currículo y conseguir el trabajo que deseas*. Ediciones Díaz de Santos S.A, Madrid. Recuperado de:

- https://books.google.com.pe/books?id=Qtw9nT7uO3AC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Ramos, A. (2014). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/793/3/TUPADM001-2014.pdf>.
- Real Academia Española. (2014). Empatía. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=EmzYXHW>
- Robbins, S. & De cenzo D. (2008) administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. D.F, México: Pearson Educacion. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&source=gbs_navlinks_s
- Robbins, S. P. (2012). Administración, 5a Edición. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2013). Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición. México: Prentice-Hall.
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigacion. Mexico D.F: McGRAW-HILL.
- Santos, A. C. (2016). Gestion de talento humano y del conocimiento. Bogota: ECOE EDICIONES.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. D.F, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Limusa. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Stoner J, Freeman E, gilbert D, (2013), administración, 6a Edición.
- Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2016). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459.
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega,

Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.

Zambrana (2017). *Contratación Laboral*. Editorial Elearning S.L, España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=qXpXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

ANEXOS

ANEXO A
MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de la Provincia de, 2018.	GENERAL: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.	VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano	Selección del personal	La investigación es hipotético - deductivo	1. Población = 203 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón 2. Muestra = Muestra censal 3. Muestreo = no probabilístico
				Capacitación del personal		
ESPECÍFICOS: a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018? b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018? c) ¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2018?	ESPECÍFICOS a) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. b) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. c) Proponer un plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y la calidad de trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.	ESPECÍFICOS: a) Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. b) Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018. c) Existe cambios en la organización mediante un plan estratégico orientado a la mejora de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.	VARIABLE 2: Desempeño Laboral	Calidad de Trabajo	TIPO Aplicada	Encuesta con escala tipo Likert
					NIVEL Descriptivo - correlacional	
				Trabajo	DISEÑO No experimental y de corte transversal	INSTRUMENTOS Cuestionario de 12 ítems

ANEXO B

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE VALIDACIÓN

Lima, 20 de Julio del 2018

Estimada

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

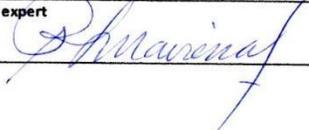
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Noelia Mirella Palomino Ugarte

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Palomino Ugarte, Noelia Mirella							
Apellidos y nombres del experto: MSc. Mairena Fox Petronila Liliana							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum Vitae	¿Considera usted que los datos que especifican en su curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador?	Ordinal	✓		
		Entrevista	¿Considera usted que la entrevista ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	Ordinal	✓		
		Contratación	¿Considera usted que la selección de personal es la más adecuada para contratar a una persona para un puesto de trabajo?	Ordinal	✓		
	CAPACITACION DEL PERSONAL	Presupuesto para la capacitación	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal genera oportunidades de superación?	Ordinal	✓		
		Capacitación	¿Considera usted que la capacitación es prioridad para que el personal, esté actualizado?	Ordinal	✓		
		Plan de capacitación	¿Considera usted que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia para un futuro?	Ordinal	✓		
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Puntualidad	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?	Ordinal	✓		
		Dinamismo	¿Está de acuerdo que la municipalidad fomente dinamismo en el trabajador?	Ordinal	✓		
		Compromiso	¿Considera usted que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral?	Ordinal	✓		
	TRABAJO	Conocimiento	¿Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares influye en una empresa a la que postula?	Ordinal	✓		
		Productividad	¿Considera usted que hay mayor facilidad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	Ordinal	✓		
		Liderazgo	¿Estás usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	Ordinal	✓		
Firma del expert			Fecha // 20/07/2018				

Lima, 20 de Julio del 2018

Estimada

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

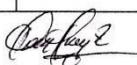
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Noelia Mirella Palomino Ugarte

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Palomino Ugarte, Noelia Mirella							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Martínez Zarala Maria Dolores							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum Vitae	¿Considera usted que los datos que especifican en su currículum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador?	Ordinal	/		
		Entrevista	¿Considera usted que la entrevista ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	Ordinal	/		
		Contratación	¿Considera usted que la selección de personal es la más adecuada para contratar a una persona para un puesto de trabajo?	Ordinal	/		
	CAPACITACION DEL PERSONAL	Presupuesto para la capacitación	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal genera oportunidades de superación?	Ordinal	/		
		Capacitación	¿Considera usted que la capacitación es prioridad para que el personal, esté actualizado?	Ordinal	/		
		Plan de capacitación	¿Considera usted que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia para un futuro?	Ordinal	/		
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Puntualidad	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?	Ordinal	/		
		Dinamismo	¿Está de acuerdo que la municipalidad fomente dinamismo en el trabajador?	Ordinal	/		
		Compromiso	¿Considera usted que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral?	Ordinal	/		
	TRABAJO	Conocimiento	¿Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares influye en una empresa a la que postula?	Ordinal	/		
		Productividad	¿Considera usted que hay mayor facilidad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	Ordinal	/		
		Liderazgo	¿Estás usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	Ordinal	/		
Firma del expert			Fecha 120/07/2018				

Lima, 20 de Julio del 2018

Estimado

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

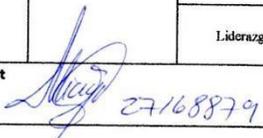
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Noelia Mirella Palomino Ugarte

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Palomino Ugarte, Noelia Mirella							
Apellidos y nombres del experto: Dr. ALIAGA CORREA DAVID FERNANDO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum Vitae	¿Considera usted que los datos que especifican en su curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Entrevista	¿Considera usted que la entrevista ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Contratación	¿Considera usted que la selección de personal es la más adecuada para contratar a una persona para un puesto de trabajo?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
	CAPACITACION DEL PERSONAL	Presupuesto para la capacitación	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal genera oportunidades de superación?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitación	¿Considera usted que la capacitación es prioridad para que el personal, esté actualizado?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Plan de capacitación	¿Considera usted que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia para un futuro?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Puntualidad	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dinamismo	¿Está de acuerdo que la municipalidad fomente dinamismo en el trabajador?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	¿Considera usted que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
	TRABAJO	Conocimiento	¿Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares influye en una empresa a la que postula?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Productividad	¿Considera usted que hay mayor facilidad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	¿Estás usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del expert				Fecha: 1/20/10/2018			

ANEXO C CUESTIONARIO

En cada una de las preguntas siguientes, marque con aspa el número que mejor se adecúe a su opinión sobre la importancia del asunto en cuestión. La escala que aparece encima de los números refleja las diferentes opiniones.

Pregunta	<i>Escala</i>				
	Totalmente desacuerdo	desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente acuerdo
1. ¿Considera usted que los datos que especifican en su currículum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera usted que la entrevista ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera usted que la selección de personal es la más adecuada para contratar a una persona para un puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal genera oportunidades de superación?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera usted que la capacitación es prioridad para que el personal, esté actualizado?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera usted que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia para un futuro?	1	2	3	4	5
7. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?	1	2	3	4	5
8. ¿Está de acuerdo que la municipalidad fomente dinamismo en el trabajador?	1	2	3	4	5
9. ¿Considera usted que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral?	1	2	3	4	5
10. ¿Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares influye en una empresa a la que postula?	1	2	3	4	5
11. ¿Considera usted que hay mayor facilidad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	1	2	3	4	5
12. ¿Estás usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018?

1.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2018?

2. ¿Cuál es la relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2018?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, Lima, 2018.

2.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.

2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

PALOMINO UGARTE NOELIA MIRELLA

ASESORA

MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Noelia Mirella Palomino Ugarte, identificado con DNI N° 73890744,
egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad
César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano
y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>),
según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de
Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



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



FIRMA

DNI: 73890744

FECHA: 04 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima se de Lima Norte, revisora de la tesis titulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018"**, de la estudiante **NOELIA MIRELLA PALOMINO UGARTE**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 04 de julio de 2018

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152
DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 02-07-2018
Página : 1 de 1

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro - https://ev.kunlun.com/ajgg/acta/ps/1akj...9a477891148...5
feedback studio

PALOMINO JGARTE NOELIA MIRELLA... TESIS_230EJULIO.docx

23 de 25

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (beta)

Conocencias

1	repositorio.universia.edu	3 %
2	pt.acadef.com	2 %
3	repositorio.unp.edu.pe	1 %
4	revista.asesoriamanagement.com	1 %
5	antiguo.zimmerman.edu	1 %
6	theidf.com	1 %
7	Entregado a Livres sda	1 %
8	Entregado a Pontificia	1 %
9	repositorio.unp.edu.pe	1 %
10	repositorio.universia.edu	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPIALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYON, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORA
PALOMINO JGARTE NOELIA MIRELLA

ASESORA
MSC. MAIRENA FOX PETERSON A LILIANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
INVESTIGACIÓN
LIMA

High Resolution

Text only Report

Número de palabras: 16152

Página: 1 de 80

Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó

Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad

Aprobó

Rectorado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presenta la alumna:

PALOMINO UGARTE NOELIA MIRELLA

Trabajo de Investigación titulado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018”

Para obtener el Grado Académico y/o Título profesional de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : **04/07/2018**

NOTA O MENCIÓN : **15**

Lima, 11 de Marzo del 2019



Dr. IVÁN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Perafía"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Palomino Ugarte, Noelia Mirella

D.N.I. : 73890744

Domicilio : Urb. Néstor Gambeta Bajo Oeste Mz.P Lt.32-Callao

Teléfono : Fijo : Móvil : 918362368

E-mail : noepalomino27@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Palomino Ugarte Noelia Mirella

Título de la tesis:

**"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE OYÓN, 2018."**

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 12 / 03 / 19