



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Mario Alvarado Mateo

Br. Roció Mendoza Romero

ASESOR:

Dr. José Elías Sandoval Ríos

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ-2018

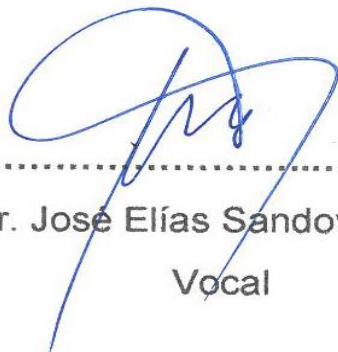
JURADOS



Dr. Luis Albero Aguirre Bazán
Presidente



Mg. Cesar Fidel Lindo Pizarro
Secretario



Dr. José Elías Sandoval Ríos
Vocal

DEDICATORIA

Dedicado con el aprecio y el cariño de siempre a mi querida familia y sobre todo, a mis dos tesoros: Fiorella y Anthony, por ser los motores de mi superación, inspiración y motivación.

Mario

El presente dedico a Dios por su bendición divina, así mismo a la Universidad, Maestros y compañeros; especialmente a Rosalía y Luis Rey.

Roció

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a: Dios, nuestro creador, por la vida, por colmarnos de sabiduría, por su santa paciencia y comprensión; por darnos la mano cada día y poder vencer las adversidades y no abandonarnos aun en los momentos más difíciles que nos tocó vivir; por la fe, la esperanza y amor que nos brinda incansablemente; es por ello nuestra eterna gratitud:

A los Catedráticos de la Universidad César Vallejo, quienes impartieron sus sabios conocimientos en nuestra formación semana a semana sin escatimar esfuerzo alguno y en especial al Dr. José Elías Sandoval Ríos, por habernos brindado todo su aporte, para la elaboración y culminación de esta tesis de maestría.

Al Alcalde, Regidores, Funcionarios y Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, por haberme facilitado la información y sobre todo al Alcalde por su autorización por la cual se hizo posible, la realización de los instrumentos y haber culminado con satisfacción el trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la oportunidad de seguir enriqueciendo nuestros conocimientos y la obtención de un grado más académicamente, además con ello también formamos parte de la Institución y la que en adelante defenderemos orgullosamente.

Mario y Roció

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentamos el trabajo de investigación con el título: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, 2018*.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo establecer la relación de la gestión del talento humano entre el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya 2018. Con una población de 186 trabajadores, y una muestra de 100 servidores públicos a los mismos que se les aplicó un instrumento de medición que pasó la prueba de normalidad por lo que expreso mi reconocimiento a los señores miembros del jurado por vuestras sugerencias al presente estudio para mejorar el perfil profesional.

Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los autores

ÍNDICE

Carátula	i
Página del jurado	
¡Error! Marcador no definido.	
Dedicatoria	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Agradecimiento	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xii
Resumen	13
Abstract	14
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos Previos	24
1.3 Teorías relacionadas al tema	37
1.4 Formulación del problema	42
1.5 Justificación del estudio	45
1.6 Hipótesis	47
1.7 Objetivos	48
II. MÉTODO	50
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	51
2.3. Población y muestra	54
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.5. Métodos de análisis de datos	57
2.6. Consideración ética	58

III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIONES	82
V. CONCLUSIONES	85
VI. RECOMENDACIONES	87
VII. PROPUESTA	89
VIII. REFERENCIAS	90

ANEXOS

ANEXO N° 1. Instrumentos.

ANEXO N° 2. Validación de Instrumentos.

ANEXO N° 3. Matriz de consistencia.

ANEXO N° 4. Constancia de la realización del estudio.

ANEXO N° 5. Data de resultados.

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla No 1. Operacionalización de: Gestión del Talento Humano.	52
Tabla No 2. Operalización de: Desempeño Laboral.	53
Tabla No 3. Población.	54
Tabla No 4. Muestra.	55
Tabla No 5. Elección de técnica e instrumento.	55
Tabla No 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión del talento humano.	56
Tabla No 7. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral.	56
Tabla No 8. El resultado de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach.	57
Tabla No. 9. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y desempeño laboral.	59
Tabla No. 10. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador.	61
Tabla No. 11. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y la disciplina laboral.	63
Tabla No. 12. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos.	65
Tabla No. 13. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y eficiencia	67
Tabla No. 14. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y evaluación de desempeño.	69

Tabla No. 15. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de conocimiento de la especialidad y desempeño laboral.	71
Tabla No. 16. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de habilidad y desempeño laboral.	73
Tabla No. 17. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de competencia y desempeño laboral.	75
Tabla No. 18. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de selección del personal y desempeño laboral.	77
Tabla No. 19. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de capacitación y desempeño laboral.	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página.
Gráfico No. 1. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento.	60
Gráfico No. 2. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador.	62
Gráfico No. 3. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y la disciplina laboral.	64
Gráfico No. 4. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos.	66
Gráfico No. 5. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y eficiencia	68
Gráfico No. 6. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y evaluación de desempeño.	70
Gráfico No. 7. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de conocimiento de la especialidad y desempeño laboral.	72
Gráfico No. 8. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de habilidad y desempeño laboral.	74
Gráfico No. 9. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de competencia y desempeño laboral.	76
Gráfico No. 10. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de selección del personal y desempeño laboral.	78
Gráfico No. 11. Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de capacitación y desempeño laboral.	80

RESUMEN

Según el objetivo de la investigación teníamos que establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, en el año 2018.

El presente trabajo, obedeció al problema de que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un contexto global esta situación apremiante no está siendo considerado de importancia por las instituciones públicas, de ahí el incumpliendo de los protocolos o procedimientos para la selección, recolección, capacitación y evaluación de los trabajadores; se elaboró en relación al enfoque cuantitativo y cuantitativo, el diseño es correlacional explicativo, y no experimental, transversal; muestra conformada por una población de 186 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, la muestra probabilística estaba conformado por 100 servidores públicos de la referida institución. En dicho procedimiento la técnica utilizada fue la encuesta cuyo instrumento de recolección de datos llevado acabo fue el cuestionario aplicado a los 100 servidores públicos con 20 preguntas para la variable de gestión del talento humano y 20 preguntas para la variable de desempeño laboral, dicha encuesta sigue una escala de tipo Likert (también denominada método de evaluaciones sumarias). Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio y conocimiento de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó, el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.718, para va variable 1 y 0.711 para la variable 2, es decir; alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Pearson.

Palabras claves: comportamiento en la organización, protocolo, evaluación de desempeño, Alfa de Cronbach, Likert, SPSS y MINITAB.

ABSTRACT

According to the objective of the research, we had to establish the relationship between the management of human talent and work performance in the Provincial Municipality of Yauli la Oroya, in 2018.

The present work, obeyed the problem that the management of human talent and work performance in a global context this pressing situation is not being considered important by public institutions, hence the failure to comply with protocols or procedures for selection, collection, training and evaluation of workers; was elaborated in relation to the quantitative and qualitative approach, the design is explanatory correlational, and not experimental, transversal; sample consists of a population of 186 workers of the Provincial Municipality of Yauli la Oroya, the probabilistic sample was made up of 100 public servants of the aforementioned institution. In this procedure, the technique used was the survey whose data collection instrument was carried out was the questionnaire applied to the 100 public servants with 20 questions for the variable of human talent management and 20 questions for the variable of work performance, said survey continues a Likert scale (also called the summary evaluations method). For the validity of the instruments the judgment and knowledge of experts was used and for the reliability of the instrument was used, the Cronbach's Alpha resulting in 0.718, for variable 1 and 0.711 for variable 2, that is; high reliability for the hypothesis test, Pearson's nonparametric test was applied.

Key words: behavior in the organization, protocol, performance evaluation, Cronbach's Alpha, Likert, SPSS and MINITAB.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

a) A Nivel Internacional

Rodríguez E (2017) y su tesis “Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016”. Desarrollado en Venezuela, refiere que un sector importante administrativo se rige por la Ley del Reglamento de la Función Pública (2002:12), donde se establece que las unidades orgánicas de personal de los diferentes entes y órganos públicos son las encargadas de establecer los instrumentos de evaluación, “...los cuales deberán satisfacer los requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad de la evaluación”. Sin embargo, la realidad en la cual se encuentran las instituciones públicas constituyen una realidad o dinámica totalmente distinta; de ahí que los resultados referidos a la gestión no son los mejores u óptimos esperados.

Mariñes J. (2014), en su tesis “Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la República Dominicana”, bajo el objetivo de analizar el comportamiento, perspectivas y tendencias de la gestión de los recursos humanos en relación con las estrategias y las políticas llevadas a cabo en las diferentes instituciones de la República Dominicana.

López Mejía, M (2016) en su investigación de tesis “Gestión del Talento Humano y mejoramiento del desempeño laboral en el gobierno descentralizado Municipal del Cantón Cevallos”. Desarrollado en Ecuador, Refiere que en la provincia de Tungurahua se tiene este problema debido a que los trabajadores de las municipalidades no tienen programas de capacitación para actualizar sus conocimientos referidos a las unidades orgánicas de trabajo, la falta de comunicación, el poco interés de los jefes por su integración y por conocer las necesidades y requerimientos de sus trabajadores en el desarrollo de sus actividades cotidianas o tareas

específicas, por otro lado el desinterés y dejar pasar sin importancia el estado de ánimo de sus trabajadores, además las capacitaciones son limitadas y solo se realizan para algunos sin criterios técnicos o necesidades establecidas, del mismo modo hace referencia que la atención de los trámites que solicitan los usuarios se demoran demasiado, considerando con ello una mala atención, se percibe la disminución de valores, esto es debido a que no existe un buen manejo o proceso en la gestión del talento humano.

Todos los países del mundo, vienen atravesando cambios significativos por el avance incesante científico y tecnológico, en cuyo contexto nace la globalización y competitividad; estos hechos obligan que las personas naturales o jurídicas busquen el aprovechamiento eficaz de los recursos, dándole mayor importancia al recurso o talento humano; En tal sentido la gestión sobre ellos es importante en cada una de las instituciones u organizaciones sean privadas o públicas a fin de contar con personal adecuado para cada uno de los puestos o cargos según el perfil correspondiente, en donde podrán volcar sus conocimientos o generar los nuevos conocimiento para el desarrollo y progreso institucional, personal y de su nación.

b) A Nivel Nacional

Inca K (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015” Menciona que, en la municipalidad de Andahuaylas el talento humano se selecciona de manera directa tomando como marco referencial que sean integrantes del partido político del gobierno de turno, esta situación hizo que algunos trabajadores carezcan de conocimientos y habilidades para el puesto de determinado; es decir que cada gobierno cuando asume su cargo político inmediatamente determina designar a los trabajadores y funcionarios o servidores de confianza a las personas de su entorno para desempeñar estos puestos de nivel jerárquico o puestos claves denominados en muchas instituciones, sin considerar su capacitación o formación académica del

postulante, la cual es de vital importancia para conducir o afrontar diversas actividades o proyectos o simplemente su real desenvolvimiento en el cargo.

Colca, H (2016) en su tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antuncolla, periodo 2015”. Desarrollado en – Puno, Nos manifiesta que la Institución no otorga la suficiente importancia al proceso de selección de personal y por ende su desempeño laboral de los servidores públicos, es deficiente. Así mismo, los gerentes o administradores de la organización, no buscan los mecanismos de selección de manera consiente o con criterio técnico, a fin de contar con el personal adecuado para el puesto requerido, buscando que el resultado de una buena selección será el buen desempeño laboral a base de una eficiente y eficaz labor. Por otra parte, la evaluación del desempeño laboral del personal no se realiza adecuadamente, porque no se cuentan con las respectivas reglas o indicadores de medición, teniendo solo como referencia el informe del trabajo realizado, estos como no cuentan con indicadores, entonces no se evalúa de manera clara el desempeño laboral de los trabajadores o servidores públicos, así como de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Atuncolla.

Falcon, R (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2017”. Hace referencia que en la municipalidad se selecciona al talento humano de manera sesgada considerando su filiación política del Alcalde, sin tener en consideración la parte de formación académica del talento humano y el puesto los que deben ser congruentes; como el viejo adagio que dice zapatero a su zapato. La Oficina de RR.HH, de la Municipalidad Distrital de Hualmay, es la unidad responsable del proceso de selección del personal por ende velar por el bienestar y su rendimiento o desenvolvimiento las cuales serán sometidas a evaluación no solo a nivel de área sino a nivel general. La gestión del talento humano tiene como objetivo de carácter social-funcional, además velar por el cumplimiento de metas, para lo cual el personal, debe

contribuir en alcanzar con efectividad y puntualidad en la prestación de bienes y servicios.

Entonces la gestión del talento humano o recursos humanos es importante para que las instituciones públicas o privadas alcancen los éxitos por su mayor aporte de capital intelectual y capacidad que trae consigo o simboliza cada trabajador, es decir la relevancia del capital humano en el siglo XXI donde predomina las tecnologías de la información y comunicación, que forman parte de la globalización económico, tecnológico, científico, educativo y comercial, que son el cambio y las reformas en búsqueda de la calidad, competitividad y la productividad, de manera eficiente y eficaz gracias a su desempeño del talento humano en la prestación de bienes y servicios. La mayoría de las organizaciones que alcanzaron el éxito consideran como primordial el esfuerzo y el desempeño de las personas o trabajadores, hoy reconocidos como talento humano ya que son los mismos que generan y fortalecen la innovación y el sostenimiento, no solo del presente, sino también del futuro de las instituciones y por ende también para su entorno personal y familiar.

La organización del Estado Peruano, constituido por los tres poderes denominados: Legislativo, Ejecutivo y Judicial; complementándose con los 11 organismos autónomos; además considerando los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local; quienes tienen como función principal la prestación de bienes y servicios comprendidos cada uno de ellos en su jurisdicción; para tal fin cada institución cuenta con una estructura orgánica, acorde a su realidad, consecuentemente se crean los instrumentos de gestión para el desempeño de la función, entre ellas referente al recurso humano se tiene el (ROF) Reglamento de Organización y funciones y el (MOF) Manual de Organización y Funciones, siendo es este último documento donde se encuentran plenamente tipificados y establecidos los perfiles de puesto, además este último con los cambios se denomina Perfil de puesto y familia de puesto, teniendo como ente rector a la institución denominado SERVIR.

c) A Nivel Regional

Sotomayor, F (2012) en su tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional de Moquegua, 2012”. Los gobiernos regionales fueron creados mediante Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales N° 27867, y su modificatoria, mediante el cual y concordante con la Constitución Política del Perú, se determina como una Institución pública descentralizada con autonomía plena en temas de política, economía y administrativa solo en la parte autorizada. En dicha tesis manifiesta que el clima organizacional de los trabajadores administrativos del gobierno regional de Moquegua califican como nivel medio moderado, pues no es alta ni baja que tienen los servidores concerniente al ambiente laboral que influye su actitud, comportamiento y se manifiesta cotidianamente a la confianza y responsabilidad asignada; respecto a la satisfacción laboral se ha podido establecer que los servidores del gobierno regional de Moquegua se encuentran en un nivel moderado sin embargo, es necesario realizar programas o planes de capacitación a fin de actualizar y mejorar sus conocimientos y procedimientos.

Vigo, J. (2014) en su tesis “Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash, 2014”. – Trujillo, describió que en el Gobierno Regional de Ancash (Sede Central-Huaraz) no tiene un plan o programa para el desarrollo del personal o talento humano. No contaban con planes de capacitación según lo establecía el DL 1025 y normas análogas. Las actividades de gestión para el desarrollo del personal se llevan a cabo sin seguir un proceso técnico, ni mucho menos la debida planificación respectiva; debe tomarse en consideración dentro del primer orden que todo personal tengue los perfiles adecuados para el puesto o familias de puestos debidamente acreditadas y como punto de apoyo necesario que tengue capacitaciones específicas; en todo caso, este último debe realizarse por convenio con instituciones de prestigio a fin de garantizar su efectividad y el valor académico. El desempeño de los trabajadores de esta institución no es bueno a consecuencia de la falta de capacitación es decir la parte cognoscitiva los trabajadores presentan

carencias fundamentales y, las actitudes que tienen los trabajadores demuestran el deficiente desempeño en lo referente a las relaciones interpersonales o humanas. Los servidores entrevistados señalan que una de las razones fundamentales en donde pueden sostener sus conocimientos es la capacitación y por otra parte refieren que los responsables (gerentes o jefes) son personal de confianza y son incorporados a la institución de forma directa sin los perfiles y dejando de lado la meritocracia.

Valeriano, E (2016) en su tesis "Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del gobierno regional de Tacna, 2015-2016". Nos manifiesta que la realidad percibidas por los habitantes de la ciudad de Tacna, existe problemas con el personal que labora en el Gobierno Regional de Tacna, pues a simple vista se percibe actualmente que no existe gestión del talento humano, por las funciones que desempeñan cada uno de los jefes o gerentes sobre todo en la toma de decisiones, por cuanto su recolección para el cargo de confianza es sin evaluación solo quizás por la amistad que tiene con el gobernador o algún funcionario, la mayoría de ellos no tiene el perfil para el desempeño de una función en el cargo áreas designada, por otro lado el CAS es otro caos se realiza por la formalidad en muchos casos el perfil se realiza a la talla del postulante quien va ocupara el cargo. Es decir, como ingresan por el favoritismo político, esta situación no permite el desarrollo de la gestión en su plenitud. Con ello se ve reflejado en el pésimo proceso de selección de personal sin contemplar las normas legales vigentes pues el Jefe de Recursos Humanos deja pasar de todo por desconocimiento o por obedecer órdenes verbales de sus superiores. Como prueba de esta afirmación, están los procesos judiciales accionados por ex trabajadores del GRT, quienes luchan por tener una permanencia dentro de la Institución. En el presente año (2016), el poder judicial le asignó una multa de 2UIT, al Gobernador Regional de Tacna por los juicios de reposición de ex trabajadores hacia el Gobierno Regional de Tacna.

El Decreto Legislativo N° 276 de fecha 07 de marzo de 1984, denominada ley de bases de la carrera administrativa y de remuneración del sector público, según el artículo 23° establece los cargos de trabajo, mediante el cual los funcionarios y servidores desempeñan las funciones, concordante con la Ley 28175 Ley marco del empleo público, además mediante la dación del Decreto Legislativo 1023 en junio 2008, se da el nacimiento a la autoridad nacional del servicio civil, entidad rectora del sistema administrativo de recursos humanos y posteriormente con la finalidad de unificar los regímenes laborales se emite la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, en cuyo artículo 3° inciso f, desarrolla el concepto de puesto refiriéndose que es un conjunto de responsabilidades y funciones sobre un puesto dentro de la entidad como los requisitos o perfil para el ejercicio de la función según el (MOF) manual de organización y funciones.

En el marco de las normas legales antes citadas la entidad rectora de recursos humanos a la fecha ha emitido una serie de Resoluciones aprobando directivas tales como: Directiva N° 001-2015-SERVIR/GDSRH., Manual de puestos tipo (MPT), Directiva N° 001-2016-SERVIR/DGSRH, Diseño de puestos y formulación del Manual de perfiles (MPP), debiendo estas ser desarrollados por las entidades teniendo en consideración su estructura orgánica y los instrumentos de gestión pertinentes además con la finalidad de cumplir el tránsito a la Ley 30057.

Sin embargo, podemos decir con mucha claridad para la sorpresa del Estado las normas generadas por SERVIR, las instituciones públicas no están cumpliendo, estimamos que dicho incumplimiento es porque no les conviene tener personal calificado y por otra parte creemos por la poca difusión y demasiadas modificaciones a la fecha como resultado tenemos que la gran mayoría del sector público no ha cumplido los procedimientos para el tránsito a la Ley 30057. Además podemos hacer referencia que también el Estado no ha previsto la parte presupuestal en el año 2017, año en que culmina el tránsito para que todos los servidores de la administración pública sean liquidados económicamente, es decir que al 31 de diciembre del año 2017 se

debió realizar los pagos de sus beneficios laborales a los servidores, teniendo en consideración que la Ley 30057 entraba en vigencia a partir del 1 de enero del 2018 en todas las instituciones públicas; esto indica que en el presente año ya no debió existir el CAS aprobado mediante Decreto legislativo N° 1057, y habiéndose previsto la eliminación progresiva según la Ley 29849, sin embargo ¡oh! sorpresa, todas las instituciones públicas en el territorio nacional viene convocando bajo esta modalidad de prestación de servicios como si nada hubiera pasado, sin considerar que a la fecha sobre la vigencia de la Ley 30057, no hubo modificación alguna. Entonces nos preocupó de sobremanera donde están y que ha realizado la institución que controla, las acciones que se efectúan en todas las instituciones públicas “CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA”, posiblemente bajo esa premisa de que su control es posterior va esperar que culmine el año 2018. ¿Será, justo y prudente?

d) A Nivel Local

More L (2016) manifestó en su tesis, gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo, 2016, refiere que Antezana (2013) manifiesta que en el Perú, muchas instituciones no le dan la debida importancia al cuidado y desarrollo del potencial humano, también refiere que las rotaciones se han incrementado y estos a su vez genera descontento por lo que existe fuga de talento ya que en otros lugares si le dan la debida importancia; ante estos acontecimientos es necesario que se implementen protocolos de gestión del talento humano, buscando en primer orden que el trabajador se siente valorado según su capacidad, conocimiento y desempeño laboral. Es decir, un trabajador motivado y reconocido brindará su mayor aporte de conocimientos dentro del desempeño laboral. En consecuencia, es necesario efectuar una correcta selección de personal y posterior capacitación.

Inca (2015) manifestó en su investigación titulada, Gestión del talento humano y desempeño laboral en el gobierno local Provincial de Andahuaylas, para ver la conexión que existe en dichas variables. Su objetivo fue, hallar la relación

existente de gestión del talento humano y el desempeño laboral en el gobierno local Provincial de Andahuaylas, entre las dimensiones que se emplearon para la investigación fueron, selección del personal, el cual tiene por objetivo contratar a los mejores profesionales, también menciona en su tesis la capacitación de personal, todo individuo que trabaja en la organización necesita una actualización acorde al área y función además la adaptación a los cambios.

Entonces por el no control por parte de las instituciones asignadas para dicho fin año tras año la selección o el ingreso del talento humano hacia la administración pública, sobre todo en los gobiernos locales es deficiente, ya que no se toma en cuenta el perfil definido para cada puesto, sino más bien, prima la parte política llegándose al extremo de que el perfil se ajusta a la formación o capacitación del candidato para el puesto, por ello se puede visibilizar que muchos puestos afines tienen perfiles diferentes esto pues sucede porque las unidades orgánicas denominadas recursos humanos u otros de las instituciones públicas vienen siendo ocupados por personal sin el perfil correspondiente, debiendo el ente rector (SERVIR) emitir la directiva sobre el perfil del jefe de recursos humanos y obligar a todas las instituciones públicas cumplir en primer orden dicho perfil para ocupar el cargo de recursos humano y evitar las deficiencias en la gestión del talento humano.

De todo lo descrito mencionado, se puede precisar que el proceso de gestión del talento humano no se lleva cabo según el perfil de puesto que las instituciones públicas lo requieran por consiguiente el desempeño laboral no es reflejado con eficiencia ni eficacia; en tal sentido se requiere hacer un estudio sumamente analítico, buscando las alternativas para mejorar dicha deficiencia, todos los peruanos sabemos que esto parece un mal endémico de las instituciones públicas, sobre todo cada cuatro años por las elecciones Regionales y Municipales y cada cinco años por las elecciones presidenciales; de las cuales la primera afecta exclusivamente a los gobiernos regionales y locales y la segunda afecta a todos los Ministerios y organismos

descentralizados ya que lamentablemente no se está respetando la meritocracia, sino más bien sigue en primer orden lo político partidario.

1.2 Trabajos Previos

Después de haber revisado una serie de bibliografías pertinentes al tema de investigación se tomó en consideración los siguientes antecedentes:

a) Internacional:

López Mejía, M (2016) en su tesis *“Gestión del Talento Humano y mejoramiento del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Cevallos”*. Desarrollado en Ecuador, trabajo presentado a la Universidad Regional Autónoma de los Andes, para obtener el grado académico de Ingeniero en empresas y administración de negocios. Refiere que a nivel de la provincia de Tungurahua se presenta este problema debido a que los trabajadores de las municipalidades no cuentan con capacitación actualizada de conocimientos referidos a sus áreas de trabajo, nos señala también la falta de comunicación, además los jefes no tiene interés por conocer las necesidades y requerimientos de sus trabajadores para el desarrollo de sus actividades. De ahí que la institución Municipal tiene como resultado un deficiente desempeño laboral; es notorio con este resultado la falta marcada de gestión, administración y control de los recursos humanos, complicándose ya que las capacitaciones son limitadas y solo se realizan para algunos sin criterios técnicos o necesidad debidamente establecido, así mismo indica que existe mucha demora en los tramites que solicitan los usuarios, mala atención, pérdida de valores, esto es debido a que no existe un debido manejo o proceso en la gestión del talento humano. El objetivo planteado fue: Diseñar el reglamento de gestión o administración del talento humano para mejorar el desempeño laboral del servidor municipal. La Teoría en que fundamenta su investigación está basado en: la Administración, sus características, su importancia, el proceso administrativo, funciones del proceso administrativo. La técnica e instrumentos aplicados fueron: Técnicas Observación directa, método analítico – sintético, realizado mediante la encuesta. Las Conclusión

principal fue que la gestión del talento humano en el GAD Municipal del Cantón Cevallos no satisface las expectativas institucionales de la municipalidad.

Espin Oleas, M (2015) en su tesis “Modelo de gestión del Talento Humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad Nacional de Chimborazo”. Desarrollado en Cuba, trabajo presentado a la Universidad de la Habana-Cuba, para obtener el grado de Doctor en Ciencias Económicas, menciona que el problema en La Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), organización pública fundada en 1995, categoría “C” en el proceso de acreditación y evaluación, con ello asegurando la calidad de la educación superior (CEAACES) en 2013; sin embargo, las falencias detectadas en la ejecución de los procesos sustantivos universitarios de formación, investigación y vinculación universitaria dejan mucho que desear. Pues en esta categoría, el nivel académico del docente es importante, pero o sorpresa en su mayoría cuentan con títulos de tercer nivel, con cursos de diplomado o especialidad, o maestrías, pero que no corresponden a la especialidad de la cátedra. A esta debilidad, se suma el tiempo de dedicación a las labores docentes además el número de docentes contratados son de mayor cantidad y el número de docentes nombrados. Sumándose a todo esto la desorganización y falta de liderazgo de la alta dirección. El objetivo fue, mejorar la gestión del recurso humano en la Universidad Nacional de Chimborazo para lograr mejor desempeño de los docentes, administrativos y directivos. Las técnicas y métodos empleados son: el análisis documental, entrevista no estructurada Así mismo nos señala que ha llegado a las siguiente conclusión: La gestión del recurso humano es un proceso estratégico, por lo que busca en mejorar elección, educación, organización y satisfacción del factor humano, buscando el desarrollo por competencias y calificación específica para el rendimiento o desempeño favorable de los docentes, administrativos y directivos de la universidad.

Rodríguez E (2017) en su tesis “*Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016*”. Desarrollado en Venezuela, trabajo presentado a

la Universidad de Carabobo-Venezuela, para obtener el grado Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. No refiere que un importante sector administrativo se rige por las especificaciones contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002:12), donde se establece que las unidades de recursos humanos de los diferentes entes y órganos públicos son las encargadas de establecer los instrumentos de evaluación, "...los cuales deberán satisfacer los requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad de la evaluación". Sin embargo, la realidad totalmente distinta, los resultados de la gestión no son los esperados. El objetivo planteado es: Determinar la relación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de Los Guayos, período 2016. La Teoría en que fundamenta su investigación: es la teoría de la expectativa de Vroom. También conocida como teoría de las expectativas, estos postulados propuestos por Víctor Vroom (citado en Chiavenato, 2007), se basa en la formulación de factores que determinan la motivación de los individuos en todos sus ámbitos vivenciales, incluido el laboral. Técnicas y métodos empleados son: Correlacional – Experimental Transversal (significa que las variables son manipuladas) La conclusión fue identificadas las debilidades y fortalezas del sistema de evaluación de desempeño de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de Los Guayos, habiendo confirmado en primer lugar que en la mayoría de los casos el responsable evaluador no es el supervisor inmediato, verificando asimismo que los aspectos más fuertes fueron la ponderación de la actuación de estos trabajadores en cuanto a responsabilidad y compromiso, mientras el resto de los indicadores presentó un grado ascendente de aspectos débiles en la valoración de su formación profesional, así como las reglas de promoción, reconocimiento, cumplimiento, motivación, y capacitación.

b) Nacional.

Inca K (2015) en su tesis *"Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015"*.

Desarrollado en – Andahuaylas, trabajo presentado a la Universidad Nacional José María Arguedas-Perú, para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas. Menciona que, en la municipalidad de Andahuaylas el talento humano se le selecciona de manera directa solo por relación político partidario del gobierno de turno de ahí que muchos carecen del perfil, conocimientos y habilidades para el puesto de cargo requerido; cada gobierno que asume su administración selecciona su equipo de trabajadores y funcionarios a las personas más cercanas a su entorno político partidario, sin considerar que capacitación o formación del trabajador es importante para afrontar diversas tareas concernientes al desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo. El departamento de personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, es el área encargada de velar por el bienestar y mejorar el rendimiento del trabajador ya que es parte de su responsabilidad la selección, reclutamiento y capacitación además una comunicación fluida para conseguir la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven desmotivados por diferentes circunstancias como el ambiente del trabajo, por equipos y muebles antiguos o computadoras desfasadas, ambiente de trabajo inadecuado para la prestación de servicio al usuario, repercutiendo negativamente su desempeño laboral. El objetivo descrito fue determinar la relación que existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en el gobierno local Provincial de Andahuaylas, 2015. La hipótesis referido es: Existe relación adecuada entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en el gobierno local Provincial de Andahuaylas, 2015. Las técnicas y métodos empleados fueron la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, aplicadas a los 104 trabajadores administrativos y funcionarios de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Según la conclusión se determina que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Sin embargo, esto no es exactamente como tal ya que los entrevistados en su mayoría son parte política de la gestión entonces dicho resultado es relativamente cierto.

Colca, H (2016) en su tesis *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”*. Desarrollado en – Puno, trabajo presentado a la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, para obtener el grado de Licenciado en Administración. Nos refleja que la Institución no otorga la suficiente importancia al proceso para la selección de personal y por ende su desarrollo laboral de los servidores públicos son deficientes. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la organización, no buscan establecer los procesos de selección de manera clara y eficaz a fin de poder reclutar personal adecuado para el puesto requerido cuyo resultado será el buen desempeño laboral y alcanzar una eficiente prestación de bienes y servicios. Además la evaluación del desempeño laboral del personal no se realiza adecuadamente, porque no se cuentan con las respectivas reglas, teniendo como referencia el informe del trabajo realizado y estos como no tienen indicadores solo se archivan, entonces no se evalúa de manera clara el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla. El objetivo fue: Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. La hipótesis fue: El deficiente proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. Técnicas y métodos empleados fueron La técnica de investigación que se utilizó es el método deductivo; Consiste en formular la hipótesis general, deducir a partir de esta las hipótesis específicas, confirmar dichas hipótesis específicas y si esta se confirma entonces se considera afirmada la hipótesis general (Hernández, Fernández , & Baptista, 2010). Las conclusiones El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, es deficiente.

Falcon, R (2017) en su tesis *“Gestión del talento humano y su relación con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2017”*.

Desarrollado en – Huacho, trabajo presentado a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, para obtener el grado de Maestro en Administración Estratégica. Hace referencia que en la municipalidad se selecciona al talento humano de forma directa considerando a los integrantes como políticos partidarios ligados a la organización a la que pertenecen el Alcalde, sin tener en consideración la parte de formación académica y el puesto los que deben ser congruentes; como el viejo adagio que dice zapatero a su zapato. La Oficina de RR.HH, de la Municipalidad Distrital de Hualmay, es la encargada de velar por el bienestar y desarrollo del trabajador por tal razón debe contar con un plan o política de gestión del talento humano además de cubrir los objetivos de carácter social-funcional, es también su responsabilidad que estos contribuyan al cumplimiento de metas institucionales, buscando alcanzar la eficacia y efectividad en la prestación de bienes y servicios. El objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2017. La hipótesis fue: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2017. Técnicas y métodos empleados fueron la encuesta y el instrumento desarrollado fue el cuestionario, la misma que fue tomada a los trabajadores administrativos y funcionarios de la municipalidad distrital de Hualmay.

c) Regional

Orrego, A (2013) en su tesis *“Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín”*. Desarrollado en – Huancayo, trabajo presentado a la Universidad Nacional del Centro del Perú, para obtener el grado de Maestro en Ingeniería de Sistemas. Refiere que, El Gobierno Regional de Junín creado según la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria. Según esta se considera como Institución pública descentralizada con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos que solo les compete. La sede

de esta institución están ubicadas en las capitales departamentales una de las unidades ejecutoras con mayor rango con gran afluencia de público, y por tal razón cambios constantes sin las previsiones y análisis del caso, dejando evidente la alteración en el comportamiento de los servidores públicos, lo que causa incomodidad en las relaciones laborales, pues es notorio que no existe racionalización de recursos humanos por ende como resultado se tiene la insatisfacción del público usuario por el servicio recibido. El mal endémico de la administración pública peruana en general y del Gobierno Regional Junín en particular, es su orientación a realizar su trabajo en base a funciones, al más puro estilo de las administraciones públicas europeas de los siglos XVIII y XIX, siendo el Manual de Organización y Funciones el principal instrumento de gestión institucional, a su vez son más deficientes ya que estos no están elaborados de acuerdo a los requerimientos que exige la institución y los tiempos. El objetivo fue determinar la influencia de los factores de la evaluación del desempeño laboral en la Gestión del Talento Humano y la propuesta metodológica del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado para el Gobierno Regional Junín. La hipótesis fue: Los Factores de la evaluación de desempeño laboral que influyen en la Gestión del Talento Humano del Gobierno Regional Junín son la capacidad, motivación y la adaptación al cambio. Técnicas y métodos empleados fueron. La técnica de investigación fue descriptiva, tipo de estudio correlacional se ha realizado la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, aplicadas a los sujetos conformado por 120 trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Junín. La conclusión determina que los factores que influyen en el desempeño laboral son el nivel de capacitación realizado en su formación académica, estudios o capacitaciones en temas puntuales, la edad y el grado de compromiso con la institución de parte de los trabajadores. Que a mayor nivel de estudio su desempeño es mejor, pero en muchos casos inverso debido a que no están en las áreas a fines con su formación y por consiguiente con remuneraciones bajas, los que obliga a los trabajadores a desarrollar actividades complementarias, la edad es una variable que responde de manera inversa al desempeño.

Vigo, J. (2014) en su tesis *“Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash, 2014”*. Desarrollado en – Trujillo, trabajo presentado a la Universidad Nacional de Trujillo-Trujillo, para obtener el grado de Doctor en Administración. Describe que en el Gobierno Regional de Ancash (Sede Central-Huaraz) no cuenta con una real planificación de desarrollo del personal en los planes de capacitación como indica la norma legal. Las actividades de administración para el desarrollo de recursos humanos se hacen sin seguir el protocolo, ni mucho menos la planificación respectiva debiendo considerar el perfil de puestos y con ello elaborar los programas capacitación por grupos y temas mediante convenio con instituciones de prestigio a fin de garantizar su efectividad y el valor académico. El desempeño de los trabajadores no es bueno a consecuencia de la no capacitación del recurso humano es decir la parte cognoscitiva los trabajadores presentan carencias y, las actitudes demuestran el deficiente, además, existen problemas de desempeño porque las evaluaciones de desempeño son de puro cumplimiento y por otro lado muchos trabajadores se encuentran desempeñando funciones que no son de su competencia por su formación académica. Los directivos entrevistados manifiestan que una de las razones por las cuales no se puede dar sostenibilidad a las actividades de desarrollo del capital humano es que las personas responsables (gerentes o jefes) son ocupados por personal de confianza y son incorporados dejando de lado la meritocracia, La hipótesis fue: El programa de desarrollo del recurso humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash, debe estar ligado a una planificación enfocada en los procesos sistematizados e incluyendo los métodos debidamente estructurados. Técnicas y métodos empleados fueron. La técnica de investigación que se utilizó es descriptiva correlacional Se aplicaron instrumentos de recolección de datos a trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Ancash, mediante los cuales se pudo obtener la información necesaria respecto a las variables de estudio. Las conclusiones nos indica que los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash-Sede Central, tienen un desempeño laboral deficiente

ya que según la calificación que hacen los jefes al respecto, en ninguna de las dimensiones investigadas se alcanza un nivel bueno ni mucho menos excelente. Un desempeño óptimo del capital humano requiere de un nivel más que aceptable.

Valeriano, E.(2016) en su tesis *“Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del gobierno regional de Tacna, 2015-2016”*. Desarrollado en – Tacna, trabajo presentado a la Universidad Privada de Tacna – Tacna, para obtener el grado de Ingeniero Comercial. La realidad clara son percibidas por los habitantes de la ciudad de Tacna, existe problemas con el personal que labora en el Gobierno Regional de Tacna, pues a simple vista se percibe actualmente que no existe gestión del talento humano, esto se ve reflejado en las funciones que desempeñan cada uno de los jefes o gerentes sobre todo en la toma de decisiones, por cuanto su recolección para el cargo es de confianza como tal no existe evaluación sino son designados por confianza por la amistad que se tiene con el gobernador o algún funcionario, la mayoría de ellos no tiene el perfil para el desempeño de una función en el cargo áreas designada, por otro lado el CAS es otro saludo y solo se realiza por la formalidad en muchos casos el perfil se realiza a la talla del postulante quien va ocupara el cargo. Es decir, como ingresan por el favoritismo político, esta situación no permite el desarrollo de la gestión en su plenitud. Con ello se ve reflejado en el pésimo proceso de selección de personal sin contemplar las normas legales vigentes pues el Jefe de Recursos Humanos deja pasar de todo por desconocimiento o por obedecer órdenes verbales de sus superiores. Como prueba de esta afirmación, están los procesos judiciales accionados por ex trabajadores del GRT, quienes luchan por tener una permanecida dentro de la Institución. En el presente año (2016), el poder judicial le asignó una multa de 2UIT, al Gobernador Regional de Tacna por los juicios de reposición de ex trabajadores hacia el Gobierno Regional de Tacna. El objetivo fue: Determinar la influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad Laboral en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna en el Periodo 2015 al

2016. La hipótesis fue: La gestión de recursos humanos influye directamente en la Productividad Laboral en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna. Técnicas y métodos empleados fueron. La técnica de investigación se desarrolló bajo el diseño Correlacional se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, aplicadas a los 36 colaboradores administrativos del gobierno regional de Tacna. La conclusión es que la gestión de recursos humanos del GOBIERNO REGIONAL DE TACNA es deficiente, por la incorrecta selección y reclutamiento del recurso humano lo que ha ocasionado un inadecuado clima laboral, obstaculizando el trabajo dentro de la Institución. Durante la recolección de datos se ha observado que el 14% de las personas encuestadas opinan que los colaboradores del GRT ingresan a la Institución por favoritismo político, por lo que no todos llegan a cumplir los perfiles requeridos o necesarios que debe tener para ocupar el puesto de trabajo pues esto sucede porque no existen los procedimientos eficaces para la selección de personal ni mucho menos para la capacitación.

d) Local.

Quintanilla (2012) manifestó en su tesis, administración por competencias y desempeño del trabajador en la municipalidad de Ayacucho, y la falta de simplificación de procesos, la rigurosidad de las normas legales y la falta de reconocimiento de las responsabilidades son características de los métodos antiguos de trabajo, los cuales retrasan las metas y objetivos y generan incumplimiento en los plazos determinados, Estos hechos y procedimientos nos refiere que inciden en el bajo nivel de rendimiento de los trabajadores. Por tal razón es necesario establecer una nueva idea sobre gestión del recurso más importante de una institución y aplicar la modernización lo que implica la formación, capacitación y calificación por competencias que permita una revolución humana ante las situaciones cambiantes y problemas múltiples o complejos en la actualidad. El problema principal está considerado en dos partes; en primer lugar las municipalidades tienen que hacer frente a las diferentes dificultades de

organizar el sacrificio en contar con personal idóneo y capacitarlos continuamente para lograr resultados exitosos, y desarrollar una gestión por competencias con estrategia, planes, programas, métodos para asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos de las instituciones, bajo estos conceptos se tendrá la innovación, creatividad, calidad, etc. Segundo, las organizaciones públicas tienen un conjunto de proyectos y actividades para su desarrollo, estas en muchas oportunidades no se ejecutan porque carecen de una verdadera planificación ligado a la ejecución, sobre todo por lo económico el cual trae como riesgo la no ejecución de proyectos o actividades, y deficiente desempeño laboral de los servidores, como consecuencia del primero.

Inca (2015) manifestó en su investigación titulada, administración del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, para ver la conexión que existe en dichas variables. Su objetivo fue, hallar la relación que existe sobre administración del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, entre las dimensiones que se emplearon para la investigación fueron, selección del personal, el cual tiene por objetivo contratar a los mejores profesionales, también menciona en su tesis la capacitación de personal, todo individuo que trabaja en la organización necesita una actualización de conocimientos y adaptación a los cambios.

Entonces por el no control por parte de las instituciones asignadas para dicho fin, año tras año la selección o el ingreso del talento humano hacia la administración pública, sobre todo en los gobiernos locales es deficiente, ya que no se toma en cuenta el perfil definido para cada puesto, sino más bien, prima la parte política llegándose al extremo de que el perfil se ajusta a la formación o capacitación del candidato para el puesto, por ello se puede visibilizar que muchos puestos afines tienen perfiles diferentes esto pues sucede porque las unidades orgánicas denominadas recursos humanos u otros de las instituciones públicas vienen siendo ocupados por personal sin el perfil correspondiente, debiendo el ente rector (SERVIR) emitir la directiva sobre el perfil del jefe de recursos humanos y obligar a todas las instituciones públicas cumplir en primer orden dicho perfil para

ocupar el cargo de recursos humano y evitar con ello las deficiencias en la gestión del talento humano.

De todo lo descrito mencionado, se puede precisar que el proceso de gestión del talento humano y su desempeño no se lleva cabo según el perfil de puesto que las instituciones públicas lo requieran en tal sentido se requiere hacer un estudio buscando las mejores alternativas para mejorar la gestión del talento humano y su desempeño en la administración pública.

Además habiendo conversado con los responsables de las Unidades o Áreas denominadas Recursos Humanos de los nueve distritos todos coincidieron en referirnos que no tienen ningún marco normativo expreso sobre la gestión del talento humano (selección, reclutamiento, capacitación y evaluación) solo siguen las acciones tradicionales por decisión del Alcalde y el Gerente Municipal sobre la base de la estructura orgánica y el presupuesto (PIA). Es decir el equipo técnico se conforma por designación mediante resolución del titular del pliego, para los cargos de confianza y para los otros cargos siguen aplicando la modalidad CAS en aplicación del Decreto Legislativo 1075 y su reglamento, y estos a su vez son renovados durante el ejercicio presupuestal correspondiente, según las necesidades instituciones, en mínima escala se viene seleccionando y reclutando al talento humano aplicando el Decreto legislativo Nro 276 y su reglamento D.S Nro 005-90-PCM y el Decreto Legislativo Nro 728. Inclusive en algunos distritos dicha Unidad esta fusionado con otra y en su totalidad no cuentan con instrumentos de gestión actualizados cuya falencia no contribuye al plan de la modernización del Estado ni mucho menos con la gestión pública eficiente; Es así que en esta provincia ningún gobierno local ha cumplido el proceso para la transición a la Ley Nro 30057. Asimismo, se pudo observar que estas deficiencias no son materia del plan de control por parte del órgano de control interno de la contraloría general (OCI), principalmente porque de los 9 distritos solo dos cuentan con dicha unidad orgánica de la república y para decepción de la población

dichos órganos solo de nombre corresponden a la Contraloría General de la República, pero administrativamente y presupuestalmente dependen del gobierno local de turno. Los titulares o gestores de la Administración Pública, tienen que dar mayor énfasis a la gerencia, Sub gerencia, Unidad, Área o de otra denominación cuya función está referido a Recursos Humanos (RR.HH), despojándose por completo la idea absurda que solo está para elaborar la planilla, efectuar la correcta liquidación y que los pagos sean puntuales. Al contrario, sus funciones tienen como objetivo de buscar los mecanismos eficientes para la selección, reclutamiento, capacitación y evaluación del recurso o talento humano, brindándole las condiciones necesarias para que muestren todo su potencial y conocimiento; de hecho, la Administración Pública más exitosa son las que consideran a su capital humano como el factor más importante. cuando se incorpora o contrata a una nueva persona no se puede esperar que sepa la forma en que se trabaja en la Administración Pública, o que conozca a la perfección ejecutar sus funciones sin una debida inducción; por ello el responsable de la Unidad orgánica de RRHH debe contar con los instrumentos de gestión actualizados y aplicar las normas en el espacio y tiempo a fin de evitar los procesos judiciales que sin duda alguna perjudican a la institución. Todas las personas deseamos sentirnos valorados, buscamos capacitarnos tener nuevos conocimientos por los cambios constantes y el avance científico y tecnológico, como tal no es bueno que un trabajador pase años en un mismo puesto de trabajo sin que sea inducido para seguir superándose y darles la oportunidad de ir escalando mediante reconocimiento del titular o por lo menos realizar motivación mediante acciones sencillas como felicitaciones, reconocimiento etc., pueden hacer la diferencia entre un equipo motivado y uno que cuenta las horas para retirarse. Como humanos, buscamos la aprobación de quienes nos rodean y obtener una recompensa (monetaria o moral) por el esfuerzo entregado todo reconocimiento es gratificante en su plenitud.

En el caso de las municipalidades no existe un adecuado proceso de selección de personal; lo que origina que se encuentre en un puesto

laboral que no le corresponde, es decir no se cumple lo que hoy en día se conoce como “personal adecuado, para puesto adecuado”; cuyo resultado es la improductividad debido a la deficiente selección, complementándose la falta de capacitación, motivación, orientación al cambio, evaluación, entre otros.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría sobre la gestión del talento humano

a) Definición de gestión del talento humano

Chiavenato, I. (2002, 65) define a la gestión del recurso humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos o puestos relacionados con las “personas” o recursos humanos, basados en el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, y evaluación de desempeño. Estos subsistemas forman un proceso global y dinámico mediante el cual las personas son captadas y atraídas, integradas a sus tareas, retenidas, desarrolladas y evaluadas por la organización. Su interacción hace que cualquier cambio en uno de ellas tendrá influencia sobre los demás, la cual realimentara nuevas influencias y así sucesivamente, con lo que genera ajustes y acomodados en todo el sistema.

Alles, M. (2005: 32). Señala que la gestión de recursos humanos: Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido

Chiavenato, I. (2008, 43) Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias

que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.

b) Características del talento humano

1. El hombre es proactivo. Está basado en la actividad, buscando la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones.
2. El hombre es social. Desde su creación participa en sociedad o en compañía de otras personas, donde busca siempre mantener su identidad, cultura, costumbres y su bienestar.
3. El hombre tiene diversas necesidades. Los seres humanos se encuentran preocupados por su variedad de necesidades personales y/o familiares.
4. El hombre percibe y evalúa. Selecciona la información o datos, los evalúa según sus propias experiencias, conocimientos, valores y de acuerdo con sus propias necesidades.
5. El hombre piensa y elige. Las acciones y comportamientos que elige, ejecuta y desarrolla son estímulos internos con los cuales se enfrenta a cualquier adversidad para alcanzar sus objetivos.
6. El hombre posee capacidad limitada de respuesta. Las características de todo ser humano son limitadas. La capacidad de respuesta está determinada en función de las aptitudes (innatas) y del conocimiento o aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la capacidad física están sujetas a limitaciones.(Chiavenato, 2009)

En el marco de estas características en nuestra actualidad se deben considerar de importancia tomar en consideración los siguientes procesos:

- Análisis y descripción de cargos
- Diseño de perfil de puesto
- Reclutamiento y selección de personal
- Contratación de candidatos seleccionados

- Orientación e integración (inducción) de nuevos servidores
- Administración de cargos y salarios
- Reconocimientos e Incentivos

c) Dimensiones

D1. Conocimiento de su especialidad

Chiavenato I. (2013,4): El conocimiento es la acumulación de toda información, ideas, experiencias, conceptos, y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento es evolutivo en virtud de los avances, innovaciones y transformaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, hecho que obliga al administrador renovar o actualizar de forma constante.

D2 Habilidad

Brito, H. (1987,36): “Las habilidades constituyen la sistematización de las acciones y como éstas son procesos subordinados a un objetivo o fin consciente, no pueden automatizarse, ya que su regulación es consciente”.

D3 Competencia.

Santos (2008,12) citado por Tobón (2015) es el conjunto sistematizado y clasificados de conocimientos, actitudes, habilidades, experiencias, sentimientos, valores, motivaciones, y características personales, basado en la ética, lo ideal, asociado a un desempeño laboral, bajo las normas, técnicas, procedimientos productivas y de servicios institucionales.

Las competencias según Tobón, S (2015) se entienden como actuaciones integrales para identificar, argumentar, interpretar, y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

D4 Selección de personal

Chiavenato I (2002,43), es el proceso mediante el cual se elige, entre una lista de candidatos a las personas que mejor perfil que satisface las necesidades, criterios o características exigidos para ocupar una plaza o cargo disponible, considerando las condiciones competitivas del mercado.

Dessler (2001,11) refiere que la elección de trabajadores apropiados consigue significancia en primer lugar al cumplimiento del jefe, constantemente

depende en gran parte de los subalternos. Los maestros que cuenten con sus respectivas capacidades y las características adecuadas laboraran de manera superior para usted y para la empresa. Los maestros que no cuenten con estas habilidades no podrán tener un buen cumplimiento, por tal motivo su gestión y la organización padecerán los efectos.

D5 Capacitación de personal

Schemerhom (2003,249) señala que: el aprendizaje es el grupo de actividad que da la actividad de conseguir y acrecentar las destrezas relacionadas con la posición laboral. Abarca tanto al aprendizaje o instrucción al inicio de un trabajo como en la actualización, aprendizaje o mejoras de las habilidades de un individuo para satisfacer las demandas que constantemente cambien del puesto o la posición del empleo.

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE), Capacitar es formar, preparar, implica hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.

d) Resumen de la teoría

La capacitación es un proceso de formación que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización. Al educarse incrementa su capacidad productiva, por ello no se puede dejar de lados sus objetivos que son las siguientes:

- ✓ Incrementar la productividad.
- ✓ Promover la eficiencia del trabajador
- ✓ Proporcionar al trabajador una preparación adecuada
- ✓ Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- ✓ Mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
- ✓ Mejora las relaciones humanas en la organización.

1.3.2 Teoría sobre desempeño laboral

a) Definición del desempeño laboral

Chiavenato I (2007.78) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen

desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Robbins y Timothy Judge (2014,84) nos manifiestas que el desempeño laboral son acciones o comportamientos observables en los trabajadores que son importantes para la organización, y que estos a su vez pueden ser medidos en términos de las competencias o capacidades de cada trabajador y su nivel de contribución a la empresa.

b) Dimensiones

D1 Comportamiento en la organización

Robbins S. (2005, 8) “Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”.

Chiavenato I. (2009:6). El Comportamiento Organizacional es la continua interacción e influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”. “Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones”.

D2 Disciplina laboral.

Werher (2008,453) “La disciplina laboral constituye la acción administrativa que se lleva a cabo para alentar y garantizar el cumplimiento de la normas internas, se lleva a cabo para alentar a los empleados que cumplan la normas y procedimientos para prevenir las desviaciones”.

D3 Cumplimiento de los objetivos

Medina G (1996, 67): Se evalúa el grado de trabajo realizado para cumplir los objetivos previstos con la calidad óptima y durante el periodo que estuvo determinado, precisando en cada caso su valoración cuantitativa y cualitativa que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, de cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en determinado periodo de tiempo.

D4 Eficiencia

Chiavenato I. (2007, 52), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la

ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Koontz y Weihrich, (2004, 14) la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos"

D5 Evaluación de desempeño

García (2001, 221) La importancia de la evaluación del desempeño radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora.

Robbins (2005,37) "Aclara que la evaluación de desempeño es importante porque proporciona información necesaria para la toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, transferencias y despidos. Permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo."

c) Resumen de la teoría

Estos indicadores nos indican los diferentes criterios de desempeño por lo que concluimos en que:

El desempeño laboral es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con relación a metas de cada organización, a través de estrategias particulares por parte del colaborador.

1.4 Formulación del problema

Alvarado (2005, 64) afirmó que: La gestión del talento humano es una función administrativa que implica planeación, organización, dirección y control de las actividades del recurso humano, ya que las personas son el principal activo en la organización. Dicho fundamento se posesiona en el constructo teórico de sistemas que debido a los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando, destaca tres aspectos importantes que vale la pena mencionar, estos son: La globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento.

Según Chiavenato (2007,78) define el desempeño laboral, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro

de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

En este contexto en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - como en toda administración pública encontramos problemas en relación a la gestión del talento humano y el desempeño laboral a falta de políticas de gestión y capacitación, este acto refleja la no atención oportuna al público usuario y por otra parte la disconformidad con algunos trabajadores quienes no se encuentran debidamente asignados en los cargos a falta del perfil de puestos, diagnóstico sobre las necesidades y la racionalización del talento humano, además los gobierno de turno se han acostumbrado a designar en los cargos de confianza a personas de su entorno sin los perfiles referidos y lo más grave es que la Contraloría General de la Republica tiene presencia en los gobiernos locales provinciales pero como su acción es de control posterior pues es improductivo además también la Contraloría es tiempo que modifique su perfil para la selección de personal para dichas funciones.

Si bien es cierto el desempeño laboral de un servidor se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, según su entorno y la dotación por parte del empleador, ambiente adecuado, materiales y equipos suficientes según el plan operativo institucional según las metas y objetivos teniendo presente en todo instante, las relaciones interpersonales y la comunicación permanente a todo nivel. La capacitación debe contar con un plan por grupos afines y mediante convenio su efectiva realización para dotar y/o actualizar sus conocimientos al talento humano para que luego de ello y con el perfil respectivo se ubique el cargo o puesto de trabajo al talento humano bajo el nuevo contexto de la meritocracia.

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión o administración del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya durante el año 2018?

1.4.2 Problemas específicos

PE1

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el comportamiento del trabajador en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE2

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE3

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE4

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE5

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE6

¿Qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE7

¿Qué relación existe entre la habilidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE8

¿Qué relación existe entre la competencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE9

¿Qué relación existe entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

PE10

¿Qué relación existe entre la capacitación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018?

1.5 Justificación del estudio

a) Justificación teórica

Mitacc (2013, 4). Define que: “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.”

Nuestro trabajo de investigación efectuado presenta pues conceptos básicos en su variable y sus dimensiones; la variable gestión del talento humano que presenta como dimensión: el conocimiento, habilidades, competencia, selección de personal y capacitación. En cambio, las dimensiones de la variable desempeño laboral son: cumplimiento de objetivos, disciplina laboral, cumplimiento de los objetivos, eficiencia y evaluación de desempeño, esto no puede determinar a rechazar o aceptar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, en el año 2018. Al contrario la presente investigación analiza diferentes conceptos para llegar a una realidad concreta y demostrar lo que ocurre en un gobierno local provincial de nuestra región Junín.

b) Justificación metodológica

Mitacc (2013, 5). Determina que la justificación explica de forma clara y evidente el proceso y su motivo ¿por el que? y ¿para qué? se va a realizar una investigación o proyecto. Para determinar precisamente la justificación es necesario entender perfectamente el tema que se va a investigar o a realizar, en tal sentido para explicar el porqué es conveniente desarrollar la investigación o el proyecto, además de los beneficios a obtenerse para

solucionar la problemática expuesto. La investigación metodológica tiene razones fundamentales e importantes que sustentan un aporte por la utilización de modelos de investigación. El instrumento que se utilizan es el cuestionario cuya técnica es la encuesta, para contrastar nuestra hipótesis de aceptación o rechazo. Con ello se busca y pretende conocer las relaciones interpersonales que existe y toma de decisiones en la organización institucional oportunamente.

c) Justificación práctica

Arnedo y Castillo (2009), ellos definen que: Los recursos humanos o talentos humanos son fundamentales para el éxito o fracaso de la organización, son ellos quienes hacen uso de los demás recursos necesarios que posee la institución con las que se alcanzara los objetivos planteados. Para que esto sea posible es necesario que los usuarios externos tengan altos niveles de satisfacción y estén motivados, pues de estos factores dependen su calidad de vida.

El proyecto de investigación presentado es practico porque analiza la situación del talento humano y plantea soluciones coherentes para el problema de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, en el año 2018.

d) Justificación educativa

El estado peruano bajo el contexto de la Modernización de la Gestión del Estado emitió la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM se aprueba la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Publica en donde se aprecia creo de buena voluntad que busca incorporar a la nueva ley el talento humano bajo el concepto de la meritocracia.

Sin embargo, estamos creo lejos de este objetivo ya que en dicha norma legal no se garantiza la evaluación por que el comité queda integrado por el: jefe inmediato, el jefe de recursos humanos y el funcionario de mayor rango administrativo; (lo más grave es, que ninguno de los que integran dicho comité tienen el perfil pertinente). En tal sentido la PCM debe tomar acciones para la evaluación sea de por lo menos como el que tuvo el Ministerio de Educación, pues esto crea más confiabilidad sobre la

meritocracia caso contrario debería considerarse las evaluaciones a nivel regional y que estén a cargo de evaluar dos universidades de prestigio (Estatal y Privado) y con ello garantizar ese sueño de la meritocracia y la renovación del talento humano calificado con el perfil respectivo y poder cumplir el verdadero objetivo de la modernización de la gestión pública.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

1.6.2 Hipótesis específicos

HE1

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el 2018.

HE2

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

HE3

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

HE4

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.

HE5

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

HE6

Existe relación significativa el conocimiento con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

HE7

Existe relación significativa entre la habilidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.

HE8

Existe relación significativa entre la competencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

HE9

Existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

HE10

Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el del desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, en el año 2018 para conocer su significancia entre ambas variables.

1.7.2 Objetivos Específicos

OE1

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento de los servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

OE2

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

OE3

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018

OE4

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

OE5

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

OE6

Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

OE7

Determinar la relación que existe entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018

OE8

Determinar la relación que existe entre la competencia y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018

OE9

Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018

OE10

Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

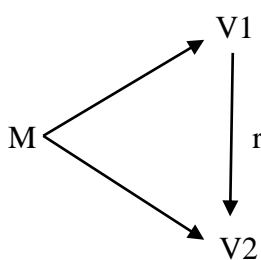
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández y Baptista (2010,115) refiere que existen tres tipos de investigación:

- a) **La investigación exploratoria**, se efectúa precisamente cuando el objeto a examinar un problema o tema de investigación poco conocido, del cual se tienen dudas o se han abordado antes.
- b) **La investigación descriptiva**, busca especificar las propiedades o fenómeno encontrados que se someta a análisis.
- c) **La investigación correlacional** Es el tipo de estudio que posee como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variable, conceptos, o categorías (contexto particular). Los estudios cuantitativos correlacionales establecen el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones) En tal sentido podemos mencionar que miden cada variable relacionada y además también miden y analizan la correlación existente. Estas correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” Hernández, et al (2010,21).

En el marco del concepto descrito el diseño aplicado al presente proyecto fue del tipo correlacional explicativo, cuyo esquema es la siguiente:



Dónde:

M → Representa a los 100 servidores públicos de la Municipalidad

V1 → Representa a la variable 1 gestión del talento humano.

V2 → Representa a la variable 2 desempeño laboral.

r → Representa la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, durante el año 2018.

2.2. Variables, operacionalización

a) Definición de gestión del talento humano

Según Chiavenato, I. (2002,22) la gestión del recurso humano es: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con las “personas” o recursos humanos, conformados por: selección, reclutamiento, capacitación, recompensas, y evaluación de desempeño”. Estos subsistemas forman un proceso dinámico mediante el cual las personas son captadas e integradas a una organización.

b) Definición de desempeño laboral

Según Placi (2005,155) menciona que el desempeño laboral es el grado de aporte a la organización en los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo en un tiempo determinado. Estas conductas de un mismo o varias personas en diferentes momentos temporales a la vez, contribuir a la eficiencia organizacional.

Las actividades y operaciones que se realizaron para medir estas variables fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 20 ítems por cada variable según sus dimensiones, desarrollados por los servidores públicos de la municipalidad.

c) Operacionalización de las variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere que operacionalizar es definir las variables para que sean medibles y manejables. Un investigador necesita traducir los conceptos (variables) a hechos observables para lograr su medición. Las definiciones señalan las operaciones que se tiene que realizar para medir la variable, de forma tal que sean susceptibles de observación y cuantificación.

Tabla No 1
OPERACIONALIZACION DE: Gestión del Talento Humano.

Variable 1	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	<p>Acción o Proceso realizado por una o más personas que representan a una institución quienes coordinan las actividades laborales de las personas, dotados de <u>conocimientos</u>, <u>habilidades</u> y <u>competencias</u>; capacitarlos, actualizarlos y compensarlos de forma periódica o constante. Chiavenato, I (2007, 43)</p> <p>Señala que son prácticas y/o políticas imprescindibles para el manejo de los asuntos de individuos o personas humanas y el trabajo; en lo específico no es más que determinar el proceso de como seleccionar, reclutar, evaluar, capacitar, remunerar al individuo y ofrecerle un ambiente seguro, con las condiciones básicas según las actividades de cada institución. Dessler, G (2001)</p>	<p>La Gestión del talento Humano, se mide mediante los procesos que se establecen dentro de una organización, con el fin de aprovechar al máximo los conocimientos, aptitudes, actitudes, destrezas, habilidades que poseen el personal y procesos que garanticen condiciones laborales a los trabajadores para su desenvolvimiento.</p>	Conocimiento de su especialidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La especialidad, profesión u oficio del personal, crees que mejora la gestión? • ¿Los jefes tienes interés en capacitarte para mejorar tus conocimientos? • Los trabajadores hacen uso adecuado de los recursos • ¿Te encuentras satisfecho con tu trabajo? 	Escala de razón
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que la experiencia laboral da mejor resultado? • ¿Aportas ideas, y/o acciones que permitan mejorar el trabajo? • ¿Tu jefe o compañeros te apoya ante una dificultad? • ¿Algunos trabajadores ante una dificultad resuelven solos, crees que bueno? 	
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienes libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo? • ¿Los jefes les permiten acceder a todos los recursos disponibles? • ¿Cumplen con las normas laborales de tu institución? • ¿Tienen el respaldo de sus jefes ante una iniciativa en el trabajo? 	
			Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las técnicas de selección de personal crees que son los adecuados? • ¿El perfil de puesto, están bien definidas para cada puesto? • ¿Tus compañeros de trabajo tienen el perfil que realmente merece el puesto? • ¿Estás de acuerdo que la entrevista determine la selección de personal? 	
			Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El área de personal realiza inducción para incorporar al trabajador? • ¿Se realizan programas de capacitación para todo el personal? • ¿Si te ofrecen una beca para capacitación fuera de tu localidad, aceptarías? • ¿Percibes que la institución busca que tengas conocimiento actualizado 	

Tabla No 2
OPERACIONALIZACION DE: Desempeño Laboral.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	<p>Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Robbins y Judge (2014,84)</p> <p>Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I (2002, 236)</p>	El desempeño laboral es desarrollar el máximo potencial del conocimiento de los trabajadores, como jefes o líderes, comunicación efectiva, trabajo en equipo	Comportamiento en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La actitud frente a los demás es parte del desempeño laboral? • ¿Eres tolerante ante los reclamos o quejas con o sin razón? • ¿Cuándo te toca resolver o atender te dedicas totalmente • ¿La personalidad y tu estado de ánimo crees que influye ante el público? 	Escala razón
			Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida practicas la disciplina en tu trabajo? • ¿la gestión de personal permite crear un buen desempeño laboral? • ¿Crees que la puntualidad y responsabilidad ayudan mejorar la gestión? • ¿Te parece razonable que exista tolerancia al ingreso a tu trabajo? 	
			Cumplimiento de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ejecutan los proyectos o actividades en el tiempo previsto? • ¿Las unidades orgánicas ayudan a cumplir tus actividades? • ¿Existe participación de los trabajadores para cumplir las metas? • ¿Para tus actividades o proyectos tienes los recursos en forma oportuna? 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los trabajadores utilizan de forma adecuada los recursos? • ¿Existe control adecuado de los recursos asignados? • ¿La eficiencia es parte de la capacitación del personal? • ¿Los resultados corresponden al plan operativo? 	
			Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe diagnóstico para determinar las necesidades? • ¿Se discuten en grupo las evaluaciones del trabajo? • ¿La institución cuenta con un plan de evaluación y sus indicadores? • ¿Existe evaluación de desempeño por lo menos en forma anual? 	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Tamayo (2005,114) la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Según Arias (2012,81) define a la población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio.

En la presente investigación la población estuvo conformado por 186 trabajadores, dicha población alberga dos grupos que son 97 trabajadores entre contratados y nombrados y 89 trabajadores que pertenecen al Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Tabla No 3

Población

Planilla de pagos	Nro de Servidores
Empleado Permanente	28
Empleados Contratados	14
CAS	89
Obrero Permanente	36
Obrero Contratado	19
TOTAL	186

Fuente: Planilla mes de marzo 2018 MPYLO

Elaboración: Propia

En la tabla 3 se aprecia el consolidado de los trabajadores que cuenta la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, en el año 2018.

2.3.2 Muestra

Según Hernández, et al. (2010,173) la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población”.

Arias (2012, 81) refiere que “la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población infinita”.

En esta investigación la muestra está constituida por 100 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya; conformados por 8 funcionarios, 25 trabajadores empleados nombrados y 67 trabajadores CAS.

Tabla No 4
Muestra

Tipo de servidores	Nro de Servidores
Funcionarios	8
Empleados Nombrados	25
Empleados Contratados y CAS	67
TOTAL	100

Fuente: Planillas MPYLO

Elaboración: Propia

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para el desarrollo de esta investigación se consideró la técnica con sus respectivos instrumentos:

a) Técnica

La encuesta: Para Hernández, et (2010) “Es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p. 216).

Para el caso de esta investigación hemos realizado la encuesta a los 100 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

b) Instrumento:

Cuestionario

El cuestionario para Bernal (2010) “Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. Permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (p. 250).

Para el caso de esta investigación fue considerado 20 preguntas para cada variable las cuales fueron desarrolladas por los 100 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya, en el año 2018.

Tabla No 5

Elección de técnica e instrumento.

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

c) Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.248).

La validación se ha efectuado teniendo en consideración la evaluación de tres expertos quienes tienen el grado de Doctor, con conocimiento y dominio en el tema (juicio de expertos), habiéndoseles entregado a cada uno de los referidos especialistas la matriz del instrumento elaborados en función de las dos variables para que consideren de forma independiente sus calificaciones de validez correspondiente. Gómez (2013. 133 y 134)

Tabla No 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión del talento humano.

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baldeón Córdova Isaac Sicilio	Aplicable
2	Doctor	José Elías Sandoval Ríos	Aplicable
3	Doctor	Ninahuanca Huatuco Miguel	Aplicable

Como se aprecia en el dictamen para que el instrumento se lleve a cabo es porque se determinó en “sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio”.

Tabla No 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral.

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baldeón Córdova Isaac Sicilio	Aplicable
2	Doctor	José Elías Sandoval Ríos	Aplicable
3	Doctor	Ninahuanca Huatuco Miguel	Aplicable

De igual forma que la primera variable también se aprecia en el dictamen para que el instrumento se lleve a cabo es porque se determinó en “sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio”.

d) Confiabilidad.

Según Hernández et al. (2010), indica "la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200).

El criterio de confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) utilizados en la presente investigación, fue por el coeficiente de Alfa Cronbach que pertenece a J. L. En la que se requiere una sola gestión del instrumento de medición y según ello produce valores que oscilan entre uno y cero. Este método se puede aplicar a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas y cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Fórmula del Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum s_r^2}{S_j^2} \right)$$

Donde:

K	:	La cantidad de ítems
$\sum s_r^2$:	Suma de la varianza de los Ítems
S_j^2	:	Varianza de la suma de los Ítems
α	:	El coeficiente del Alfa de Cronbach

Tabla No 8

El resultado de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Instrumento	Nºítems	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	20	0,718
Desempeño laboral	20	0,711

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para emitir resultados concretos, válidos y fiables se hizo uso del método estadístico como medio para procesar los resultados. Los resultados son mostrados en tablas y gráficos estadísticos mediante el cual presentamos la distribución de los datos, su respectiva estadística correlacional descriptiva, y para la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el rango

y para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r).

El método de análisis desarrollado mediante la estadística nos permitió efectuarlo de manera organizada mediante el ordenamiento adecuado y sistémico de los datos establecidos a través de los dos instrumentos mediante cuestionarios. Para ello contamos con el software informático denominado SPSS en su versión 25 y el Minitab en su versión 18.

Se debe tomar en consideración que en la presente investigación una vez que realizamos la definición de nuestras variables como una variable cuantitativa y cualitativa; el estadístico no paramétrico que utilizamos nos permitió contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

2.6. Consideración ética

Ley 27815, Ley del código de ética de la función pública.

Evaluación de los docentes de ética e Investigación de la Universidad César Vallejo.

La reserva total de la identidad de los servidores públicos encuestados en la Municipalidad provincial de Yauli la Oroya.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

3.1.1. Tabla para interpretar el coeficiente de correlación

Para interpretar el coeficiente de correlación entre variables gestión y dimensiones se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Correlación alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Correlación aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Correlación moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Correlación baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Correlación muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Correlación despreciable
$r = 0$	Correlación nula

Córdova (2013). El proyecto de Investigación

3.1.2. Resultado para el objetivo general

Tabla No. 9

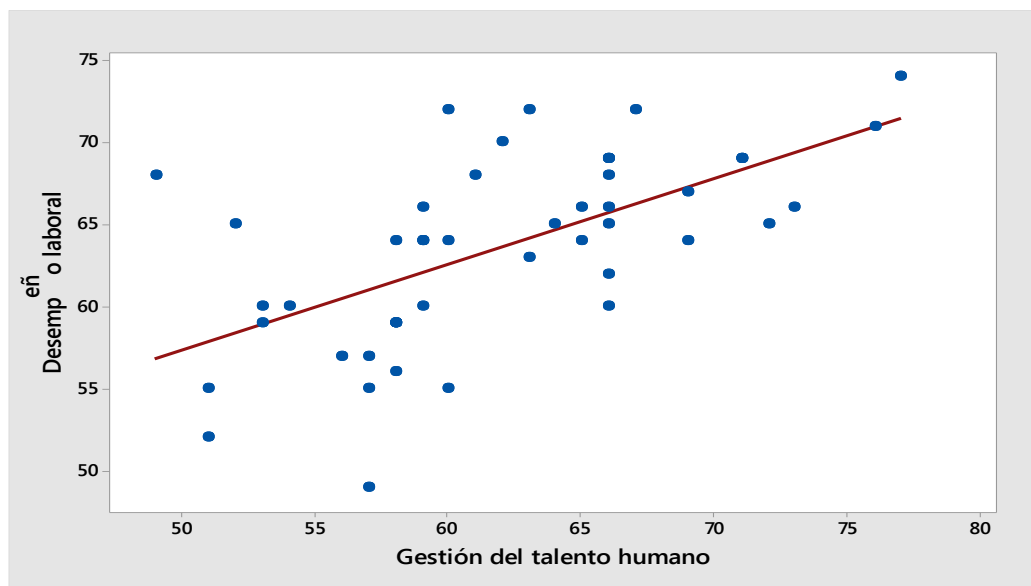
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		Aceptable	Deficiente	
Gestión del talento humano	Aceptable	14	4	18
	Deficiente	15	67	82
Total		29	71	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 1

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y desempeño laboral.



Coeficiente de correlación $r = 0,718$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación alta ($r = 0,718$) entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran muy cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

- H_0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H_1 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,718**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,718**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (Bilateral)

3.1.3. Resultado para el objetivo específico 1

Tabla No. 10

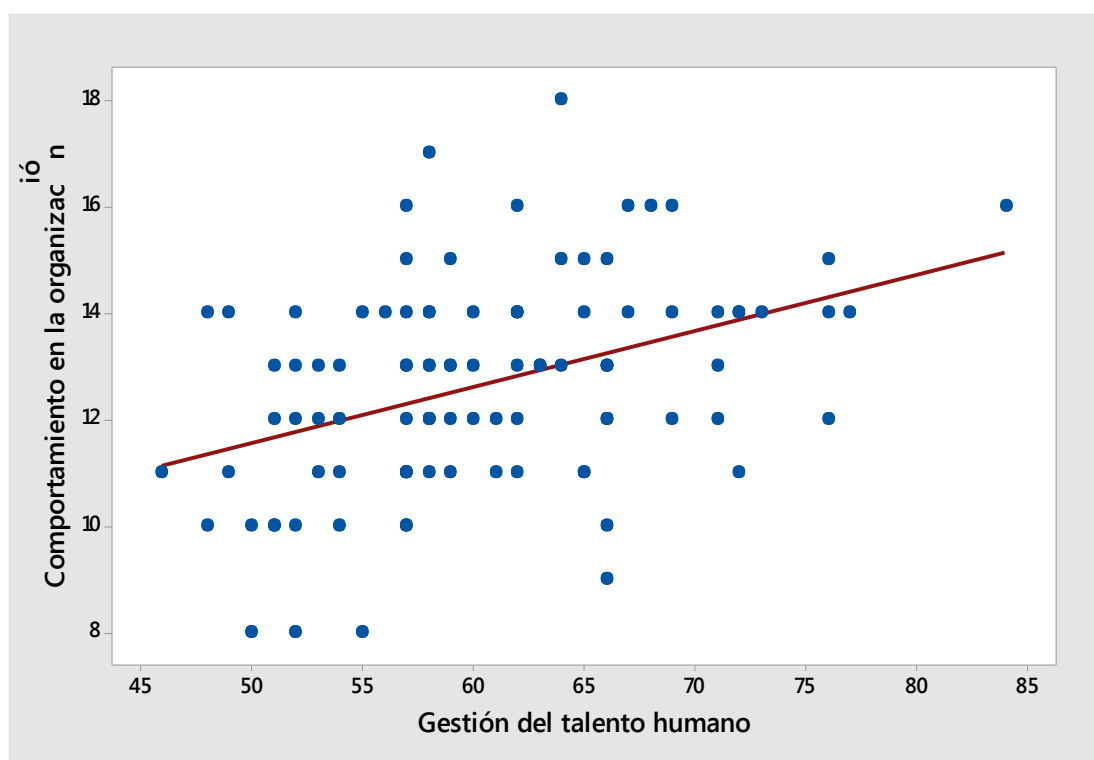
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador.

		Comportamiento en la organización			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión del talento humano	Aceptable	13	5	0	18
	Deficiente	22	57	3	82
Total		35	62	3	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 2

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el comportamiento en la organización.



Coeficiente de correlación $r = 0,403$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación moderada ($r = 0,403$) entre gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto alejados a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el 2018.

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento del trabajador en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Gestión del talento humano	Comportamiento en la organización
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,403**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Comportamiento en la organización	Correlación de Pearson	,403**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig.(bilateral)

3.1.4. Resultado para el objetivo específico 2

Tabla No. 11

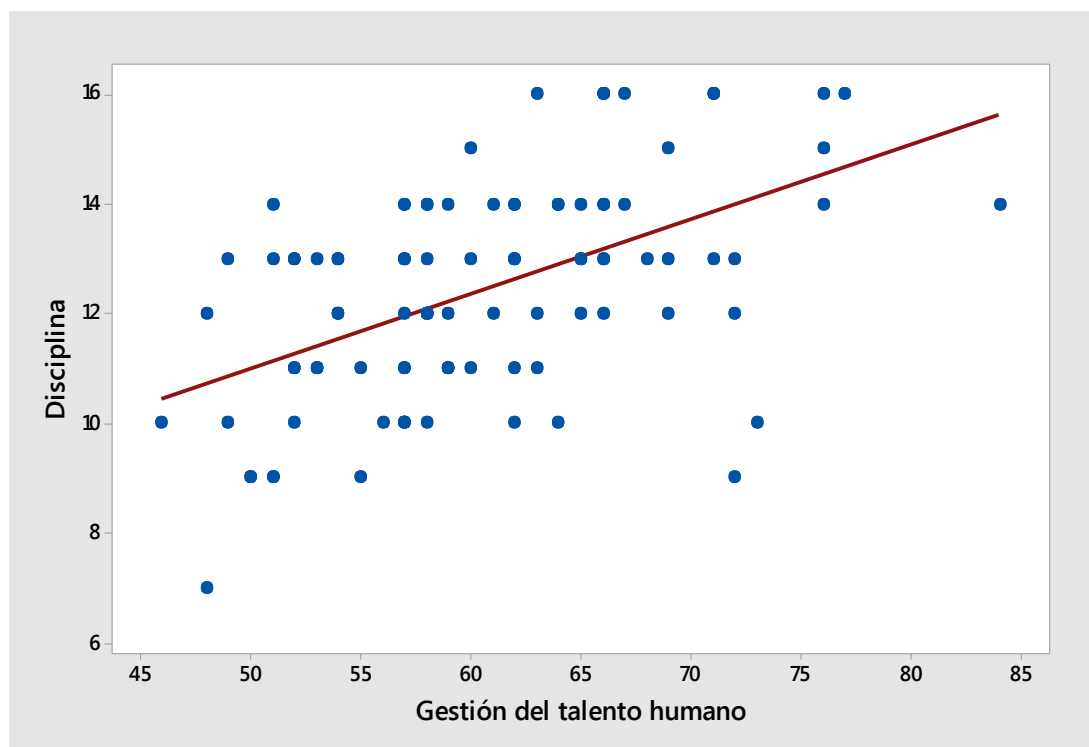
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y la disciplina laboral.

		Disciplina laboral			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión del talento humano	Aceptable	10	8	0	18
	Deficiente	19	62	1	82
Total		29	70	1	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 3

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y la disciplina laboral.



Coefficiente de correlación $r = 0,519$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación moderada ($r = 0,519$) entre gestión del talento humano y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto alejados a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

- H_0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H_1 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Gestión del talento humano	Disciplina laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,519**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Disciplina laboral	Correlación de Pearson	,519**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (bilateral)

3.1.5. Resultado para el objetivo específico3

Tabla No. 12

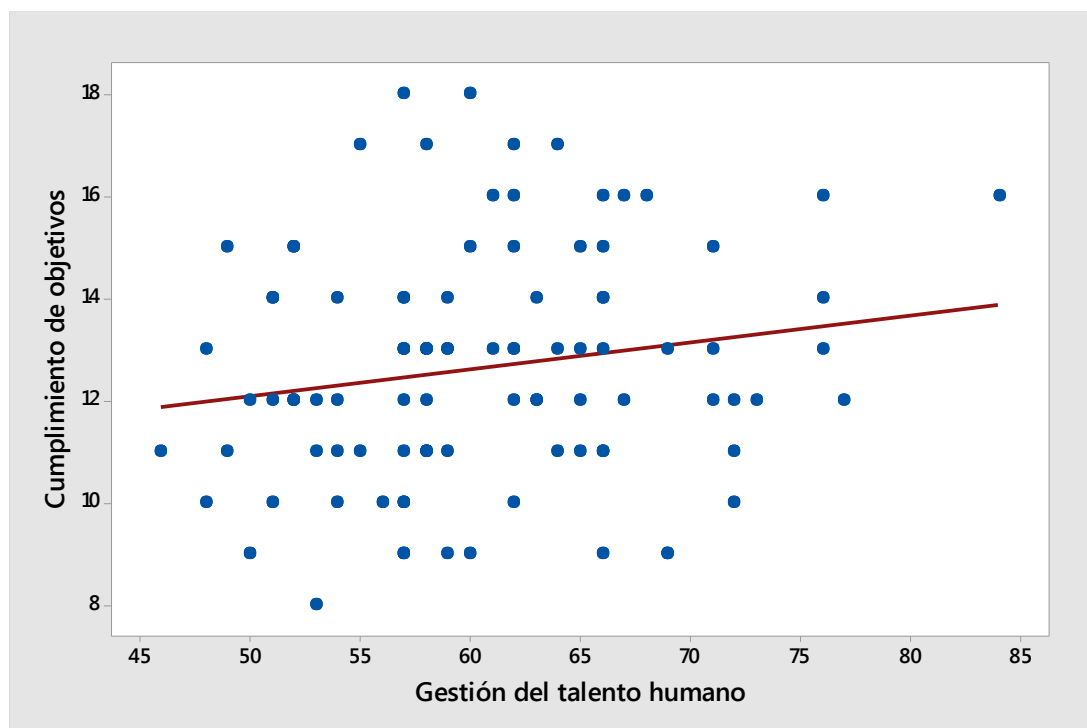
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos.

		Cumplimiento de objetivos			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión del talento humano	Aceptable	6	12	0	18
	Deficiente	25	56	1	82
Total		31	68	1	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 4

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos.



Coeficiente de correlación $r = 0,172$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación muy baja ($r = 0,172$) entre gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran muy alejados a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

- H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Gestión del talento humano	Cumplimiento de objetivos
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,172
	Sig. (bilateral)		,087
	N	100	100
Cumplimiento de objetivos	Correlación de Pearson	,172	1
	Sig. (bilateral)	,087	
	N	100	100

P = 0,087 Sig.(bilateral)

3.1.6. Resultado para el objetivo específico 4

Tabla No. 13

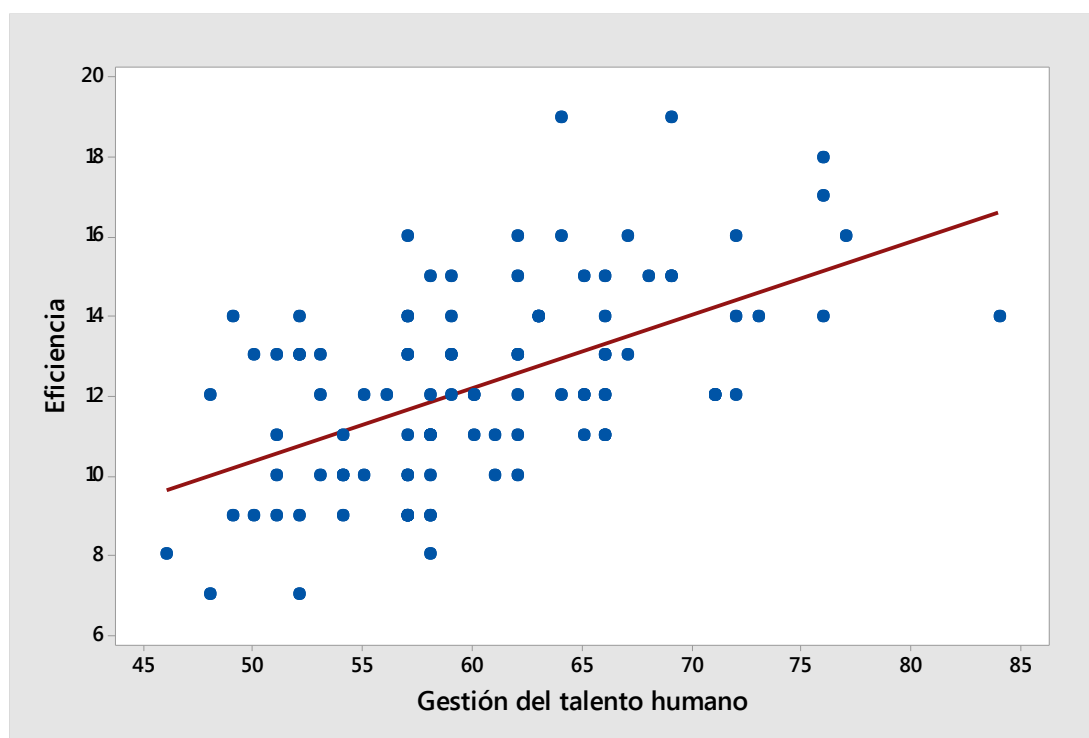
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y eficiencia.

		Eficiencia			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión del talento humano	Aceptable	13	5	0	18
	Deficiente	18	60	4	82
Total		31	65	4	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 5

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y eficiencia.



Coeficiente de correlación $r = 0,552$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación moderada ($r = 0,552$) entre gestión del talento humano y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 4

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Gestión del talento humano	Eficiencia
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Eficiencia	Correlación de Pearson	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig.(bilateral)

3.1.7. Resultado para el objetivo específico 5

Tabla No. 14

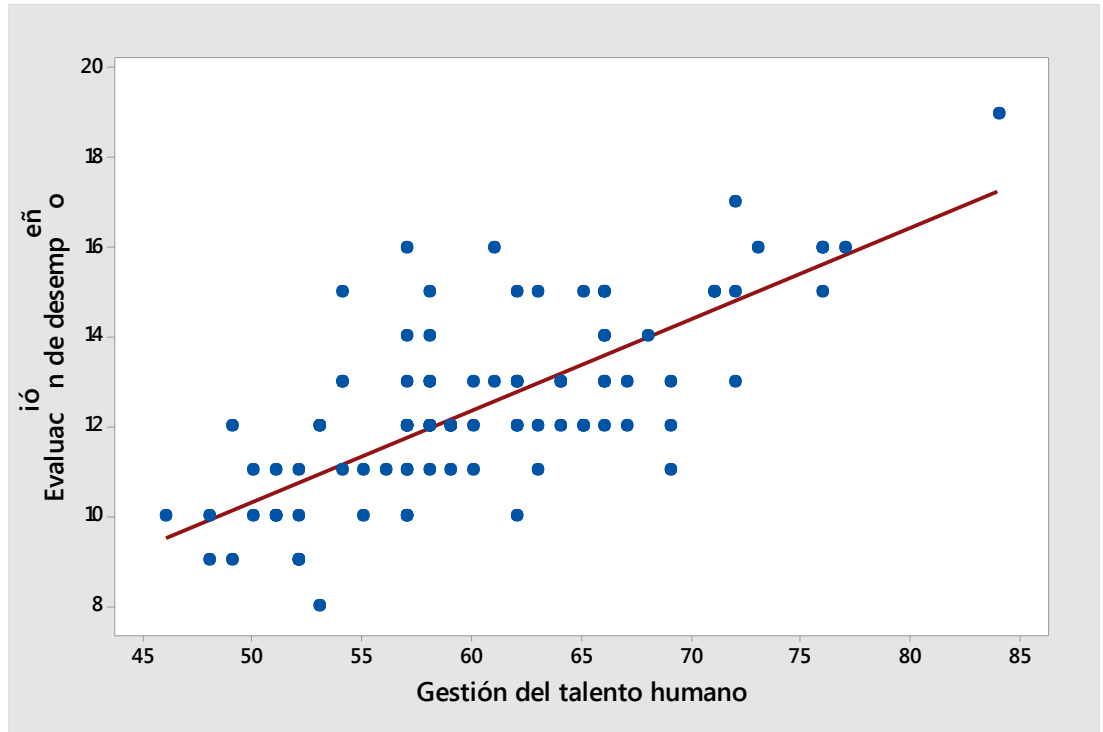
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y evaluación de desempeño.

		Evaluación de desempeño			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión del talento humano	Aceptable	12	6	0	18
	Deficiente	14	67	1	82
Total		26	73	1	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 6

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de gestión del talento humano y evaluación de desempeño.



Coefficiente de correlación $r = 0,735$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación alta ($r = 0,735$) entre gestión del talento humano y evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 5

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

H_1 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli

La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Gestión del talento humano	Evaluación de desempeño
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (bilateral)

3.1.7. Resultado para el objetivo específico 6

Tabla No. 15

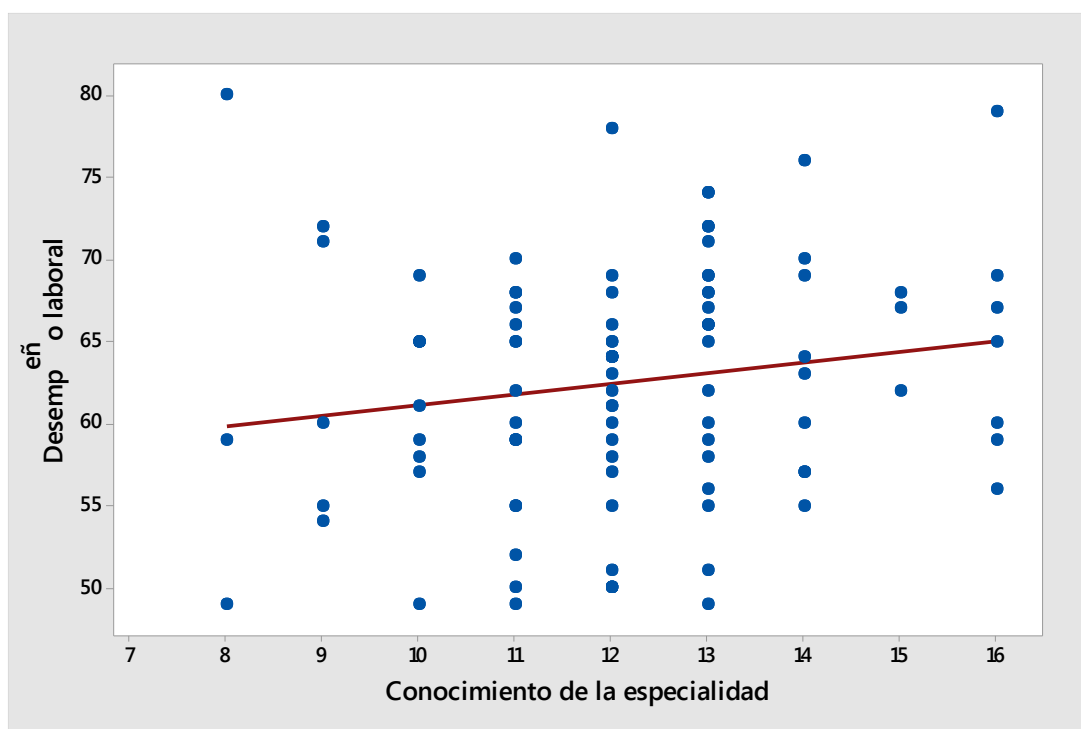
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de conocimiento de la especialidad y desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		Aceptable	Deficiente	
Conocimiento de la especialidad	Bueno	8	11	19
	Aceptable	20	58	78
	Deficiente	1	2	3
Total		29	71	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 7

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de conocimiento de la especialidad y desempeño laboral.



Coeficiente de correlación $r = 0,168$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación muy baja ($r = 0,168$) entre conocimiento de la especialidad y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran alejados a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 6

Formulación de hipótesis

- H_0 No existe relación significativa entre el conocimiento de la especialidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H_1 Existe relación significativa entre el conocimiento de la especialidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Conocimiento de la especialidad	Desempeño laboral
Conocimiento de la especialidad	Correlación de Pearson	1	,168
	Sig. (bilateral)		,094
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,168	1
	Sig. (bilateral)	,094	
	N	100	100

P = 0,094 Sig. (bilateral)

3.1.7. Resultado para el objetivo específico 7

Tabla No. 16

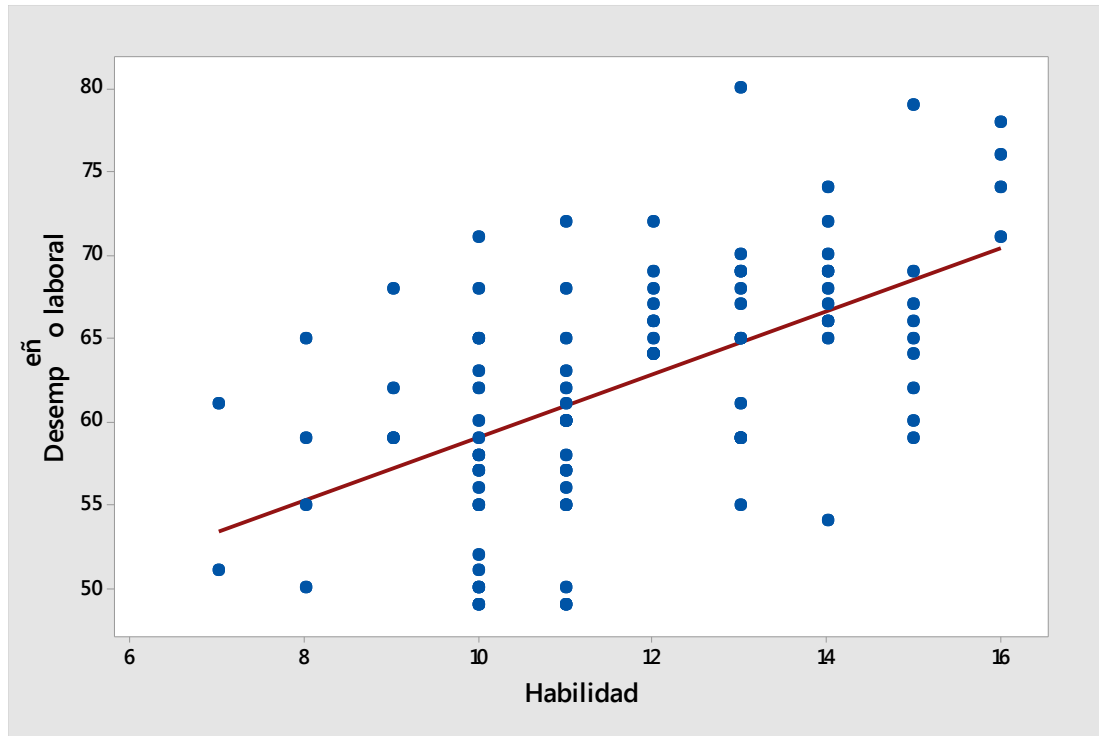
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de habilidad y desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		Aceptable	Deficiente	
Habilidad	Bueno	14	10	24
	Aceptable	15	55	70
	Deficiente	0	6	6
Total		29	71	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 8

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de habilidad y desempeño laboral.



Coeficiente de correlación $r = 0,567$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación moderada ($r = 0,567$) entre habilidad y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 7

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre la habilidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.

H₁ Existe relación significativa entre la habilidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Desempeño laboral	Habilidad
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Habilidad	Correlación de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (bilateral)

3.1.7. Resultado para el objetivo específico 8

Tabla No. 17

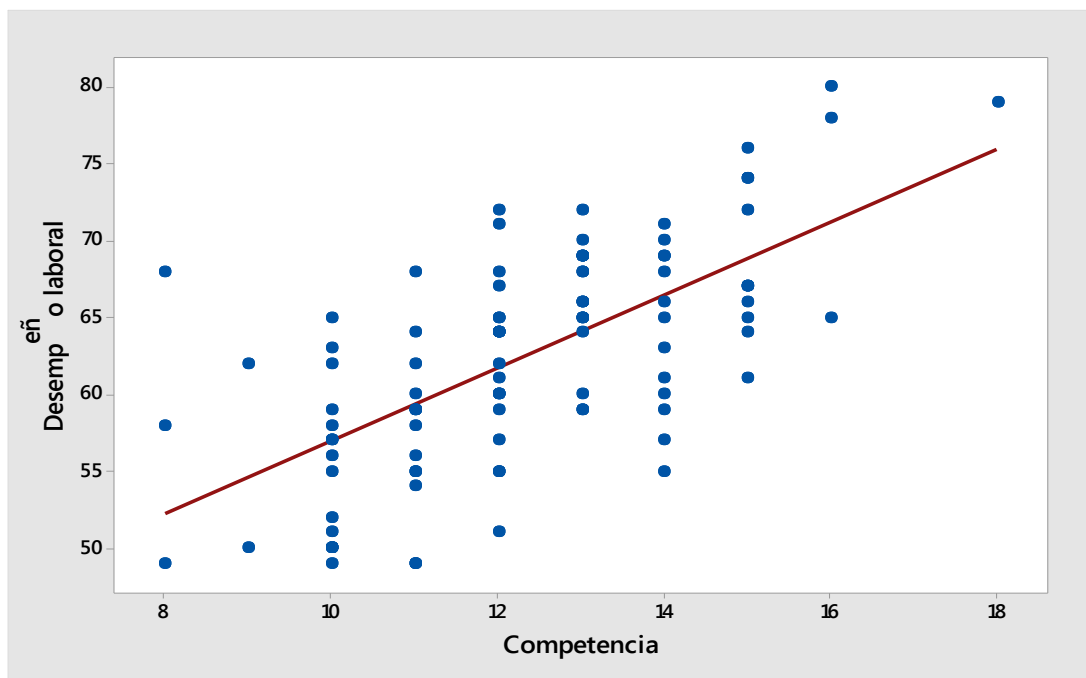
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de competencia y desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		Aceptable	Deficiente	
Competencia	Bueno	15	13	28
	Aceptable	13	56	69
	Deficiente	1	2	3
Total		29	71	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 9

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de competencia y desempeño laboral.



Coefficiente de correlación $r = 0,657$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación aceptable ($r = 0,657$) entre competencia y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 8

Formulación de hipótesis

- H₀ No existe relación significativa entre la competencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H₁ Existe relación significativa entre la competencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Desempeño laboral	Competencia
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Competencia	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (bilateral)

3.1.7. Resultado para el objetivo específico 9

Tabla No. 18

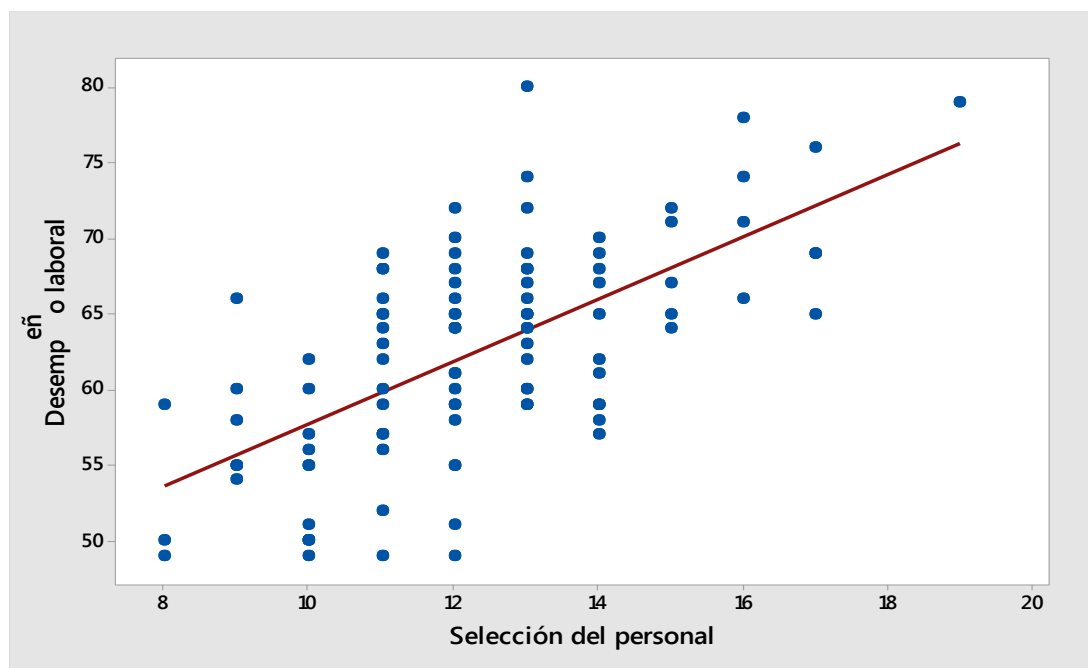
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de selección del personal y desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		Aceptable	Deficiente	
Selección del personal	Bueno	14	11	25
	Aceptable	15	57	72
	Deficiente	0	3	3
Total		29	71	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 10

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de selección del personal y desempeño laboral.



Coeficiente de correlación $r = 0,635$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación aceptable ($r = 0,635$) entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 9

Formulación de hipótesis

- H₀ No existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H₁ Existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Desempeño laboral	Selección del personal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Selección del personal	Correlación de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (bilateral)

3.1.7. Resultado para el objetivo específico 10

Tabla No. 19

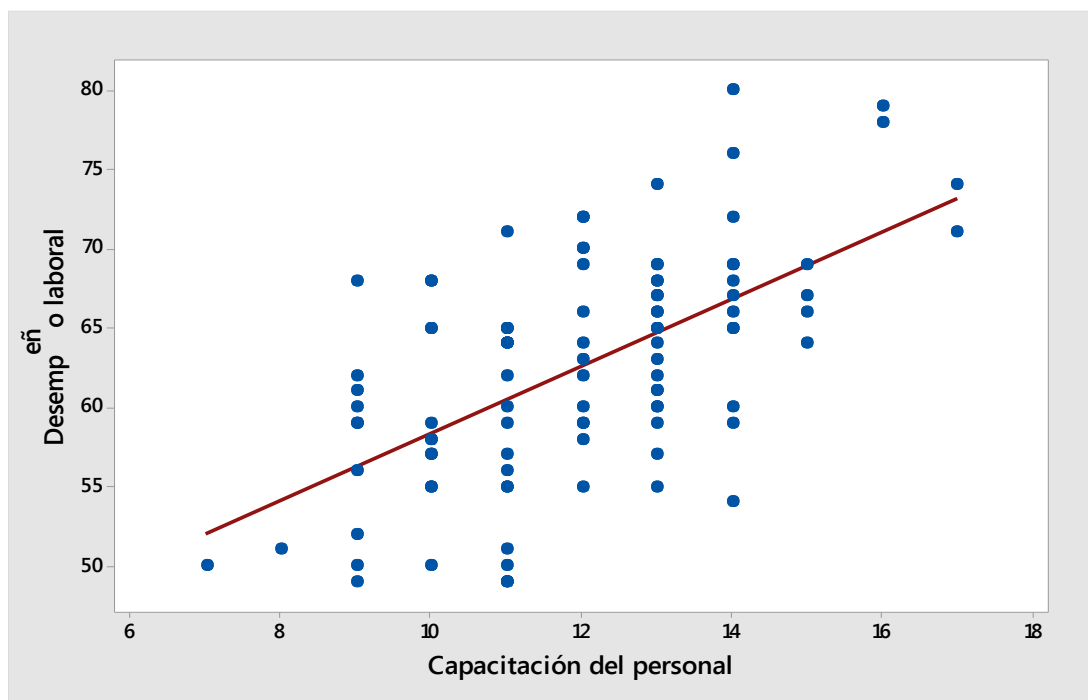
Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de capacitación y desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		Aceptable	Deficiente	
Capacitación del personal	Bueno	13	8	21
	Aceptable	16	61	77
	Deficiente	0	2	2
Total		29	71	100

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

Gráfico No. 11

Servidores en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, agrupados por niveles de capacitación y desempeño laboral.



Coeficiente de correlación $r = 0,592$

Los resultados que se muestran; indican claramente que existe correlación aceptable ($r = 0,592$) entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Este resultado se puede evidenciar en el diagrama de dispersión, por lo que, la mayoría de los puntos se encuentran un tanto cercanos a la línea de tendencia.

Prueba de hipótesis específica 10

Formulación de hipótesis

- H₀ No existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.
- H₁ Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Desempeño laboral	Capacitación del personal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,592**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Capacitación del personal	Correlación de Pearson	,592**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

P = 0,000 Sig. (bilateral)

IV. DISCUSIONES

De los hallazgos encontrados sobre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Además, la tabla 9 nos dio como resultado que la relación que existe entre la gestión del talento humano es aceptable el solo el 18 % siendo deficiente el 82% y el desempeño laboral es aceptable 29 % y deficiente el 71 %; como tal, es casi un problema generalizado no solo es en nuestra patria, sino también, está reflejado en Ecuador, Cuba y Venezuela, según lo descrito por cada autor en los trabajos previos descritos en este trabajo.

De los hallazgos encontrados sobre la gestión del talento humano y la dimensión de comportamiento en la organización: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. La tabla 10 reflejo que relación del comportamiento en la organización es bueno con el 35%, aceptable 62 % y solo deficiente representado por el 3%. Según los antecedentes también se pudo observar que en relación al comportamiento esto es siempre favorable pues todo ser humano trata de mejorar su comportamiento de ahí que esto es manejable.

De los hallazgos encontrados sobre la gestión del talento humano 1 y la dimensión de disciplina laboral: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. La tabla 11 reflejo que relación de la disciplina laboral es bueno con el 29%, aceptable 70 % y solo deficiente representado por el 1%. Según los antecedentes también se pudo observar que en relación a la disciplina esto es controlable por cada institución y son cumplidos porque existen normas que sancionan.

De los hallazgos encontrados sobre la gestión del talento humano y la dimensión de cumplimiento de los objetivos: Como el valor de probabilidad $P = 0,087$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 nos refiere que la relación del

cumplimiento de los objetivos es bueno al 31%, aceptable 68 % y deficiente representado por el 1%. Según los antecedentes se pudo ver que esto refleja así pues no existieron índices específicos de medición.

De los hallazgos encontrados sobre la gestión del talento humano y la dimensión de Eficiencia. Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Según los resultados que nos mostró la tabla 13 la eficiencia es bueno con el 31%, aceptable 65 % y deficiente en el 4%. Según los antecedentes también se pudo observar la eficiencia está más ligado a la relación laboral.

De los hallazgos encontrados sobre la gestión del talento humano y la dimensión de Evaluación de desempeño: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Según el resultado tabla 14 se observó que la evaluación de desempeño es bueno en el 26%, aceptable 73 % y deficiente en 1%. De acuerdo a los antecedentes podemos referir que no existen procedimientos de evaluación determinados y en muchas instituciones, los que evalúan son los jefes por consiguiente no son los correctos ni los adecuados.

De los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión de conocimiento de su especialidad: Como el valor de probabilidad $P = 0,094$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. El resultado del cuadro 15 nos demostró que el conocimiento de la especialidad es bueno en el 19%, aceptable 78 % y deficiente en 3%. De acuerdo a los antecedentes podemos referir que esto se da porque en las instituciones en su mayoría son trabajadores contratados con perfiles según al postulante.

De los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión de habilidad: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. El resultado del cuadro 16 nos refirió que la habilidad es bueno en el 24%, aceptable 70 % y deficiente en 6%. De acuerdo a los antecedentes podemos

referir que las instituciones no incentivan a sus trabajadores, esto pues incide en la superación de los trabajadores.

De los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión de competencia: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. El resultado obtenido en la tabla 17 nos mostró que la competencia es bueno en el 28%, aceptable 69 % y deficiente en 3%. De acuerdo a los antecedentes podemos referir que las instituciones no promueven ascensos o concursos internos.

De los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión de selección de personal: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. El resultado en la tabla 18 nos mostró que la selección de personal es bueno en 25% aceptable en 72 % y deficiente en 3%. De acuerdo a los antecedentes podemos decir que no existe una real planificación ni mucho menos procesos bien establecidos para la selección del talento humano.

De los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión de capacitación del personal: Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Según el resultado que nos mostró la tabla 19 la capacitación está representado como bueno con el 21% aceptable en 77% y deficiente en 2%. De acuerdo a los antecedentes señalamos que las instituciones no tienen diagnóstico, ni planes o procedimientos de capacitación debidamente establecidos y por otro lado tampoco están orientados a que las capacitaciones se han realizados en instituciones de prestigio y en tiempos o plazos razonables.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Según el resultado y la discusión sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto nos permitió concluir aceptable el 18% deficiente 82% en relación a la primera variable y la segunda variable aceptable 29% y deficiente 71%. Este resultado es el reflejo de cómo está la gestión del talento humano en la institución.
- Segunda: Según el resultado y la discusión sobre la gestión del talento humano y la dimensión de comportamiento en la organización. Nos permitió concluir que solo el 35% es bueno, aceptable el 62% y deficiente en 3% esto solo se da porque las normas a cumplirse son por obligación mas no como parte de la ética.
- Tercera: Según el resultado y la discusión sobre la gestión del talento humano y la dimensión de disciplina laboral. Esto nos permitió concluir que solo el 29% es bueno el 70% es aceptable y el 1% deficiente. En este aspecto la disciplina laboral los trabajadores cumplen por obligación las cuales si no se cumplen están sujetos a sanciones administrativas.
- Cuarta: Según el resultado y la discusión sobre la gestión del talento humano y la dimensión de cumplimiento de los objetivos. Esto nos permitió concluir que solo es bueno el 35% aceptable el 68 % y deficiente el 1%. En esta parte se determinó que no existen índices de medición y mucho menos planificación para el cumplimiento de los objetivos institucionales ya que los POI son copias y no reflejan la realidad de las necesidades ni los presupuestos-
- Quinta: Según el resultado y la discusión sobre la gestión del talento humano y la dimensión de Eficiencia. Esto nos permitió concluir que es bueno el 31%, aceptable el 65% y deficiente el 4%. Como se pudo observar esto es coherencia del punto anterior. Como no se tuvo indicadores debidamente establecidos no fue posible medir la eficiencia ni la eficacia personal ni mucho menos institucional.
- Sexta: Según el resultado y la discusión sobre la gestión del talento humano y la dimensión de Evaluación de desempeño. Esto nos permitió concluir que es bueno el 26% aceptable el 73% y deficiente el 1%. Como no se contó con

planes ni objetivos para evaluación de desempeño y mucho menos los planes de evaluación esto son las consecuencias.

Séptima: Según el resultado y la discusión sobre desempeño laboral y la dimensión de conocimiento de su especialidad. Esto nos permitió concluir bueno solo el 19% aceptable el 78% y deficiente 3%. Como no hubo selección de personal según el perfil pertinente son las causas al final de una gestión.

Octava: Según el resultado y la discusión sobre el desempeño laboral y la dimensión de habilidad. Esto nos permitió concluir que es bueno solo el 24% aceptable 70% deficiente 6%. Como no existió incentivos laborales los trabajadores se tornan en conformitas afectante tanto en forma personal como institucional.

Novena: De los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión de competencia. Esto nos permitió concluir que fue bueno 28% aceptable 69% y deficiente 3%. Eso fue porque no hubo concursos internos para determinar el grado de conocimiento las cuales son parte para la competitividad del trabajador.

Decima: Según el resultado y la discusión sobre el desempeño laboral y la dimensión de selección de personal. Nos permitió concluir que fue bueno solo el 21% aceptable 77% deficiente 2%. Al no existir perfiles de puestos debidamente establecidos, diagnóstico sobre el requerimiento del personal y la racionalización del talento humano y que el jefe de recursos humanos no cuenta con el perfil nos da este tipo de resultados.

Decima Primera: Según el resultado y la discusión sobre el desempeño laboral y la dimensión de capacitación del personal. Esto nos permitió concluir que el 21% bueno, el 77% aceptable, deficiente 2%. La institución no tenía planes o programas de capacitación ni mucho menos no han promovido los concursos internos, para incentivar a los trabajadores actualizar sus conocimientos y con ello la mejorar la prestación de bienes y servicios.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que a través de la Universidad Cesar Vallejo el ente rector denominado SERVIR pueda determinar de forma específica en primer orden el perfil del servidor público o funcionario de la Unidad Orgánica de Personal o Recursos Humanos de las instituciones públicas, ya que depende de esta unidad los diversos procesos para la gestión del talento humano. Es decir que la gestión del talento humano en los gobiernos locales se desarrolle en base a un buen proceso de selección, capacitación, desarrollo de sus habilidades; teniendo en cuenta su formación profesional, capacitación técnica, dotarles de inducción y capacitación para mejorar el nivel desempeño laboral.

Segunda: Para mejorar el comportamiento es necesario desarrollar capacitación planificada anualmente, debiendo estas iniciarse sobre las relaciones interpersonales, clima laboral y el Coaching personal y empresarial; considerando su importancia del coaching como una competencia que te ayuda a pensar diferente

Tercera: La disciplina del trabajador siempre está ligado al control y la satisfacción laboral.

Cuarta: para el lograr los objetivos, el incentivo tiene que estar ligado a las innovaciones y cambios en la institución a si mismo tiene que establecerse los índices para medir las actividades y el desempeño labor del servidor mediante la evaluación.

Quinta: Para mejorar la eficiencia, se realice la dotación y control de los recursos en forma oportuna.

Sexta: Para la evaluación de desempeño, la institución tiene que establecer indicadores en el plan operativo institucional y esta debe ser evaluada de manera real

Séptima: Para mejorar el conocimiento de la especialidad, no existe más que la capacitación debidamente planificado y debe ser en forma anual.

Octavo: Para mejorar la habilidad después de la capacitación como estímulo debe haber pasantías nacionales y extranjeras como premio a su esfuerzo.

Noveno: Para mejorar las competencias no existe más que planificar la capacitación y renovación de recursos cada año.

Decimo: Para mejorar la selección de personal solo deben tomarse en consideración los perfiles de puestos que deben ser fijados por el SERVIR en primero orden

Décimo Primera: para la capacitación del personal deben de clasificarse por grupos afines las cuales deben ser realizadas a través de convenios con las instituciones de educación superior mínimo en el nivel de Diplomado. Innovar los equipos y/o maquinarias contemplando su ciclo de vida útil y la innovación tecnológica y por otro lado es indispensable que puedan migrar a tener una red informática de nivel local con sistemas integrados en un servidor para un manejo de datos y programas debidamente establecidos y que los terminales disminuyan sus problemas en la atención al usuario.

VII. PROPUESTA

1. Que, el SERVIR mediante la resolución ejecutiva determine el perfil del servidor público o funcionario de la Unidad Orgánica de Personal o Recursos Humanos de las instituciones públicas.

Considerando de un grado mayor de importancia ya que después de un Gerente o Administrador General de una Institución pública, la gran responsabilidad está en manos del Jefe de Recursos Humanos; por ello el Estado peruano, así como formo a un grupo seleccionado de talento humano para gerentes públicos tiene que priorizar la formación de jefes de personal, para que no suceda como hoy sucede que todos los puesto que son requeridos primero se busca al postulante luego de ello se elabora el perfil con el que cuenta para luego ser sometidos a CONCURSO y baya sorpresa talvez es el único participante con ese perfil y es ganador del concurso y si se presenta otro con dicho perfil en el examen oral lo jaloron y queda como ganador. Esto no puede seguir vasta de tanta corrupción. Hoy conocemos todos los peruanos la corrupción del poder judicial nos falta conocer lo de la contraloría general de la república, del gobierno regional, del gobierno local etc.

2.- Que, la Universidad Cesar Vallejo proponga al SERVIR, para que efectúen la modificación de la ley N° 30057 y su reglamento servir sobre la evaluación.

Es decir que en toda selección de personal para el sector público el SERVIR participe como integrante de la comisión de concurso o evaluación del servidor; cuya evaluación deben de ser efectuados por las dos mejores universidades a nivel regional, del mismo modo para la incorporación a la Ley SERVIR por lo menos se efectué como sucedió con el magisterio con una evolución general y la ubicación de los servidores según la meritocracia; correspondiéndole a los de mayor puntaje el Gobierno Regional, luego la Municipalidad de Huancayo y así sucesivamente solo así podremos estar frente a una administración pública con personal que reúna el perfil del puesto y su conocimiento; de lo contrario seguirán las autoridades de turno eligiendo primero al trabajador luego adecuarlo el perfil del mismo para ajustar su participación como “postulante” y los procesos serán como hasta hoy lo son aparentemente “transparente” dando como ganador al trabajador elegido y con puntajes realmente extraordinarios.

VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). By Ediciones Grafica S.A. 2005 By Martha Alles S.A Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias -1a Ed. - Buenos Aires: Grafica, 2005 .360 P.
- Alvarado, O. (2005). Gestión de proyectos educativos Fondo Editorial, 2005.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación 6ta edición, Editorial Episteme.
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO). Tesis Inédita. Universidad de Oriente. Cumaná, Estado Sucre, Venezuela.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, Tercera edición. Pearson. Educación: Colombia.
- Brito, H. (1987). Administración y dirección de empresas.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición 561 pág.
- Chiavenato, I. (2007). Recursos Humanos Edición Popular.
- Chiavenato, I., (2002). Gestión del talento humano, Plaza edición Colombia.
- Chiavenato, I., (2008). Administración recursos humanos octava Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., (2013). Administración recursos humanos octava Edición. El Capital Humano de las Organizaciones. Editorial: MC GRAW HILL.
- Colca, H (2016). en su tesis *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antuncolla, periodo 2015”*. Puno.
- Córdova, I. (2013). El proyecto de investigación cuantitativa. Lima: San Marcos.
- Decreto Legislativo 1023. Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil
- Decreto Legislativo 1025. Normas para la capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo 1057. Regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

- Decreto Legislativo 276. Ley de bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo 728. TUO del decreto legislativo de la productividad y competitividad laboral
- Decreto Supremo 004-2013-PCM. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública
- Decreto Supremo 005-90-PCM Reglamento del D.L 276
- Dessler, G y Valera, R. (2001). Administración de recursos humanos editorial Pearson Educación México
- Espin, M. (2015). Tesis *“Modelo de gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos en la Universidad de Chimborazo”* Cuba.
- Falcon, R. (2017). En su tesis *“Gestión del talento humano y su relación con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2017”*. Huaura.
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista proyecciones. Año 2 Número 9 febrero - marzo 2001.
- Gómez B. (2013). Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista L. (2010). Metodología de la Investigación 5ta Edición Mc Graw Hill Educación
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología De La Investigación. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- Inca, K (2015) en su tesis *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”*.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global (12 ed.). España: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley 27815, Ley de ética de la función pública
- Ley 27867, Ley Orgánica del gobierno regional
- Ley 28175, Ley marco del empleo público
- Ley 29849, Establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- López M. (2016) en su tesis *“Gestión del Talento Humano y mejoramiento del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Cevallos”* Ecuador.

- Mariñez J. (2014) en su tesis *“Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organización, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana”*
- Medina, G. (1996). El Desarrollo Humano Sustentable en México
- Mitacc (2013). Justificación temática, teórica y metodológica.
- More L. (2016). En su tesis *“Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino”*
- Orrego Villegas, A.J (2013). En su tesis *“Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín”*.
- Palaci (2005). Psicología Organizacional. Editorial Thompson. México
- Quintanilla R. (2012) Tesis *“Administración por competencias y desempeño del trabajador en la Municipalidad y falta de simplificación de procesos”*
- Real Academia Española (RAE) (2018). Definición capacitar. Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=capacitar>
- Robbins y Timothy A. Judge (2014). Comportamiento Organizacional, 15va Edición.
- Robbins, Stephen P. y Coulter M. (2005). Administration. Octava Edición Editorial Pearson Education. México.
- Rodríguez E. (2017) en su tesis *“Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016”* Venezuela.
- Schemerhom, J. (2003). Conceptos básicos de gestión.
- Sotomayor, F (2012). *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional de Moquegua, 2012”*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). Metodología Formal De La Investigación Científica. México: Editorial Limusa
- Tobón, S. (2015). Formación integral y competencias, 4ta edición. Ecoe Ediciones
- Valeriano, E. L. (2016). En su tesis *“Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del gobierno regional de Tacna, 2015-2016”*.
- Vigo, J. L. (2014). En su tesis *“Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash, 2014”*.

Werher, B. (2008). Elementos de administración de Personal y recursos humanos.
Quinta Edición.

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de Consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

ANEXO N° 1 INSTRUMENTOS

FICHA DE ENCUESTA

VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

INSTITUCIÓN: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA. FECHA:SEXO:.....

GRADO DE INSTRUCCIÓN:CARGO:

UNIDAD ORGANICA:

INSTRUCCIONES: Marcar con (x) el grado de percepción que Ud.; tenga en relación a la pregunta.

(1) Nunca (2) casi nunca (3) A veces (4) casi siempre (5) siempre

N	ÍTEM	Grado				
		1	2	3	4	5
	CONOCIMIENTO					
1	¿La especialidad, profesión u oficio del personal, crees que mejora la gestión?					
2	¿Los jefes tienes interés en capacitarte para mejorar tus conocimientos?					
3	¿Los trabajadores hacen uso adecuado de los recursos?					
4	¿Se encuentran satisfecho con su trabajo?					
	HABILIDAD					
5	¿Crees que la experiencia laboral da mejor resultado?					
6	¿Aportas ideas, y/o acciones que permitan mejorar el trabajo?					
7	¿Tu jefe o compañeros te apoya ante una dificultad?					
8	¿Algunos trabajadores ante una dificultad resuelven solos, crees que bueno?					
	COMPETENCIA					
9	¿Tienes libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo?					
10	¿Los jefes les permiten acceder a todos los recursos disponibles?					
11	¿Cumplen con las normas laborales de tu institución?					
12	¿Tienen el respaldo de sus jefes ante una iniciativa en el trabajo?					
	SELECCIÓN DE PERSONAL					
13	¿Las técnicas de selección de personal crees que son los adecuados?					
14	¿El perfil de puesto, están bien definidas para cada puesto?					
15	¿Tus compañeros de trabajo tienen el perfil que realmente merece el puesto?					
16	¿Estás de acuerdo que la entrevista determine la selección de personal?					
	CAPACITACIÓN					
17	¿El área de personal realiza inducción para incorporar al trabajador?					
18	¿Se realizan programas de capacitación para todo el personal?					
19	¿Si te ofrecen una beca para capacitación fuera de tu localidad, aceptarías?					
20	¿Percibes que la institución busca que tengas conocimiento actualizado?					

Gracias por su colaboración

FICHA DE ENCUESTA

VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

INSTITUCIÓN: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA. FECHA:SEXO:.....

GRADO DE INSTRUCCIÓN:CARGO:

UNIDAD ORGÁNICA:

INSTRUCCIONES: Marcar con (x) el grado de percepción que Ud.; cree en relación a la pregunta.

(1) Nunca (2) casi nunca (3) A veces (4) casi siempre (5) siempre

N	ÍTEM	Grado				
		1	2	3	4	5
	COMPORTAMIENTO					
1	¿La actitud frente a los demás es parte del desempeño laboral?					
2	¿Eres tolerante ante los reclamos o quejas con o sin razón?					
3	¿Cuándo te toca resolver o atender te dedicas totalmente?					
4	¿La personalidad y tu estado de ánimo crees que influye ante el público?					
	DISCIPLINA					
5	¿En qué medida practicas la disciplina en tu trabajo?					
6	¿la gestión de personal permite crear un buen desempeño laboral?					
7	¿Crees que la puntualidad y responsabilidad ayudan mejorar la gestión?					
8	¿Te parece razonable que exista tolerancia al ingreso a tu trabajo?					
	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
9	¿Se ejecutan los proyectos o actividades en el tiempo previsto?					
10	¿Las unidades orgánicas ayudan a cumplir tus actividades?					
11	¿Existe participación de los trabajadores para cumplir las metas?					
12	¿Para tus actividades o proyectos tienes los recursos en forma oportuna?					
	EFICIENCIA					
13	¿Los trabajadores utilizan de forma adecuada los recursos?					
14	¿Existe control adecuado de los recursos asignados?					
15	¿La eficiencia es parte de la capacitación del personal?					
16	¿Los resultados corresponden al plan operativo?					
	EVALUACIÓN					
17	¿Existe diagnóstico para determinar las necesidades?					
18	¿Se discuten en grupo las evaluaciones del trabajo?					
19	¿La institución cuenta con un plan de evaluación y sus indicadores?					
20	¿Existe evaluación de desempeño por lo menos en forma anual?					

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Dr. José Elías Sandoval Ríos

1.2 Cargo en la institución donde labora: Catedrático de la Universidad César Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta Gestión del Talento Humano.

1.4 Autores del instrumento: Br. Mario Alvarado Mateo

Br. Roció Mendoza Romero

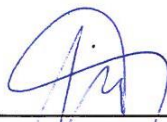
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables			✓		
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			✓		
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				✓	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aceptable

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: *0.7*

Tarma, 03 de junio del 2018


Dr. José Elías Sandoval Ríos
Validador.
Dr. José E Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CELL 563

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	✓		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	✓		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		✓	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 03 de junio del 2018



Dr. José Elías Sandoval Ríos

Validador
Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CELL 563

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Sandoval Ríos, José Elías

1.2 Cargo en la institución donde labora: Asesor Metodológico

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta Desempeño Laboral

1.4 Autores del instrumento: Br. Mario Alvarado Mateo

Br. Roció Mendoza Romero


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				✓	
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables			✓		
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				✓	
13. Organización	Existe una organización lógica				✓	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			✓		
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa			✓		
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Acceptable

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.7

Tarma, 03 de junio del 2018


 Dr. José Elías Sandoval Ríos

validador
 Dr. José E. Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 CELL 583


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	/		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	/		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	/		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	/		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	/		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	/		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	/		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	/		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	/		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	/		

Aportes y/o sugerencias:

.....

Tarma, 03 de junio del 2018



Dr. José Elías Sandoval Ríos
validador

 Dr. José E Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 CELL 563

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellido y nombre del Experto: Ninahuanca Huatuco Miguel
- 1.2 Cargo en la Institución donde labora Director del ITES "Adolfo Vienrich" Tarma
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta gestión del talento humano
- 1.4 Autores del Instrumento: Br Mario Alvarado Mateo

Br Roció Mendoza Romero

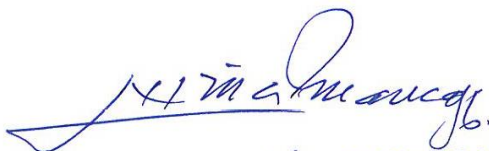
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy Bueno 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Esta formulado en lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			X		
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ACCEPTABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0,8

Tarma, 03 de junio del 2018


 DR. MIGUEL NINAHUANCA HUATUCO
 UCV. 26950

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Numero ítems del instrumento es el adecuado?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	x		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	


Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 03 de junio del 2018


 DR. MIGUEL NINAHUANCA HUSTICO
 UCV. 26950

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

IV. DATOS GENERALES:

- 4.1 Apellido y nombre del Experto: Ninahuanca Huatuco Miguel
- 4.2 Cargo en la Institución donde labora Director de ITES "Adolfo Vienrich" Tarma
- 4.3 Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta Desempeño Laboral
- 4.4 Autores del Instrumento: Br Mario Alvarado Mateo

Br Rocío Mendoza Romero


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy Bueno 61-80	Excelente 81-100
10. Claridad	Esta formulado en lenguaje apropiado				X	
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X		
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
13. Organización	Existe una organización lógica				X	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			X		
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa			X		
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					X

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ACCEPTABLE

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0,8

Tarma, 03 de junio del 2018


 DR. MIGUEL NINAHUANCA HUATUCO
 UCV 26950

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Numero ítems del instrumento es el adecuado?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	x		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

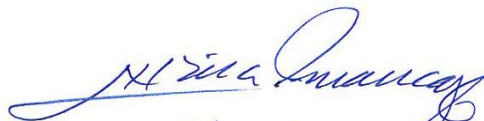
Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 03 de junio del 2018


 DR. MIGUEL NINAHUANCA HURTADO
 UCV. 26950

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Numero ítems del instrumento es el adecuado?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	x		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

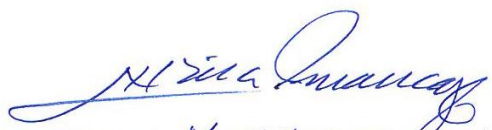
Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 03 de junio del 2018


 DR. MIGUEL NINAHUANCA HURTUCO
 UCU. 26950

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	✓		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
6	¿Numero ítems del instrumento es el adecuado?	✓		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	✓		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	✓		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 03 de junio del 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN




 Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
 CDP 1404085870

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

IV. DATOS GENERALES:

- 4.1 Apellido y nombre del Experto: Córdova Baldeón Isaac Sicilio
- 4.2 Cargo en la Institución donde labora: : Docente en Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- 4.3 Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta Desempeño Laboral
- 4.4 Autores del Instrumento: Br Mario Alvarado Mateo
Br Roció Mendoza Romero

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy Bueno 61-80	Excelente 81-100
10. Claridad	Esta formulado en lenguaje apropiado				✓	
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
13. Organización	Existe una organización lógica				✓	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			✓		
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				✓	
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Acceptable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0,8

Tarma, 03 de junio del 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN



Isaac S. Córdova Baldeón
Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
CPPe 1404085870

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	✓		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
6	¿Numero ítems del instrumento es el adecuado?	✓		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	✓		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	✓		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 03 de junio del 2018


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
 CPP# 1404068870

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

⊕ **Título:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya 2018?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya -2018 para conocer su significancia entre ambas variables	Hipótesis General: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018.	Variable 1: Gestión del Talento Humano	Conocimiento de su especialidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La especialidad, profesión u oficio del personal, crees que mejora la gestión? • ¿Los jefes tienes interés en capacitarte para mejorar tus conocimientos? • Los trabajadores hacen uso adecuado de los recursos? • ¿Te encuentras satisfecho con tu trabajo? 	Escala razón: 1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre 5= Siempre
PE1: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el comportamiento en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2017?	OE1: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.	HE1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que la experiencia laboral da mejor resultado? • ¿Aportas ideas, y/o acciones que permitan mejorar el trabajo? • ¿Tu jefe o compañeros te apoya ante una dificultad? • ¿Algunos trabajadores ante una dificultad resuelven solos, crees que bueno? 	
PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE2: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.	HE2: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienes libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo? • ¿Los jefes les permiten acceder a todos los recursos disponibles? • ¿Cumplen con las normas laborales de tu institución? • ¿Tienen el respaldo de sus jefes ante una iniciativa en el trabajo? 	
PE3: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE3: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018	HE3: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las técnicas de selección de personal crees que son los adecuados? • ¿El perfil de puesto, están bien definidas para cada puesto? • ¿Tus compañeros de trabajo tienen el perfil que realmente merece el puesto? • ¿Estás de acuerdo que la entrevista determine la selección de personal? ¿Tienen el respaldo de sus jefes ante una iniciativa en el trabajo? 	
PE4: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE4: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018.	HE4: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El área de personal realiza inducción para incorporar al trabajador? • ¿Se realizan programas de capacitación para todo el personal? • ¿Si te ofrecen una beca para capacitación fuera de tu localidad, aceptarías? • ¿Percibes que la institución busca que tengas conocimiento actualizado 	

PE5: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE5 Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018.	HE5 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.	Variable 2 Desempeño Laboral		
PE6: ¿Qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE6: Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018.	HE6: Existe relación significativa el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018		Comportamiento en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La actitud frente a los demás es parte del desempeño laboral? • ¿Eres tolerante ante los reclamos o quejas con o sin razón? • ¿Cuándo te toca resolver o atender te dedicas totalmente ¿La personalidad y tu estado de ánimo crees que influye ante el público?
PE7 ¿Qué relación existe entre la habilidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE7 Determinar la relación que existe entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018	HE7 Existe relación significativa entre la habilidad con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida practicas la disciplina en tu trabajo? • ¿la gestión de personal permite crear un buen desempeño laboral? • ¿Crees que la puntualidad y responsabilidad ayudan mejorar la gestión? • ¿Te parece razonable que exista tolerancia al ingreso a tu trabajo?
P8 ¿Qué relación existe entre la competencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2017?	OE8 Determinar la relación que existe entre la competencia y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya – 2018.	HE8 Existe relación significativa entre la competencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Cumplimiento de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ejecutan los proyectos o actividades en el tiempo previsto? • ¿Las unidades orgánicas ayudan a cumplir tus actividades? • ¿Existe participación de los trabajadores para cumplir las metas? ¿Para tus actividades o proyectos tienes los recursos en forma oportuna?
P9 ¿Qué relación existe entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE9 Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018	HE9 Existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los trabajadores utilizan de forma adecuada los recursos? • ¿Existe control adecuado de los recursos asignados? • ¿La eficiencia es parte de la capacitación del personal? • ¿Los resultados corresponden al plan operativo?
P10 ¿Qué relación existe entre la capacitación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018?	OE10 Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018	HE10 Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya - 2018.		Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe diagnóstico para determinar las necesidades? • ¿Se discuten en grupo las evaluaciones del trabajo? • ¿La institución cuenta con un plan de evaluación y sus indicadores? • ¿Existe evaluación de desempeño por lo menos en forma anual?

ANEXO N° 4

CONSTANCIA DE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

SOLICITO: Autorización para realizar trabajos de investigación.

SEÑOR:
JUAN CARLOS ARREDONDO MAYTA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA.

S.A.
MARIO ALVARADO MATEO, identificado con D.N.I. N° 21253951, con domicilio en el P.J Santa Anita Mz. “B” Lote 6-La Oroya, en mi condición de Servidor Público de su representada y de estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la escuela de posgrado de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, con el debido respeto me presento y digo:

Que, teniendo la necesidad de realizar trabajo de investigación “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI – OROYA 2018.**” solicito a Ud., la autorización correspondiente para poder ejecutar dicho trabajo, (periodo comprendido en los meses de mayo a Julio 2018).

Que, la presente solicitud y la autorización correspondiente, formaran parte principal del anexo del trabajo de investigación; el catedrático y Asesor, es el Dr. José Elías Sandoval Ríos, con correo electrónico josar905@yhoo.es teléfono 958880005.

POR TANTO:

A Ud., señor Alcalde acceder mi petición por ser de justicia que espero alcanzar.

La Oroya, 03 de mayo de 2018.



Mario Alvarado Mateo
D.N.I. N° 21253951





RESOLUCION DE ALCALDIA N° 0115-2018-MPYLO/ALC

La Oroya, 05 de julio de 2018.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI-LA OROYA

VISTO:

La solicitud presentada por el señor Mario Alvarado Mateo, identificado con DNI N° 21253951, estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo, "Maestría en Gestión Pública", mediante el cual solicita autorización para realizar el trabajo de investigación para su tesis titulado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya -2018"; y,



CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia...";

Que, el artículo 43° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece: "Las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo";

Que, de conformidad en el artículo 82° de la ley antes acotada, señala que las municipalidades, en materia de educación, cultura, deportes y recreación tienen como competencias y funciones específicas compartidas con el gobierno nacional, y el regional (...) promover el desarrollo humano sostenible en el nivel local, propiciando el desarrollo de comunidades educadoras (...);

Que, el artículo 51° de la Ley 30220, Ley Universitaria establece coordinación con las entidades públicas y privadas "Las universidades coordinan permanentemente con los sectores público y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país. Establecen alianzas estratégicas para una mejor investigación básica y aplicada. Los proyectos de investigación y desarrollo financiados por las universidades, son evaluados y seleccionados por la misma;

Que, en ese sentido, es política de la actual la Gestión Edil, representada por su Alcalde Carlos Arredondo Mayta, Regidores, Funcionarios y Servidores Públicos; como organización territorial del Estado y en los asuntos públicos de institucionalización, con autonomía y colectividad, considerando necesario apoyar a la investigación en el seno de esta institución al maestrante Mario Alvarado Mateo, esperando que las acciones y méritos contribuyan al mejoramiento de nuestra institución;

Que, estando la Resolución Jefatural N° 1446/2018-EPG-UV, la Municipalidad Provincial de Yauli-La Oroya considera pertinente autorizar al referido estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad "Cesar Vallejo" para que realice el trabajo de investigación para su tesis denominado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya -2018" tal como lo tiene solicitado;

Que, estando a las consideraciones expuestas y de conformidad a lo establecido en el numeral 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, este despacho de Alcaldía.

RESUELVE:



ARTICULO PRIMERO.- AUTORIZAR A: Mario Alvarado Mateo, para que en su condición de estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad "Cesar Vallejo" realice la investigación, para su tesis denominado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli la Oroya -2018" la misma que se desarrollara hasta el 31 de julio del 2018.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFIQUESE la presente Resolución al interesado para su conocimiento y fines consiguientes.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y demás unidades orgánicas para el cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Carlos Arredondo Mayta
ALCALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA

ANEXO N° 5

DATA DE RESULTADOS

VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	D1				D2				D3				D4				D5				TOTV1
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	3	1	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	4	58
2	3	3	1	3	1	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	54
3	3	1	2	4	4	3	2	2	2	1	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	52
4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	59
5	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	4	4	3	3	57
6	2	1	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	4	5	2	3	2	2	4	57
7	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	50
8	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	55
9	4	5	1	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	53
10	2	3	4	2	1	2	3	4	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	4	2	48
11	3	5	5	3	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	72
12	5	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	55
13	3	1	3	3	1	4	3	2	2	3	5	4	2	2	4	4	3	4	2	2	57
14	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	57
15	3	2	4	4	2	2	2	3	4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	4	52
16	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1	3	54
17	3	1	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	57
18	3	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	4	3	2	4	2	2	3	54
19	2	3	3	3	2	3	2	1	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	4	48
20	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	49
21	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	76
22	5	4	5	2	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	84
23	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	51
24	2	2	1	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	2	4	3	3	3	3	5	64
25	4	3	2	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	76
26	4	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	52
27	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	68
28	4	5	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	57
29	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	62
30	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	57
31	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	67
32	5	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	71
33	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	1	5	2	3	2	3	4	4	62
34	5	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	65
35	1	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	2	2	2	46
36	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	2	4	72
37	4	1	3	3	2	3	1	2	4	3	1	2	2	3	4	3	1	3	2	4	51
38	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	58

39	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	4	5	4	2	4	2	2	57
40	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	66
41	3	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	62
42	3	3	1	4	4	4	1	2	4	5	4	3	4	4	3	4	1	4	2	4	64
43	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	4	2	3	3	3	4	5	69
44	3	3	2	4	5	2	2	4	5	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	5	62
45	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	58
46	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	65
47	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	62
48	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	57
49	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	62
50	4	4	2	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	61
51	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	1	2	2	3	50
52	4	1	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	52
53	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	63
54	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	58
55	3	1	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	58
56	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	59
57	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	51
58	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	4	66
59	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	59
60	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	59
61	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	2	2	3	2	58
62	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	66
63	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	64
64	4	3	3	2	5	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	66
65	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	59
66	2	1	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	1	3	3	2	2	2	4	4	54
67	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	63
68	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	1	3	3	4	3	4	3	2	58
69	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	66
70	2	4	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	3	3	1	4	1	2	2	49
71	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	69
72	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	58
73	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	53
74	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	60
75	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	56
76	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	65
77	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	2	71
78	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
79	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	73
80	4	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	60
81	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	62
82	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	57

83	3	3	2	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	67
84	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	57
85	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52
86	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	53
87	3	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	57
88	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	71
89	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	1	4	5	3	4	3	2	4	61
90	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	63
91	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	69
92	3	2	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	76
93	4	3	3	2	2	4	5	2	4	3	2	4	2	4	3	4	5	4	2	4	66
94	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	66
95	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	51
96	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	66
97	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	77
98	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	65
99	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	3	3	72
100	3	5	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	2	58

VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

	D1				D2				D3				D4				D5				
	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	TOTV2
1	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	69
2	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	58
3	2	2	1	3	3	2	4	4	3	3	2	4	1	2	1	3	2	4	1	2	49
4	3	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	55
5	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	4	3	3	3	3	1	2	2	4	4	54
6	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	71
7	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	49
8	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	51
9	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	50
10	3	2	2	3	2	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	49
11	1	3	5	2	4	2	1	2	2	2	4	2	5	3	5	3	4	3	4	2	59
12	3	4	4	3	3	2	2	2	3	5	4	5	4	2	4	2	3	3	2	2	62
13	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	2	5	2	5	2	2	4	3	3	65
14	4	4	4	4	3	2	3	5	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	65
15	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	62
16	2	3	2	5	5	2	3	2	5	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	61
17	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	57
18	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	1	4	3	2	4	56
19	4	3	3	4	2	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	55
20	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	1	2	2	3	2	50
21	4	2	5	3	5	4	3	3	3	2	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	76
22	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	79
23	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	58
24	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	2	4	3	3	80
25	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5	4	78
26	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	50
27	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	2	4	3	4	3	74
28	3	3	2	3	3	2	4	4	3	5	5	5	2	4	2	3	3	3	4	2	65
29	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	64
30	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	55
31	5	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	70
32	4	2	4	2	5	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	5	4	67
33	2	4	5	3	4	2	3	5	3	4	4	2	5	4	5	1	5	2	3	2	68
34	3	4	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	60
35	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	1	50
36	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	69
37	2	3	2	3	3	1	5	5	3	5	2	4	2	4	2	2	3	4	3	1	59
38	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	62
39	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	4	5	3	2	58

40	3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	2	2	3	4	3	5	3	4	4	3	67
41	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	68
42	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	5	1	65
43	3	2	5	2	3	3	4	5	2	3	2	2	5	5	5	4	4	2	3	3	67
44	2	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	5	4	3	3	4	3	2	61
45	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	68
46	5	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	65
47	4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	66
48	2	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	63
49	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	59
50	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	60
51	3	2	3	2	2	1	2	4	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	1	51
52	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	59
53	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	61
54	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	57
55	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	2	3	59
56	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	66
57	3	4	4	2	2	4	2	1	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	4	55
58	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	69
59	4	4	3	2	2	2	3	5	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	60
60	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	64
61	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	5	4	2	59
62	2	1	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	62
63	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	65
64	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	60
65	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5	3	1	4	2	4	3	3	3	3	3	64
66	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	60
67	3	4	4	2	4	3	4	5	2	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	72
68	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	59
69	3	2	3	4	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	65
70	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	68
71	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	67
72	3	5	3	3	2	3	5	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	64
73	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	59
74	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	55
75	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	57
76	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
77	3	4	3	4	3	3	5	2	4	4	5	2	3	2	3	4	3	5	4	3	69
78	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	72
79	4	3	3	4	3	4	2	1	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	4	4	66
80	3	3	3	4	3	2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	2	64
81	5	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	2	4	4	4	3	70
82	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	49
83	3	4	4	3	2	2	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	72

84	4	4	3	2	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	57
85	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	65
86	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	60
87	4	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	55
88	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	69
89	3	2	3	3	3	4	5	2	3	5	5	3	3	4	3	1	4	5	3	4	68
90	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	63
91	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	64
92	2	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	71
93	3	5	4	3	3	5	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	3	5	69
94	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	66
95	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	52
96	2	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	3	68
97	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	74
98	3	2	3	3	3	3	5	2	3	5	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	66
99	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	65
100	3	4	3	2	3	2	4	1	2	4	3	4	3	2	3	1	3	4	3	2	56