



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
de la municipalidad provincial de Chepén, 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Cubas Díaz, Leily Judith (ORCID: 0000-0002-3873-9973)

Mondragón Guerrero, Arlita Soledad (ORCID: 0000-0002-1081-488X)

Saldaña Ponce, Yhobany Mayded (ORCID: 0000-0002-0785-8435)

Tasilla Guerrero, Lesly Milena (ORCID: 0000-0001-9054-6661)

ASESORA:

Mg. Jesús Ramírez, Gladis Dolores (ORCID: 0000-0002-5388-6058)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A nuestro Dios porque nos guía por el camino del bien, por brindarnos los ánimos y las fuerzas necesarias para poder realizar este trabajo

A nuestros padres, hermanos, quienes nos brindaron su apoyo incondicional para realizar este trabajo ya que son la inspiración de nuestras vidas y la razón por la cual deseamos superarnos día a día y ser mejor para ellos.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres quienes nos brindaron su apoyo para realizar este trabajo, por sus motivaciones para nunca rendirnos y también por acompañarnos en los momentos difíciles.

A nuestros docentes de la Universidad César Vallejo quienes nos asesoraron y nos corrigieron constantemente para mejorar nuestro trabajo.

A la Municipalidad provincial de Chepén, a sus trabajadores quienes se mostraron muy amables en brindarnos información necesaria para el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población y muestra	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	12
3.5. Procedimiento.....	13
3.6. Análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad	14
Tabla 2. Relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2019.....	15
Tabla 3. Nivel de Gestión del talento humano del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2019.....	16
Tabla 4. Nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2019.....	17
Tabla 5. Relación entre Selección y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2019.....	18
Tabla 6. Relación entre la Evaluación y Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén- 2019.....	19
Tabla 7. Relación entre la Productividad laboral y Gestión del talento humano del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2019.....	20
Tabla 8. Relación entre la Eficiencia en el trabajo y Gestión del talento humano del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2019.	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de Gestión del talento humano de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén-2019.....	16
Figura 2. Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén- 2019.....	17

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, el estudio está abocado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén, la cual se llevó a cabo en el año 2019, el tipo de investigación es correlacional cuantitativa aplicada y descriptivo, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal. El total de la población es 250 trabajadores y la muestra es de 156 trabajadores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario .Los resultados obtenidos para el primer objetivo específico indica que hay una correlación 0,565 positiva moderada entre la dimensión selección y desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$,para el segundo objetivo específico se ha encontrado un valor de 0,594 indica una correlación positiva moderada entre la dimensión evaluación y desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$,para el tercer objetivo específico se ha encontrado que hay una correlación de 0,633 positiva moderada entre productividad laboral y gestión del talento humano con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$ y para el cuarta objetivo específico indica que hay una correlación positiva moderada de 0,665 entre eficiencia en el trabajo y desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$.

En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between the Management of human talent and work performance, the study is aimed at the workers of the provincial municipality of Chepén, which was carried out in 2019, the type of research is quantitative correlational applied and descriptive, the research design is non-experimental cross-sectional. The total population is 250 workers and the sample is 156 workers, the instrument used was the questionnaire. The results obtained for the first specific objective indicate that there is a moderate positive 0.565 correlation between selection and job performance with respect to the significance, a value of $p < 0.000$ is obtained, for the second specific objective a value of 0.594 has been found indicates a moderate positive correlation between evaluation and job performance with respect to significance, a value of $p < 0.000$ is obtained, for the third objective It has been found that there is a moderate positive correlation of 0.633 between productivity and human talent management with respect to significance, a value of $p < 0.000$ is obtained and for the fourth specific objective it indicates that there is a moderate positive correlation of 0.665 between labor efficiency and job performance with respect to significance, a value of $p < 0.000$ is obtained.

In conclusion, there is a moderate positive correlation between the management of human talent and job performance, for which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Management talent human, work performance.