



La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los
trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de
Chaclacayo - 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Aurora Ydalida Del Castillo Méndez

ASESOR:

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

SECCIÓN:

Gestión Estratégica del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Alejandro Menacho Rivera

Presidente

Dra. Eliana Castañeda Núñez

Secretaria

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Vocal

Dedicatoria

En primer lugar agradecer a Dios ya que él ha hecho posible seguir adelante siempre saltando obstáculos en el camino, a mi madre Jesús Esther Méndez Villagra aunque ya no la tengo presente siempre estuvo apoyándome hasta el último día de su existir, a mis hijos Miguel Ángel y Yomahira que siempre estuvieron conmigo, alimentándome cada momento quienes son mi motor y motivo de superación.

Agradecimiento

A Dios por permitirme seguir adelante , a mis hijos Miguel Ángel y Yomahira que me han acompañado en todo este proceso de formación, motivándome para culminar un peldaño más en mi carrera profesional, al Jurado Calificador, al Asesor de tesis por su apoyo incondicional y aporte en el transcurso de la investigación que me ha permitido continuar hasta el final, a los docentes por su paciencia y dedicación a mis colegas de las diferentes especialidades, con quienes hemos compartido nuestros conocimientos, anécdotas y muchas vivencias hermosas. Gracias muchas gracias a todos.

Declaración de autoría

Yo, Aurora Ydalida Del Castillo Méndez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Ate Vitarte; declaro que el trabajo académico de título “La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016” presentada, en 142 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de enero del 2017

Aurora Ydalida Del Castillo Méndez

DNI: 07688418

Presentación

Dignos miembros del Jurado, de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la Tesis “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016” para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

El presente trabajo de Investigación analiza la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo, con la finalidad de poder determinar las ventajas, desventajas y su influencia en la mejora del ambiente laboral.

Esta investigación también, nos permite conocer la importancia de la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral con la finalidad de conocer la calidad de la gestión en la organización.

Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución.

Tabla de contenido

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Internacionales	15
1.1.2 Nacionales	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1 Variable 1: Gestión del Talento Humano	19
1.2.2 Variable2: Desempeño Laboral	35
1.3 Justificación	46
1.3.1 Justificación teórica	46
1.3.2 Justificación práctica	47
1.3.3 Justificación metodológica	47
1.4 Problema	48
1.4.1 Problema General	49
1.4.2 Problemas Específicos	49
1.5 Hipótesis	49
1.5.1 Hipótesis general	49
1.5.2 Hipótesis específicas	50

1.6	Objetivos	50
1.6.1	Objetivo general	50
1.6.2	Objetivos específicos	50
II.	MARCO METODOLÓGICO	52
2.1	Variables	53
2.2	Operacionalización de variables	53
2.3	Metodología	56
2.4	Tipo de estudio	56
2.5	Diseño	57
2.6	Población, muestra y muestreo	59
2.6.1.	Población	59
2.6.2.	Muestra	59
2.6.3.	Muestreo	59
2.6.4.	Criterios de selección	60
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.7.1.	Técnicas	60
2.7.2.	Instrumentos	61
2.8	Validación y confiabilidad del instrumento	65
2.8.1.	Validación del instrumento	65
2.8.2.	Confiabilidad del instrumento	66
2.9	Métodos de análisis de datos	70
2.10	Aspectos éticos	70
III.	RESULTADOS	71
3.1	Descripción de Resultados	72
3.1.1.	Descripción de la variables	72
3.1.2.	Descripción de las dimensiones	73
3.1.3.	Pruebas de normalidad de las variables	78
3.1.4.	Prueba de Hipótesis	78
IV.	DISCUSION	86
V.	CONCLUSIONES	90

VI.	RECOMENDACIONES	93
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	96
VIII.	ANEXOS	101
	Anexo A Matriz de Consistencia	102
	Anexo B Instrumentos de recolección de datos	109
	Anexo C Certificado de validez del instrumento por juicio de expertos	113
	Anexo D Matriz de datos para la confiabilidad del Instrumento	120
	Anexo E Constancia de autorización	133
	Anexo F Artículo científico	134
	Anexo G Declaración de autoría	142

Lista de Tablas

Tabla N° 01: Operacionalización de la variable talento humano	54
Tabla N° 02: Operacionalización de la variable desempeño laboral	55
Tabla N° 03: Validez del instrumento talento humano	66
Tabla N° 04: Validez del instrumento desempeño laboral	66
Tabla N° 05: Rangos de medición de las variables	68
Tabla N° 06: Confiabilidad de instrumento gestión del talento humano	69
Tabla N° 07: Confiabilidad de instrumento desempeño laboral	69
Tabla N° 08: Resultados descriptivos de la variable gestión talento humano	72
Tabla N° 09: Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral	73
Tabla N° 10: Frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimiento	74
Tabla N° 11: Frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades	75
Tabla N° 12: Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación	76
Tabla N° 13: Frecuencias y porcentajes de la dimensión actitudes	77
Tabla N° 14: Pruebas de normalidad de la variable gestión del talento humano	78
Tabla N° 15: Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral	78
Tabla N° 16: Prueba de correlación según Spearman entre las variables la gestión del talento humano y el desempeño laboral.	80
Tabla N° 17: Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión conocimiento la variable desempeño laboral.	81
Tabla N° 18: Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral.	83
Tabla N° 19: Prueba de correlación según Spearman entre dimensión motivación y la variable desempeño laboral	84
Tabla N° 20: Prueba de correlación según Spearman entre dimensión actitudes y la variable desempeño laboral	85

.Lista de figuras

Figura N° 01: Características del talento humano I	23
Figura N° 02: Características del talento humano II	24
Figura N° 03: Elementos del talento humano	25
Figura N° 04: Características desempeño laboral	37
Figura N° 05: Principios del desempeño laboral	38
Figura N° 06: Elementos del desempeño laboral	39
Figura N° 07: Funciones del desempeño laboral	39

Resumen

El presente trabajo de Investigación de título “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico.

La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente.

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

Palabras clave: La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Abstract

The present work of Investigation of title "The management of the human talent and labor performance of the workers of the Municipality District of Chaclacayo 2016.

The objective of the research was to determine the relationship between the human talent management and the work performance of the Chaclacayo District Municipality 2016. This research is descriptive correlational, quantitative approach and basic type that collected the information in a specific period.

The population or universe of interest of this research was made up of 82 administrative workers of the District Municipality of Chaclacayo; the sample was census tract I consider 82 workers, of whom the following variables have been used: Human Talent Management and Performance Labor. The method used in the research was hypothetic-deductive. Both questionnaires consisted of 20 questions on the Likert scale (Always, Sometimes, Never). The questionnaires provided information about the management of human talent and work performance and its dimensions, whose graphs are presented graphically and verbatim.

The investigation concludes with the result 0.775 which indicates that there is a positive relationship between the variables and is also found in the high correlation level with the bilateral significance level $p = 000. <0.05$ the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; where it is concluded that: There is a significant relationship between the Human Talent Management and the Work Performance of the workers of the District Municipality of Chaclacayo 2016.

Keywords: Human Talent Management and Work Performance

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Respecto al tema de la presente investigación: La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, se tiene como referencia algunos estudios de investigación, los cuales detallo a continuación:

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Mariñes (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 Republica Dominicana”, tuvo como objetivo analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana en relación con las políticas estratégicas utilizadas en la empresas en la Republica Dominicana. El diseño es de enfoque empírico, de carácter descriptivo y corte transversal - descriptiva, con un muestra de 89 trabajadores. Se concluyó que la gestión humana y el éxito organizativo en las empresas se deben establecer pilares que se fundamenten en retos que enfrentan las organizaciones. Las perspectivas de la gestión humana de las empresas se desarrollan con un nivel de estandarización tanto en entidades públicas como privadas, con un importante activo en la organización.

Lugsha (2011), en su investigación para optar el grado de Licenciatura en de Ingeniería en Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, presenta la Tesis de título “Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Tierra Linda del Cantón Pillaro”. El objetivo general es contar con un proceso de evaluación del desempeño que determine las actividades a desarrollarse en el área de Talento Humano, enfocados al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se detalla el enfoque y tipos de investigación en el que se fundamenta este trabajo al igual que la metodología utilizada en la investigación, a través de

cuestionario cuantitativo a los clientes internos y externos de la organización. Se obtuvo una presentación y tabulación de resultados sobre el análisis de los datos obtenidos fueron significativos y fiables eso permiten prevalecer los factores más determinantes en la obtención de información.

Alarcón (2015) en su investigación para optar el grado de Licenciatura de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, presenta la Tesis de título “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Su objetivo es aumentar de desempeño laboral de las personas con discapacidad logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Se estableció métodos de investigación, los cuales justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis planteada, se realizó una investigación a una muestra de la población objeto de estudio, empleando el uso de entrevistas como encuestas, tanto a personas con discapacidad y directores de entidades públicas de la provincia de Carchi. Se concluye que el 44.58% de instituciones públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño laboral de los servidores como apoyo a ello se presente la propuesta de nominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por competencias”.

De La Cruz (2011), en su tesis “La gestión del talento humano mejora el desempeño laboral de la empresa Master Light cia. Ltda.” Para a obtención del grado académico Psicólogo Industrial de la facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Su objetivo fundamental es mejorar el desempeño del talento humano mediante la implementación del Área de Talento Humano en una empresa de importación y embalaje de luminarias públicas. La hipótesis dice: la implementación mejorara la gestión administrativa, el desempeño laboral y la productividad. La investigación es de tipo descriptiva correlacional ya que se detallan

las actividades y procesos laborales, se ha aplicado el método inductivo-deductivo y estadístico para detectar los problemas y fortalezas que afectan a la producción. La conclusión general se refiere a la aprobación de la hipótesis en forma significativa.

Guevara (2014), en su investigación para optar el grado de Licenciatura en Psicólogo Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, presenta la Tesis de título “La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua”. Su objetivo mejorar y evaluar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio Voz del Santuario y la radio Olímpica de la ciudad de Baños.

La investigación especifica el enfoque cualitativo – cuantitativo, la modalidad básica, aplicando un estudio descriptivo, el tipo fundamentado en una correlación de variables, la muestra a investigarse es de 40 personas de dichas radios, se determina la Operacionalización de la variable Independiente y Dependiente además del plan de recolección y procesamiento de información.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Cárdenas (2015) en su tesis “Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015” nos dice que la calidad del servicio y el desempeño laboral no es la adecuada ya que se realizó encuestas aleatorias a los contribuyentes en dicho distrito en los meses de abril y mayo del 2015. El presente de trabajo de investigación tiene como objetivo específico determinar la relación entre el servicio en la calidad y del desempeño laboral, habiendo obtenido para el estudio de investigación un resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,741, el cual presenta un nivel de correlación alto. En tal sentido se debe mejorar el proceso de los resultados de la gestión en cuanto a recursos humanos en dicha entidad.

Capcha y Campomanes (2014) en su investigación para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo presentan su tesis “Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho 2014”. Cuyo objetivo general es determinar la motivación y el desempeño laboral, donde la muestra de investigación fue hipotético-deductivo la cual utilizo el diseño no experimental de nivel correlacional el cual recogió información en un periodo específico donde se aplicó los instrumentos constituidos por 27 preguntas en la escala de Likert. Obteniendo información acerca de la motivación y el desempeño laboral la cual concluye que existe evidencia para afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.777, esto representa una alta correlación entre las variables.

Tataje (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015”, nos dice que tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral existe una relación positiva en el área indicada, en cuanto al tipo de estudio es diseño no experimental correlacional transversal donde la muestra es no probabilístico de tipo censal con un tamaño de muestra de 64 trabajadores. Donde el método de investigación es hipotético deductivo, la técnica de investigación a nivel de campo es la encuesta y los instrumentos aplicados los cuestionarios. El método de análisis de datos se hizo a través del proceso y análisis estadístico empleando el software SPSS v21 donde se concluyó que hay una moderada relación.

Flores (2014) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión laboral y el clima laboral. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, el método de investigación es cuantitativo y el diseño es no experimental-transversal como instrumento utilizo el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 150

personas con la escala de Likert. Donde se concluyó una moderada relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Nacional del Callao

Cáceres y Dextre (2013), en su tesis “Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao”. El tipo y diseño fue de 150 docentes de educación secundaria; se extrajo de la misma, una muestra aleatoria de 109 profesores. Es una investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva correlacional. El método de investigación adoptado es el hipotético-deductivo y correlación, empleando la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios para cada variable. Para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba de confiabilidad del estadístico Alfa de Crombach, cuyo coeficiente fue de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para medir el desempeño laboral docente. Con respecto al tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 19, utilizándose para la prueba de hipótesis el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. La evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r=0,442$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

1.2 Fundamentación científica. técnica o humanística

1.2.1 Variable Gestión del Talento Humano

Gestión

Según Mora, (2008), “plantea dos niveles de gestión: uno lineal o tradicional, sinónimo de administración, según el cual gestión es “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” y otro que se asume como dirección, como conducción de actividades, a fin de generar procesos de cambio” (p.2).

Para Heredia, (1985),” dice es un concepto más avanzado que el de administración y lo define como “la acción y efecto de realizar tareas –con cuidado, esfuerzo y eficacia- que conduzcan a una finalidad” (p. 25).

Según Remetería (2008), “es la actividad profesional tendiente a establecer los objetivos y medios de su realización, a precisar la organización de sistemas, a elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal” (p. 1).

Talento

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, el talento posee varias acepciones, dentro de las cuales encontramos que el talento es la inteligencia o la capacidad de entender, pero también lo describe como la aptitud y la capacidad para el desempeño, o bien para el ejercicio de una determinada ocupación.

Talento Humano

Chiavenato (2002) “Afirma que gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.”(p. 5)

Dessler (2006): “Afirma que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.” (p.35).

Lledó (2011): “Afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso

de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.”(34).

Historia del Talento Humano

Surgió los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen las sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la compañía deben compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de organización en su totalidad. Las empresas que se enfocan en desarrollar su talento integran planes y procesos dar seguimiento y administrar el talento utilizando lo siguiente:

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva.
- Administrar y definir sueldos competitivos.
- Procurar oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Establecer procesos para manejar el desempeño.
- Tener en marcha programas de retención.
- Administrar ascensos y traslados.

Importancia del Talento Humano

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una compañía? La respuesta es un "SI" definitivo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

Características del Talento Humano

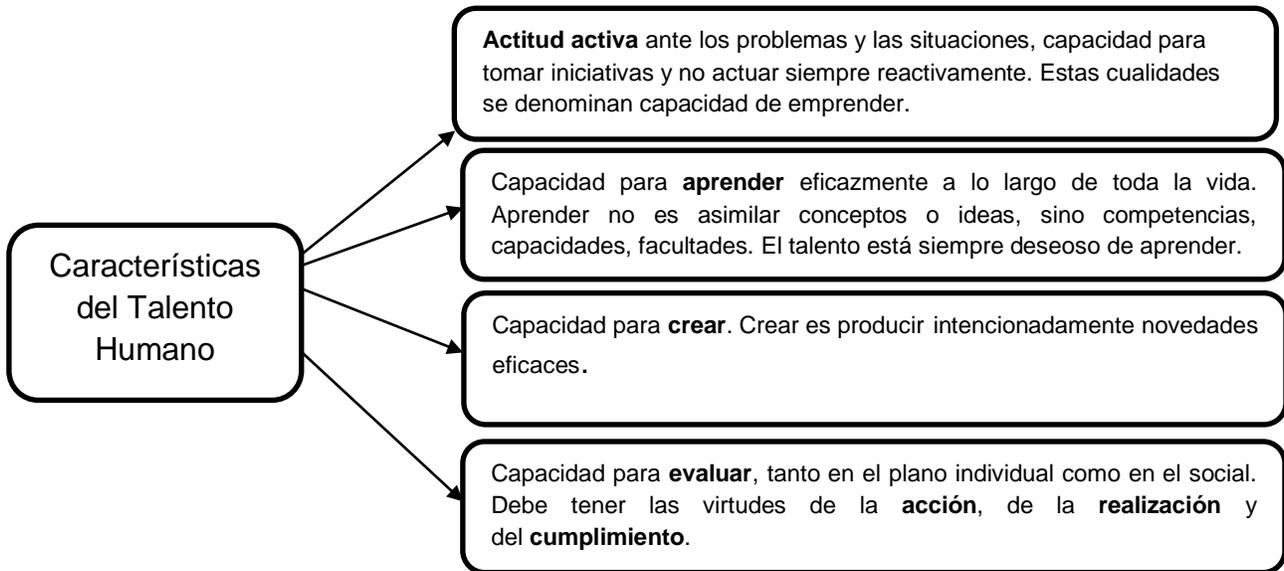


Figura N° 01: Características del talento humano I

Nota: Según el filósofo Marina, el talento debe reunir las siguientes características.

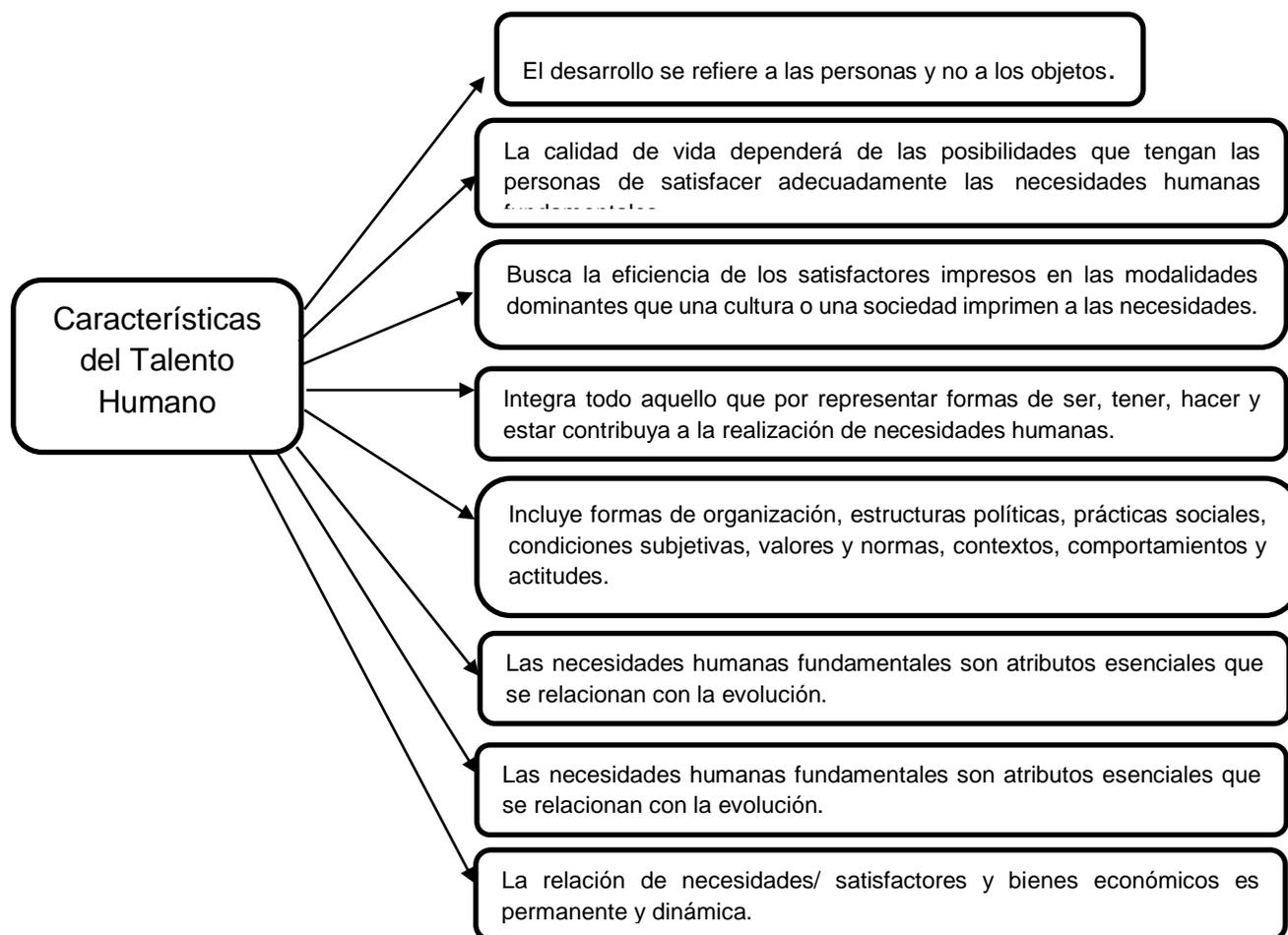


Figura N° 02: Características del talento humano II

Nota: Para Neef (2007), el desarrollo a escala humana hace alusión al desarrollo con las siguientes características.

Principios

Las personas son seres humanos.

Las personas son generadoras de recursos organizacionales.

Las personas son socias de la organización.

Elementos Del Talento Humano

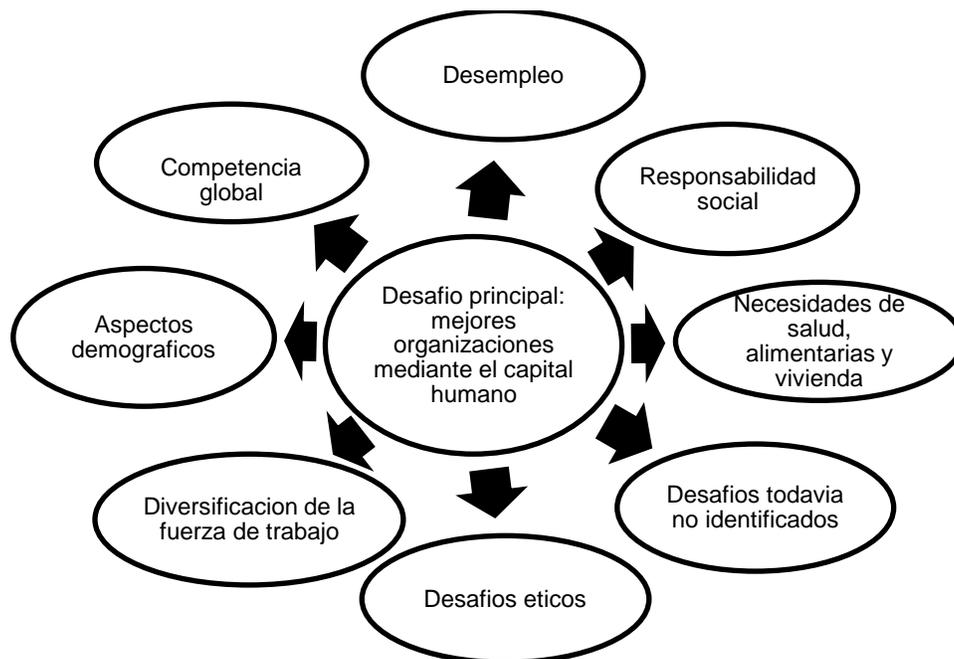


Figura N° 03: Elementos del talento humano

Nota: Para B. Werther/Keith Davis (2008) estos son los elementos del talento humano. (p. 7).

Funciones del Talento Humano

- Reclutamiento:

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

- Formación:

Si a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la

formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento.

- Desarrollo profesional:

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

- Evaluación del desempeño:

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

- Modos de Compensación:

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

Teorías

Teoría de campo de Lewin - Chiavenato (2008)

La teoría de campo de Lewin asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales:

1. La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo con una

situación total (*Gestalt*), que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente.

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

El campo psicológico es el espacio vital en el que se encuentra la persona y su ambiente psicológico. El ambiente psicológico o conductual es lo que la persona percibe e interpreta en relación con su ambiente externo.

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

En general, el movimiento puede ser de aproximación o de alejamiento.

El modelo conductual humano según la *teoría de campo* puede representarse matemáticamente por la ecuación:

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

Donde la conducta (C) es resultado o función (f) de la interacción entre la persona (P) y su ambiente (M). En esta ecuación, la persona (P) está determinada por las características genéticas y por las adquiridas por el aprendizaje a través de su contacto con el medio. La teoría de campo explica por qué un mismo objeto, situación o persona pueden ser percibidas e interpretadas de manera diferente por cada individuo. (p. 45-46)

Teoría de la disonancia cognitiva Chiavenato (2008)

La teoría de la disonancia cognitiva de Festinger se basa en la premisa de que cada persona se esfuerza por obtener un estado de consonancia o coherencia consigo misma.

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

1. Relación disonante, cuando el individuo cree que fumar es nocivo, y sin embargo sigue fumando (dos cogniciones en relación disonante).
2. Relación consonante, cuando cree que fumar es nocivo y por lo tanto deja de fumar (dos cogniciones en relación consonante).

3. Relación irrelevante, cuando considera que fumar es nocivo y le gusta pasear (elementos en una relación irrelevante).

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

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

2. Puede reducirla, al tratar de modificar la realidad externa para adaptarla a sus cogniciones personales.

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

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

La cognición proporciona un cuadro de referencia para que las personas se sitúen en el mundo que las rodea y lo entiendan adecuadamente. La disonancia cognitiva proviene de situaciones que plantean algún proceso de decisión para el individuo y del conflicto resultante de cogniciones que no coinciden o no concuerdan entre sí. En realidad la vida de todas las personas es una constante búsqueda de reducción de la disonancia. (p. 46)

La teoría de los dos factores de Herzberg Chiavenato (2008)

Mientras Maslow apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extravertida). Para Herzberg, la motivación para trabajar depende de dos factores.

a) Factores higiénicos. Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el

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

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

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

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

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

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

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

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

La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos.

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción.

Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas (job enrichment), que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto. En la sección dedicada a los subsistemas de aplicación en recursos humanos, se analizarán algunos aspectos del enriquecimiento de tareas o enriquecimiento del puesto. (p.53)

Dimensiones de la Variable Talento Humano

a) Dimensión Conocimiento

Según Chiavenato (2013) “Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.” (p.50).

Para Chiavenato (2013):

El conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el administrador debe utilizarlo y renovarlo constantemente. (p.4).

Según Arias (2010)

El conocimiento es un recurso que está convirtiéndose en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información. Por tanto, constituye un elemento esencial para la economía de la información e implica la utilización de herramientas para su creación (p. 79).

De acuerdo a Quintana (2006), “el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia”(p. 89).

El mismo Goñi (2008):

El conocimiento representa la parte más asentada del saber, que se considera como más permanente, que reside en las personas y que éstas lo saben utilizar con una finalidad pensante. El conocimiento maneja, o no, información para desarrollar procesos de decisión o de acción (s.p).

b) Dimensión Habilidades

Según Chiavenato (2013) “Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p.50).

Para Robbins y Coulter (2004), la habilidad:

es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano (p.40).

Álvarez, (1999) define la habilidad:

Como la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad. Es, desde el punto de vista psicológico, el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo (p. 71)

Esta definición considera la habilidad como parte del contenido y la analiza, desde el punto de vista psicológico en correspondencia con el modo de actuación del sujeto, la autora se adscribe a la definición de C. Álvarez por entender que es más completa, para el trabajo (p. 71).

Según Brito (1987): “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”. (p.36).

c) Dimensión Motivación

La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. Según Galicia (2010), "el concepto de motivación personal se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa". (p. 31)

Para Robbins y Coulter (2004), "la motivación es definida como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un personaje por conseguir una meta". (p.155)

Es por eso que, las motivaciones forman parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano, por cuanto se enfocan en la satisfacción de las necesidades de las personas para estas puedan alcanzar sus metas, mantener el comportamiento esperado en el trabajo y sobre todo, mostrar buenas actitudes en las tareas que ejecutan.

Por su parte, Chiavenato (2000) la define como "el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea" (s.p). Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

d) Dimensión Actitudes

Según Chiavenato (2013):

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar a la autorrealización de su potencial (p.50).

Para Robbins y Coulter (2004), “las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos”. Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan” (p.71).

Según Chiavenato (2009), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. (p. 224).

Rodríguez (1987), define actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto”(p. 337).

1.2.2 Variable Desempeño laboral

Desempeño

El desempeño de las organizaciones es concebido de diferentes maneras en la teoría de la administración, en general, y en la teoría de la estrategia, en particular.

Como indican Camisón y Cruz (2008), “la falta de consenso en la literatura sobre el contenido de este constructo nace de las diferencias en las dimensiones que lo forman y los indicadores adecuados para cubrir completamente su dominio”. (p.79)

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2007) 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. (p. 78)

Schermerhorn (2003), plantea que:

“Es la cantidad y calidad del cumplimiento en la tarea por parte de un individuo o grupo. “(p. 3)

Palaci (2005), plantea que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p. 155).

Robbins y Judge (2013)

Dicen que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p. 84).

Importancia del desempeño laboral

Para García (2001)

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. (p. 221).

Robbins (2004) Menciona que en cuanto al desempeño en general, se piensa que la productividad se reduce con la edad. Se asume que las destrezas de un individuo –en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación- disminuyen con el 40 tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad. Sin embargo las

evidencias contradicen ésta y otras ideas. Durante tres años una gran cadena de hardware dotó de personal a una de sus tiendas únicamente con personas de más de 50 años y comparó los resultados con los de cinco tiendas de empleados más jóvenes. La tienda con los empleados de más de 50 años fue significativamente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al paso de las otras tres. (p. 67)

Robbins (2004) “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. “(p. 37)

Características del Desempeño Laboral

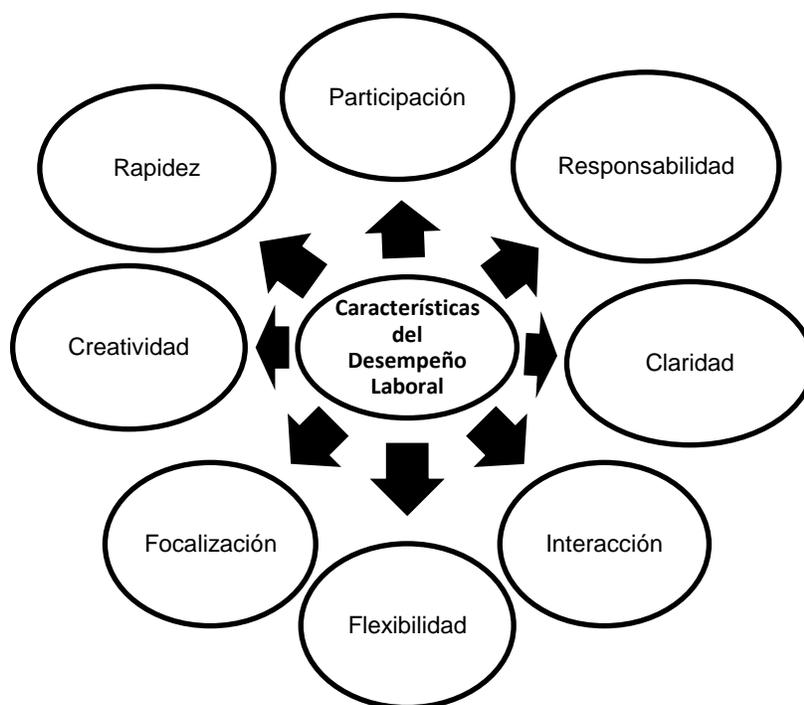


Figura N° 04: Características del desempeño laboral

Nota: Según Chiavenato (2008)

Principios del Desempeño Laboral

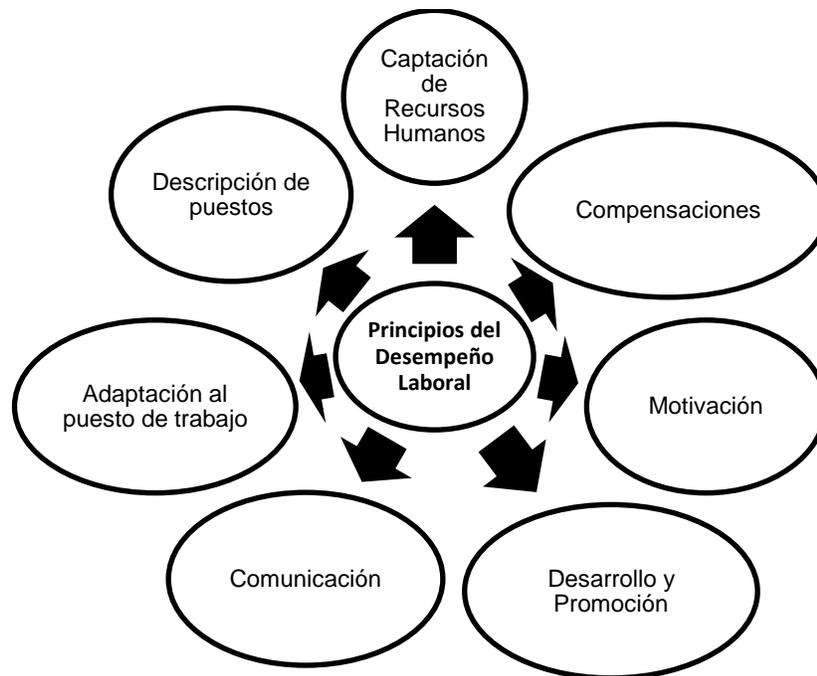


Figura N° 05: Principios del desempeño laboral

Nota: Según Chiavenato (2007)

Elementos del Desempeño Laboral

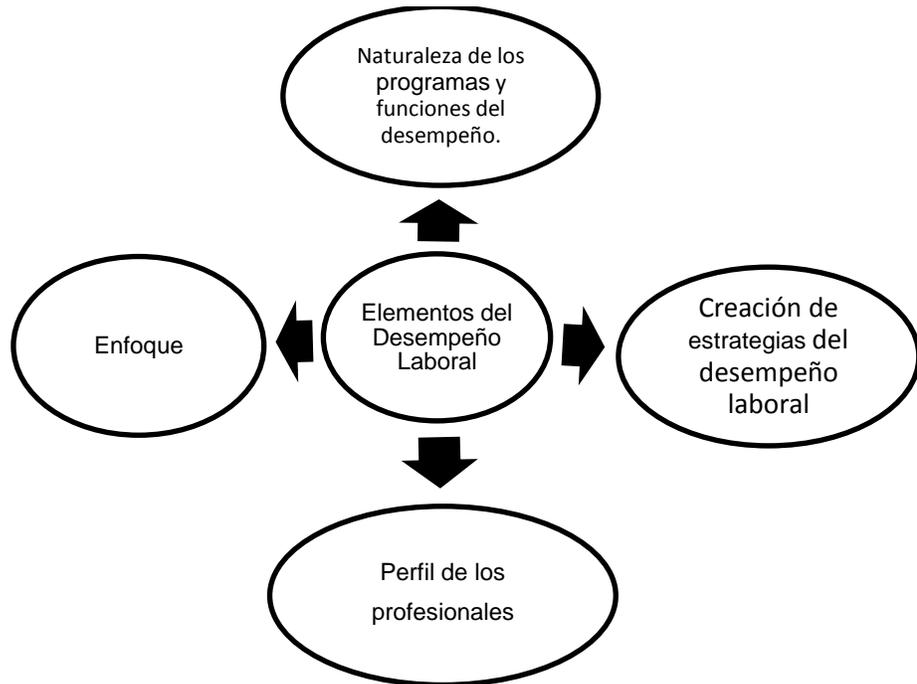


Figura N° 06: Elementos del desempeño laboral

Funciones del Desempeño Laboral

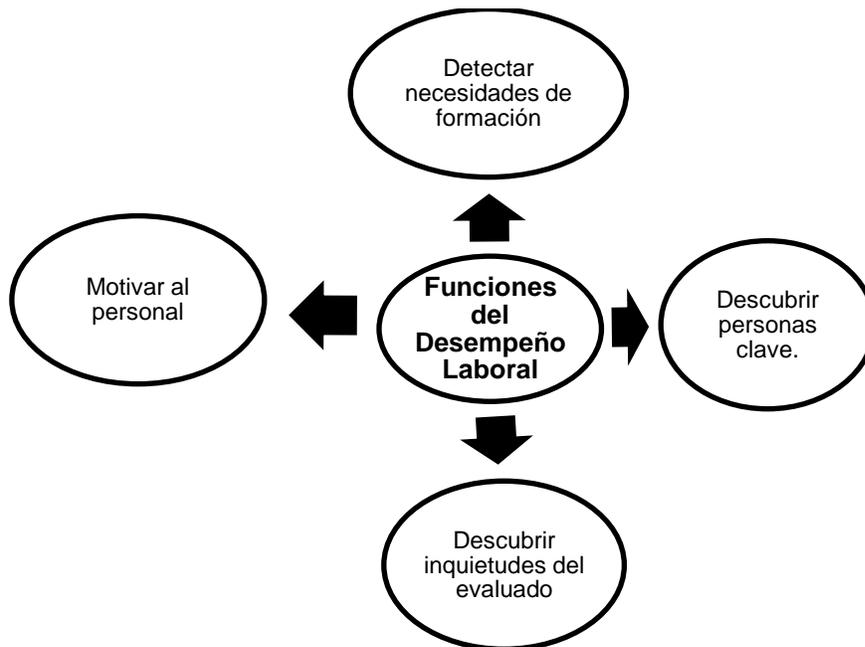


Figura N° 07: Funciones del desempeño laboral

Teorías

Teorías Contemporáneas

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

Fayol, es presentado por los investigadores como el padre de la teoría funcional, en la década de 1930, concordando con la crisis mundial de 1929, apareció en Europa y más concretamente en Francia, transformando el pensamiento administrativo con la idea de que toda organización está basada en cinco funciones básicas, catorce principios que deberían ser observados para operar con eficiencia y seis operaciones fundamentales de la disciplina, Rivas (2007) y Zapata (2007).

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

Dimensiones del desempeño laboral

a) Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas

Medina Gómez (1996):

Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y

cuantitativas que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho período (p.67).

Según Arias (2006), un objetivo general expresa "el fin concreto de la investigación en correspondencia directa con la formulación del problema" (p. 45).

Según Herrera (2006) Objetivo es la categoría que refleja el propósito o intencionalidad de la investigación (el para qué), lo que debe lograrse, de modo que se transforme el objeto y se solucione el problema. El objetivo expresa los límites del problema y orienta el desarrollo de la investigación al precisar que se pretende, por tanto el título del proyecto de investigación o trabajo científico debe surgir del objetivo del para qué.

Definición tiene, tanto fortaleza como debilidades con relación a criterios tales como dimensiones y generalidades, utilidades gerenciales y relevancia.

b) Dimensión Cooperación y trabajo en equipo:

Chiavenato (2013) El equipo de trabajo o trabajo en equipo puede desempeñar un papel muy importante en la socialización de nuevos colaboradores. La integración del nuevo miembro se debe atribuir a un equipo de trabajo capaz de provocar en él un efecto positivo y duradero. La aceptación del grupo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales, además, los equipos de trabajo ejercen una fuerte influencia en las creencias y actitudes de los individuos respecto de la organización y la forma en que se deben comportar. (p.189)

Alles (2005) Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo, trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que esta competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de

un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos. (p.287)

Medina (1996) “Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente camaraderil, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo” (s.p).

Según Koontz equipo es un número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables. (p. 576)

c) Dimensión Disciplina laboral

Werher (2007) “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”. (p. 453).

Medina (1996) “Se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta” (p.78).

d) Dimensión Superación personal

Medina (1996) “Se valora si el trabajador, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones en el desempeño de su actividad, actúa para obtener mejores resultados cada vez y progresa consistentemente, así como su preocupación y disposición de superación, tanto por acciones de capacitación como de forma autodidacta” (p.78).

Maristany (2005) “Consiste básicamente, en hacer una carrera más rápida dentro de la corporación, ser parte del núcleo especial de los expatriados que se consideran personas de alto potencial y conocer diferentes países y culturas” (p.71).

Definiciones de Términos Básicos:

Capacitación: Pérez (1982), Diccionario de Administración Pública nos dice que “Es la adquisición de conocimientos y el mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimientos y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forman parte de su comportamiento. (Jiménez Castro). Sinónimo: Adiestramiento” (p 37).

Capacitación del Trabajador: Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett 1992, p 4), “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” Según Nash (1989, p.229), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen de desempeño.

Comunicación: Pérez (1982), Diccionario de Administración Pública, nos dice que es:

Elemento indispensable de cualquier forma de organización empresarial, de ella depende en mayor o menor grado la dirección, control, la coordinación y la comprensión de los individuos agrupados en el ente económico que se trate; la comunicación implica un sistema de información escrita u oral, formal o informal de arriba hacia abajo o viceversa entre dos o más individuos. Proceso de intercambio verbal, escrito o visual para transmitir y conocer criterios, informaciones, pensamientos, aspiraciones, etc (p. 44).

Comunicación: Es muy importante que el empleado comprenda la forma en que se califica su desempeño. Primero resuma el desempeño total, y luego explique qué significa la calificación. A menos que el desempeño del empleado sea netamente insatisfactorio, felicítelo por sus puntos fuertes y trate de cerrar la entrevista con una actitud positiva. Sugiera aquello que debe modificar y qué espera de él en el futuro. . (Pérez, 1982, p.64).

Desarrollo de las personas: Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización. No se trata solo de enviar a las personas a cursos, sino de un esfuerzo por desarrollar a los demás. (Pérez, 1982, p.292).

Evaluaciones negativas: Cuando tenga que informarle a un empleado que su evaluación de desempeño ha sido considerada como insatisfactoria, hable clara y concisamente. No dé mensajes ambiguos, solo confunden y no atenúan por ello lo desagradable de la situación. (Pérez, 1982, p.64).

Economía: Está relacionada con la adquisición y el aprovechamiento de los recursos, los cuales deben ser adquiridos de la forma más óptima posible, en una cantidad adecuada y con un nivel de calidad aceptable.

Eficacia: Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos de gestión en cada uno de los ámbitos de análisis de la esfera de los servicios municipales.

Eficiencia: Enuncia el nivel de aprovechamiento de los recursos en el desarrollo del proceso de actividades o servicios municipales.

Evaluaciones positivas: Hasta los mejores empleados poseen algunas deficiencias. Trate de mantener la entrevista en perspectiva. (Pérez, 1982, p.64).

Empowerment: Es la habilidad de capacitar a individuos o a grupos, dándoles responsabilidad para que tengan un profundo sentido del compromiso y autonomía personal, participen, hagan contribuciones importantes, sean creativos e innovadores, asuman riesgos y quieran sentirse responsables y asumir posiciones de liderazgo. Incluye el fomento del trabajo en equipo dentro y fuera de la organización, y el uso eficiente de los equipos. (Pérez (1982, p.268).

Excelencia: Formula el nivel de calidad de los servicios; tiene dos componentes: el objetivo, de difícil medición, y el subjetivo, relativo a la forma en que perciben los ciudadanos dicho nivel de calidad de servicio.

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos

Puesto: es un conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama.

La posición define las relaciones entre un puesto y los demás de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas.

Salario: Nunca mencione un cambio de remuneración hasta el final de la entrevista de retroalimentación. Si no lo hubo, explique claramente por qué. Sea sencillo. Algunos supervisores abordan estas situaciones con un cierto grado de histrionismo. No es conducente.

Municipalidad:

Las Municipalidades son los órganos del Gobierno Local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas de derecho público interno, tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (Ley N° 27972, 2007).

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

Mitacc (2013). 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.” (p. 4).

El presente trabajo de investigación realizado presenta los conceptos básicos en sus dimensiones de la variable del talento humano las cuales son: el conocimiento, habilidades, motivación y actitudes y las dimensiones del desempeño laboral son: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, esto no puede acercarnos aceptar o rechazar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. Esto permitirá que mi investigación analice diferentes conceptos y llegar a una realidad concreta en mi presente trabajo realizado.

1.3.2 Justificación Práctica

Arnedo y Castillo (2009), definen que:

Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee dicha organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible es necesario que los usuarios externo tengan altos niveles de satisfacción y estén motivados, pues de estos factores dependen su calidad de vida. (p. 20).

El presente proyecto de investigación es práctica porque tiene tendencia a la solucionar los problemas que influye la gestión del trabajo administrativo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016 proponiendo estrategias que contribuyan a resolverlo. Cuando genera información que pueda ser utilizada para tomar medidas tendentes a mejorar una Institución, un sector, etc. El análisis del talento humano, se utilizará para identificar, categorizar y analizar las percepciones que tienen los integrantes de la organización, en un determinado período de tiempo, valiéndose de métodos de recolección de información.

1.3.3 Justificación Metodológica

Mitacc (2013). Define que:

La justificación explica de forma convincente el motivo por el qué y para qué se va a realizar una investigación o un proyecto. Para efectuar la justificación es necesario entender bien el asunto que se va a investigar o a realizar, para explicar el por qué es conveniente desarrollar la investigación o el proyecto, además de los beneficios que se conseguirán al solucionar la problemática que se expone. (p.5).

La investigación metodológica tiene razones importantes que sustentan un aporte por la utilización y modelos de investigación. El instrumento a utilizar es el cuestionario y la técnica es la encuesta utilizada, para contrarrestar nuestra hipótesis

de aceptación o rechazo. Con ello se pretende conocer las relaciones interpersonales y toma de decisiones en la organización.

1.4 Problema

La Municipalidad Distrital de Chaclacayo es una Institución Pública al servicio de la comunidad, en la cual encontramos problemas en el personal que labora en dicha Entidad ya que no se encuentran debidamente preparados para el cargo a desempeñar y lamentablemente no se le da la debida importancia para una mejorar la Gestión por parte del área a cargo. La falta de capacitación por parte de la Institución, incentivos, etc. para poder lograr las metas establecidas y cumplir con las funciones encomendadas por las Gerencias.

El desempeño laboral se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Existe un contagioso síndrome del cargo, el cual significa que al elevar su status adquiere el conocimiento que nunca ha tenido, ya que en la mayoría de los cargos son otorgados por familiaridad, amistad, devolución de favores entre otros. No todos los trabajadores de la entidad tienen las mismas habilidades en el manejo de la tecnología para desarrollar mejor la labor encomendada y mucho menos tienen una actitud positiva para lograr un buen desarrollo emocional, enriquecer y explotar mucho mejor sus conocimientos. Existiendo personal con tiempo de servicio más de cinco años que se han mantenido en sus puestos de trabajo por la habilidad en sus funciones que realizan y no comparten sus experiencias con los nuevos trabajadores. Podremos mencionar que en la Municipalidad distrital de Chaclacayo, no existe la motivación económica, capacitación del personal existe diferencias entre el personal técnico, profesional y los Gerentes de las diferentes áreas. La actitud del personal no alcanzan sus objetivos personales ni laborales.

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?

Problema Especifico 2

¿Qué relación existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?

Problema Especifico 3

¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?

Problema Especifico 4

¿Qué relación existe entre las actitudes asociado con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación entre la Gestiona del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre el conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre las habilidades con el variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la motivación se relaciona con el variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Hipótesis Específica 4

Existe relación entre las actitudes con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre las actitudes con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables de investigación

Variable 1 Talento Humano

Chiavenato (2002) dice que:

Afirma que gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 5).

Variable 2 Desempeño Laboral

Palaci (2005), plantea que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p. 155).

2.2 Operacionalización de las variables

Roque Sánchez (2012) 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. De acuerdo con Hempel (1952, p. 114).

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1 Gestión del Talento Humano

Dimensión	Indicador	Ítem	Escalas	Niveles y Rangos
Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	Del (01) al (05)		Muy favorable (48-60)
Habilidades	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	Del (06) al (10)	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Favorable (34-46) Desfavorable (20-33)
Motivación	Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial.	Del (11) al (15)		(20-33)
Actitudes	Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	Del (16) al (20)		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2 Desempeño Laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Escalas	Niveles y Rangos
Cumplimiento de los objetivos y tareas.	Ejecutar las tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	Del (01) al (05)		Alta
Cooperación y Trabajo en Equipo.	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	Del (06) al (10)	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	(48-60) Media (34-47)
Disciplina Laboral	Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazados.	Del (11) al (15)		Baja (20-33)
Superación Personal	Formación Realización Relaciones personales	Del (16) al (20)		

2.3 Metodología

El método utilizado en el presente estudio es el hipotético deductivo, según Hurtado y Toro (2007) nos explica:

En resumen, es un esquema o modelo de confirmación y refutación de hipótesis. Cuantos más casos confirmatorios hay, mayor es la posibilidad de que la hipótesis sea verdadera. La confirmación nos da la posibilidad de que la hipótesis sea verdadera, en cambio la refutación significa que la hipótesis es falsa. (p. 75).

2.4 Tipo de estudio

La presente investigación es del tipo básica, con enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por:

Investigación Básica.

Soto (2011), define investigación básica como: La investigación básica recibe también el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con algún aspecto práctico. (p.14).

Enfoque Cuantitativo.

Hernández (2014), señala que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p.5)

Leyton, (2012). Señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos

asociados a él. Por ejemplo si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos). Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable. La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. (p.41)

2.5 Diseño de la investigación.

La presente investigación es Diseño descriptivo, correlacional, no experimental, sustentada teóricamente por:

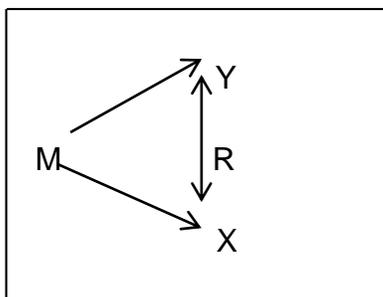
Investigación Descriptiva

Hernández Fernández y Baptista (2014). Señala que: Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.80).

Según Toro y Parra (2006). El diseño no experimental, es el que se realiza sin manipulación de las variables independientes, o sea se desarrolla mediante la observación de algo ya existente sin necesidad de provocación, de algo que ya sucedió.

El Diseño no experimental se divide en dos tipos: Transversales y Longitudinales, en esta investigación solo se trabajará con el primero.

Este diseño obedece al siguiente esquema



Dónde:

M = Muestra.

X = Variable 1 Talento Humano.

Y = Variable 2 Desempeño Laboral

r = Relación entre las dos variables.

Para Díaz (2009) los Diseños Transversales son aquellos que nos permiten describir y analizar las variables y su interrelación. (p. 122)

A su vez los tipos de diseños transversales se subdividen en: Transversales Descriptivos y Transversales Correlacionados.

En este caso se trabajará con los diseños Transversales Correlacionados, que según Díaz (2009) la indica como: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí también se trata de realizar descripciones, pero no solo de las variables que se estudian, sino de las posibles correlaciones que puedan existir entre ellas” (p.123).

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación. Por ejemplo: considerando el título del ejemplo anterior, la población comprendería todos los estudiantes universitarios de las universidades privadas de Lima.

La población está conformada por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

2.6.2 Muestra

Muestra: La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (1997), afirma que la muestra " es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

La muestra en esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

2.6.3 Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio es censal. Se realizó con un muestreo censal o poblacional a criterio del investigador, al ser la muestra igual a la población.

2.6.4 Criterios de selección

Así mismo esta investigación ha cumplido con los criterios de inclusión que según Tinoco y Sáenz (1999) , citado por Moreno (2013) son determinados por la pregunta misma de la investigación y enmarca la población diana o población objeto de estudio, estos criterios singularizan a los sujetos que podrán entrar al estudio; por lo general, estos criterios son globales o generales. En términos prácticos, todos los criterios de inclusión deben de cumplirse para ser incorporado como participante del estudio. Por su parte, los criterios de exclusión indican cual será el subconjunto de población diana definido por los criterios anteriores con la que finalmente se va a trabajar.

Criterios de Inclusión.

Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, voluntarios a la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, que asistieron el día de la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Criterios de Exclusión.

No ser trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.
Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, que no son voluntarios a la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, que no asistieron el día de la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Angulo (2012). Determina que: Es importante señalar que la información obtenida deberá de reunir aspectos relacionados con el trabajo de la obtención, análisis y presentación de la información. Por lo tanto serán utilizadas las diferentes técnicas en

la recolección de datos, también el tratamiento y el análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida y con motivo de la investigación. (p.1).

Encuesta

Trespalcios (2005) nos dice que:

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96).

Encuesta: Está dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo con la finalidad de medir su Talento Humano con relación al Desempeño Laboral.

2.7.2 Instrumentos

Tiene la finalidad de recopilar datos respecto a la gestión administrativa del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

• Ficha técnica del instrumento Gestión del Talento Humano

Variable 1	:	Gestión del talento humano
Autor	:	Martha Alicia Alles
Año	:	2010
Procedencia	:	Diccionario de preguntas La Trilogía Tomo III
País	:	Argentina
Adaptación	:	Aurora Ydalida Del Castillo Méndez
Año	:	2016
Procedencia	:	Universidad Cesar Vallejo
Objetivo	:	Medir el talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016
Institución	:	Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016
Tipo de instrumento	:	Encuesta
Aplicación	:	Directa
Tiempo de duración	:	20 minutos
Dimensiones	:	Son cuatro: Conocimiento, habilidades, motivación y actitudes
Escala de medición	:	Son tres: Nunca 1 punto A veces 2 puntos Siempre 3 puntos
Ítems	:	Son 20 las cuales constan de la siguiente manera: Dimensión 1 Conocimiento 5 ítems Dimensión 2 Habilidades 5 ítems Dimensión 3 Motivación 5 ítems Dimensión 4 Actitudes 5 ítems.

Escalas de medición del talento humano

Nivel	Rango
Muy favorable	48 - 60
Favorable	34 - 47
Desfavorable	20 - 33

Ficha técnica del instrumento del Desempeño Laboral

Variable 1	:	Desempeño Laboral
Autor	:	Martha Alicia Alles
Año	:	2010
Procedencia	:	Diccionario de preguntas La Trilogía Tomo III
País	:	Argentina
Adaptación	:	Aurora Ydalida Del Castillo Méndez
Año	:	2016
Procedencia	:	Universidad Cesar Vallejo
Objetivo	:	Medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016
Institución	:	Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016
Tipo de instrumento	:	Encuesta
Aplicación	:	Directa
Tiempo de duración	:	20 minutos
Dimensiones	:	Son cuatro: Cumplimiento de los objetivos y tareas Cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal
Escala de medición	:	Son tres: Nunca 1 punto A veces 2 puntos Siempre 3 puntos

Ítems : Son 20 las cuales constan de la siguiente manera:

Dimensión 1 Cumplimiento de los objetivo 5 ítems

Dimensión 2 Cooperación y trabajo en equipo
Ítems.

Dimensión 3 Disciplina laboral 5 ítems

Dimensión 4 Superación personal 5 ítems.

Escalas de medición del desempeño laboral

NIVEL	RANGO
Alta	48 - 60
Media	34 - 47
Baja	20 - 33

2.8 Validación y confiabilidad del instrumento

2.8.1 Validación del instrumento

Validez

De acuerdo con Hernandez, Fernández y Baptista (1998), indicaron “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 243)

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

La validación se efectuó por medio de la evaluación de 3 expertos con grados de Magister y/o Doctor con dominio en el tema (juicio de expertos), en donde se les entregó a cada uno de los especialistas una “matriz de evaluación” para que consideren independientemente sus calificaciones respecto a cada instrumento. Gómez 2013. (p. 133 - 134).

Tabla 3

Validez del instrumento Talento Humano

Validador	Resultado
Dr. Efraín Gómez Briceño	Aplicable
Mg. Carlos Sánchez Ramírez	Aplicable
Mg. Oscar Suazo Peves	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 4

Validez del instrumento Desempeño Laboral

Validador	Resultado
Dr. Efraín Gómez Briceño	Aplicable
Mg. Carlos Sánchez Ramírez	Aplicable
Mg. Oscar Suazo Peves	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

2.8.2 Confiabilidad del instrumento

Quero, (2010). Define que: La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. En el caso específico del coeficiente de confiabilidad vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, se dispone del coeficiente (alpha), propuesto

por Lee J. Cron Bach (1916-2001) en el año 1951. Por lo tanto, con la creación del de Cron Bach, los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala Likert, o cualquier escala de opciones múltiples. (p.67).

La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable, obteniendo la varianza de cada ítem a través del software SPSS 24.0.

La confiabilidad que se realizó al cuestionario fue a través del Coeficiente de Cronbach, en donde se midió internamente el grado de consistencia de las respuestas (3) que los encuestados respondieron. Mediante la aplicación el programa estadístico SPSS versión 24 se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos a cada una de las variables de estudio.

Roque 2012 (p. 29) afirma:

Es el Coeficiente de confiabilidad del instrumento. Desarrollado por Cronbach (1951), se utiliza cuando los ítems no son calificados dicotómicamente. La fórmula de coeficiente alfa es la misma que la formula Kuder-Richardson, con la excepción de que es la varianza de un solo ítem, indicando el signo de que se suman juntas las varianzas de todos los ítems. Es una formula en particular útil para una prueba compuesta por preguntas relativas, cuyas respuestas pueden calificarse sobre un rango de valores.

La fórmula es la siguiente:

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

Dónde:

- α = Coeficiente Alfa de Cronbach
- K = Tamaño de la muestra (número de ítems)
- $\sum s_i^2$ = Sumatoria de varianzas

S_T^2 = Varianza total

De Vellis (2006) considera la siguiente escala de medición:

Tabla 5

Rango de medición de las variables

Rangos	Magnitud
Por debajo de 0.60	Inaceptable
De 0.60 a 0.65	Indeseable
Entre 0.65 y 0.70	Mínimamente aceptable
De 0.70 a 0.80	Respetable
De 0.80 a 0.90	Buena
De 0.90 a 1.00	Muy buena

Confiabilidad de la variable Talento Humano

El instrumento mediante encuesta acerca de las habilidades gerenciales se aplicó a una muestra piloto a 20 trabajadores de dos (2) municipalidades, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa estadístico SPSS versión 24.

Tabla 6

Confiabilidad por Alfa de Cronbach del Talento Humano

Valor de Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.84	20

Interpretación:

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.84, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es muy bueno.

Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

El instrumento mediante encuesta del desarrollo organizacional se aplicó a una muestra piloto a 20 trabajadores de dos (2) municipalidades, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa estadístico SPSS versión 21.

Tabla 7:

Confiabilidad por Alfa de Cronbach del Desempeño Laboral

Valor de Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.85	20

Interpretación:

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.85, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es bueno.

2.9 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos es mediante el programa estadístico SPSS versión 24, la descripción de variables que se usó fue con los estadígrafos de frecuencias y porcentajes estables, presentadas con tablas y figuras. Para confirmar que la

distribución de los datos estadísticos descriptivos con variables de estudio cualitativas ordinales representada por medio de la prueba no paramétrica, se realizó la Prueba de Normalidad, luego como resultado se analiza el Coeficiente de Spearman con las correlaciones según las hipótesis formuladas.

Método Estadístico

Fernández y Díaz (2007), indican que: El Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Existen dos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos uno señalado por Spearman y otro por Kendall. El r de Spearman llamado también rho de Spearman es más fácil de calcular que el de Kendall. El coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson calculado sobre el rango de observaciones. En definitiva la correlación estimada entre X e Y se halla calculado el coeficiente de correlación de Pearson para el conjunto de rangos apareados. El coeficiente de correlación de Spearman es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores externos ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales. (p. 6).

2.10 Aspectos éticos

Se sugiere los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

No manipulación de resultados de las encuestas hechas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

III. Resultados

3.1 Descripción de Resultados

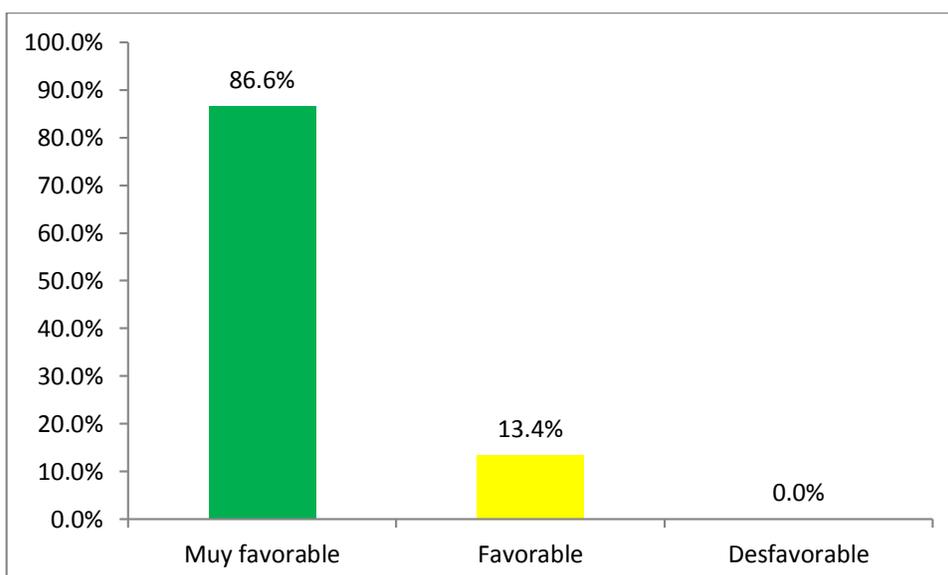
3.1.1 Descripción de la variable talento humano de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable talento humano.

Niveles	Frecuencia	%
Muy favorable	71	86,6
Favorable	11	13,4
Desfavorable	0	0,0
Total	81	100,0

TALENTO HUMANO



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 1 se observa que el 86.6% de los trabajadores encuestados se encuentran en el nivel muy favorable, el 13.4% en un nivel favorable y el 0% nivel desfavorable.

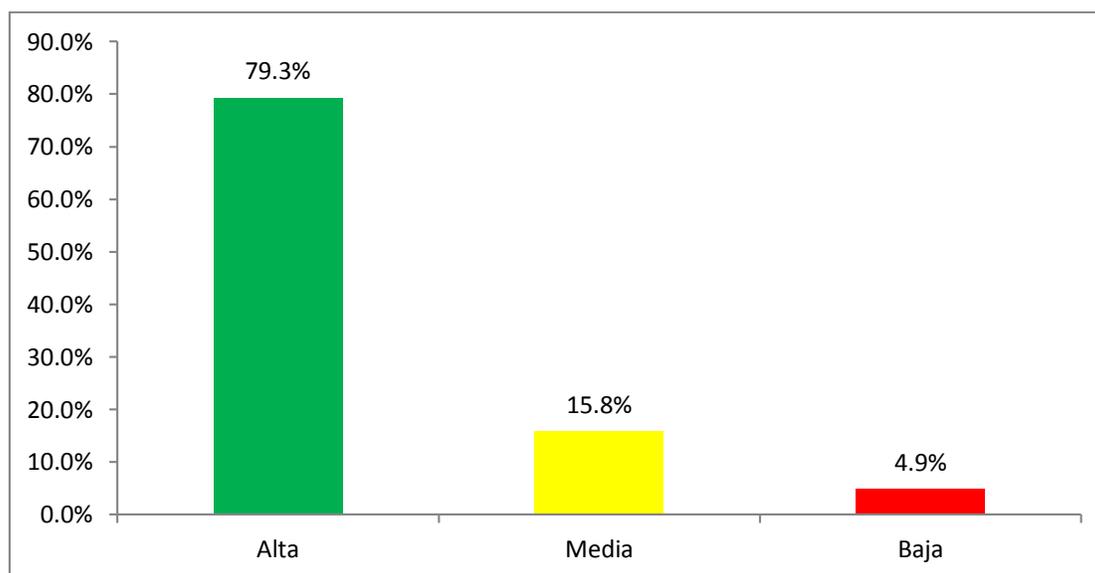
3.1.2 Descripción de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de los niveles del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	%
Alta	65	79,3
Media	13	15,8
Baja	4	4,9
Total	82	100,0

DESEMPEÑO LABORAL



Interpretación:

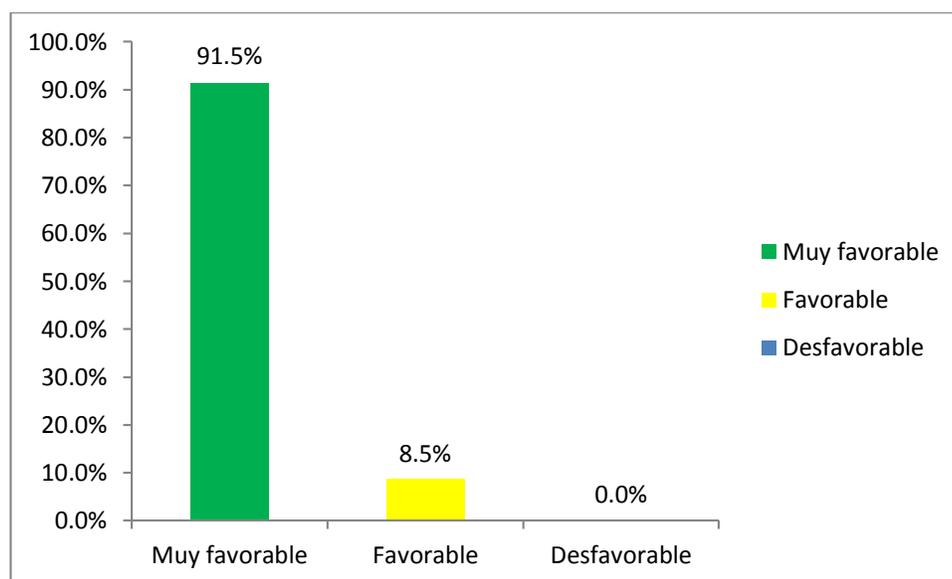
En la tabla 9 y figura 1 se observa que el 79.3% de los trabajadores encuestados se encuentran en el nivel alto, el 15.8% en un nivel medio y el 4.9% nivel bajo.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes del Conocimiento

Niveles	Frecuencia	%
Muy favorable	75	91,5
Favorable	7	8,5
Desfavorable	0	0,0
Total	82	100,0

CONOCIMIENTO



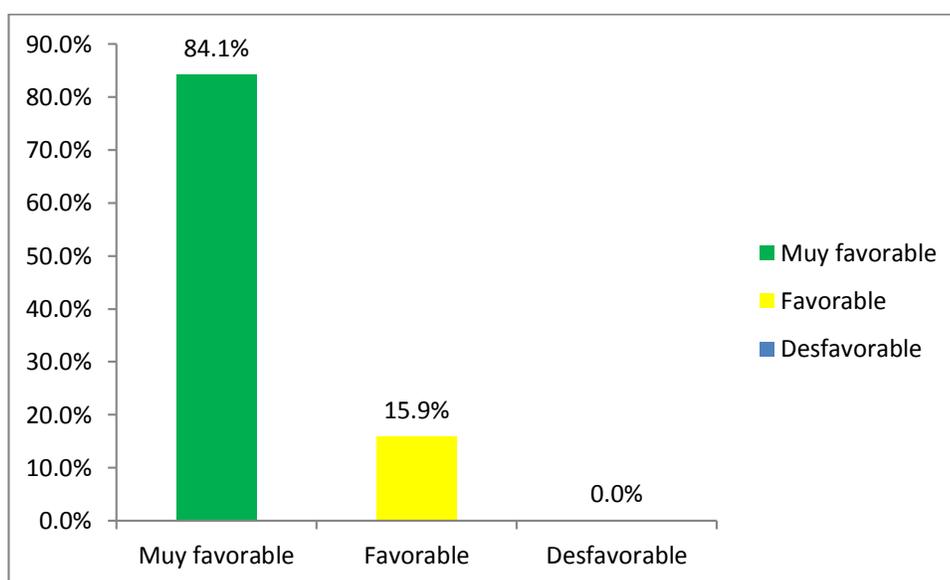
En la tabla 10 y figura 1 se observa que el 91.5% de los trabajadores encuestados se encuentran en el nivel muy favorable, el 8.5% en un nivel favorable y el 0% nivel desfavorable.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de la Habilidades

Niveles	Frecuencia	%
Muy favorable	69	84,1
Favorable	13	15,9
Desfavorable	0	0,0
Total	82	100,0

HABILIDADES



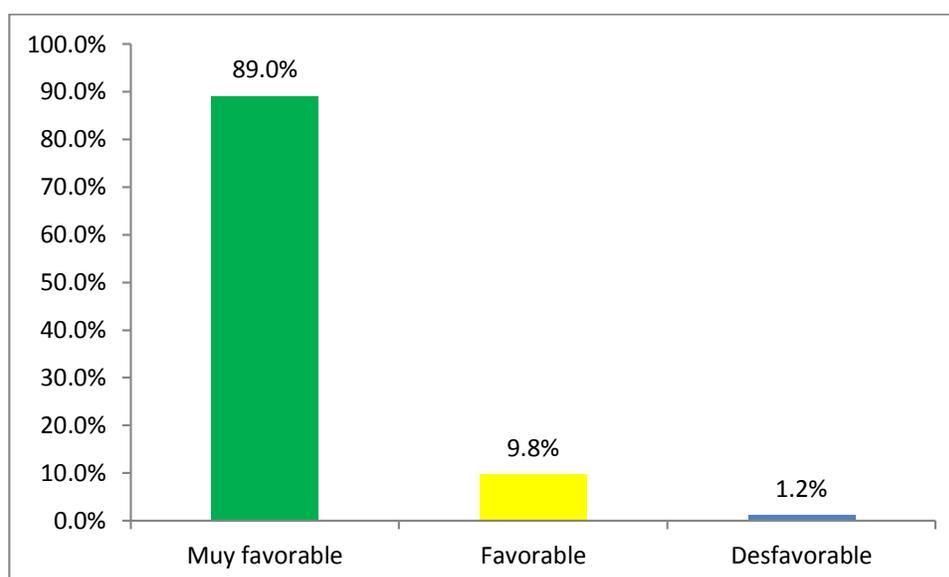
En la tabla 11 y figura 1 se observa que el 84.1% de los trabajadores encuestados se encuentran en el nivel muy favorable, el 15.9% en un nivel favorable y el 0% nivel desfavorable.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de la Motivación

Niveles	Frecuencia	%
Muy favorable	73	89,0
Favorable	8	9,8
Desfavorable	1	1,2
Total	82	100,0

MOTIVACION



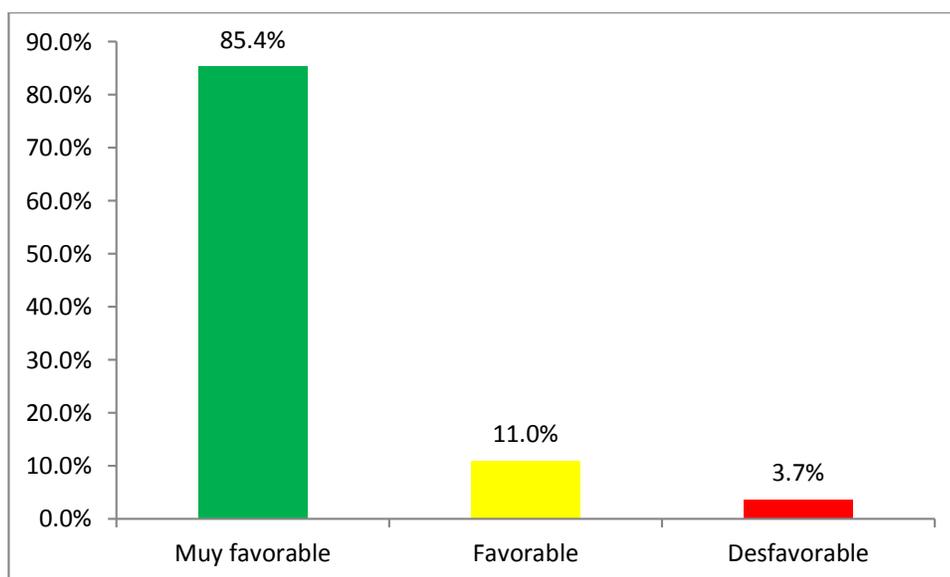
En la tabla 12 y figura 1 se observa que el 89% de los trabajadores encuestados se encuentran en el nivel muy favorable, el 9.8% en un nivel favorable y el 1.2% nivel desfavorable.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de las Actitudes

Niveles	Frecuencia	%
Muy favorable	70	85,4
Favorable	9	11,0
Desfavorable	3	3,7
Total	82	100,0

ACTITUDES



En la tabla 13 y figura 1 se observa que el 85.4% de los trabajadores encuestados se encuentran en el nivel muy favorable, el 11% en un nivel favorable y el 3.7% nivel desfavorable.

3.1.3 Prueba de Normalidad de las variables

Tabla 14

Pruebas de normalidad de la variable Talento Humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Estadísti	gl	Estadísti	Gl
			co		co	
TALENTO HUMANO	,518	82	,000	,402	82	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 15

Pruebas de normalidad de la variable Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Estadísti	gl	Estadísti	Gl
			co		co	
DESEMPEÑO LABORAL	,481	82	,000	,505	82	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

3.1.4 Prueba de Hipótesis

Moreno (2013), indica: Los procedimientos que facilitan el decidir si una hipótesis se rechaza o no, así como el determinar si las muestras observadas difieren significativamente de los resultados esperados se llaman pruebas de hipótesis, ensayos de significancia o reglas de decisión.

Si en el supuesto de que una hipótesis determinada es cierta, se encuentra que los resultados observados en una muestra aleatoria difieren marcadamente de

aquellos que cabía esperar con la hipótesis y con la variación propia del muestreo, se diría que las diferencias observadas son significativas y se estaría en condiciones de rechazar la hipótesis.(p. 7).

Hipótesis es una aseveración de una población elaborado con el propósito de poner a prueba, para verificar si la afirmación es razonable se usan datos.

En el análisis estadístico se hace una aseveración, es decir, se plantea una hipótesis, después se hacen las pruebas para verificar la aseveración o para determinar que no es verdadera.

Hipótesis General

H1: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Hipótesis Nula

H0: No existe relación significativa entre la Gestión Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla N° 16

Correlación entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral

		TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1.000	.77**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	82	82
	Coeficiente de correlación	.77**	1.000
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.77 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.60 a 0.90 la correlación se califica como alta.

Roque 2012 (p.33).

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre las variables Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Hipótesis Especifica 1

H1: El conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

H0: No existe relación significativamente entre el conocimiento con el Desempeño Laboral en los trabajadores Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla N° 17

Correlación entre el Conocimiento y el Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO	
		CONOCIMIENTO	LABORAL
Rho de Spearman	CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación 1.000	.71**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	82
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación .71**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	82

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.71 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión conocimiento con la variable desempeño laboral, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.60 a 0.90 la correlación se califica como alta. Roque 2012 (p.33).

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre la dimensión conocimiento y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo– 2016.

Hipótesis Especifica 2

H1: Las habilidades se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Hipótesis Nula 2

H0: No existe relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla N° 18

Correlación entre las Habilidades y el Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO	
		HABILIDADES	LABORAL
HABILIDADES	Coefficiente de correlación	1.000	.94**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	82	82
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.94**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.94 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión habilidades con la variable desempeño laboral, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.60 a 0.90 la correlación se califica como alta. Roque 2012 (p.33).

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo– 2016.

Hipótesis Especifica 3

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

H0: No existe relación significativa entre la motivación con el variable Desempeño Laboral en los trabajadores Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla N° 19

Correlación entre la Motivación y el Desempeño Laboral

		MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1.000	.85**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	82	82
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.85**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.85 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión motivación con la variable desempeño laboral, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.60 a 0.90 la correlación se califica como alta. Roque 2012 (p.33).

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo– 2016.

Hipótesis Especifica 4

H1: Las actitudes se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión actitudes con el Desempeño Laboral en los trabajadores Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla N° 20

Correlación entre el Actitudes y el Desempeño Laboral

			ACTITUDES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ACTITUDES	Coeficiente de correlación	1.000	.44**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	82	82
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.44**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.44 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión actitudes con la variable desempeño laboral, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.40 a 0.60 la correlación se califica como media regular. Roque 2012 (p.33).

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo–2016.

IV. Discusión

De los hallazgos encontrados El resultado de 0.77 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016; esto es la productividad en un nivel baja el 21.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico ineficaz; por otro lado, la productividad en un nivel media el 32.5% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico regular. Así mismo, la productividad en un nivel alta el 36.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico eficaz

Igualmente de los hallazgos encontrados se observa en, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada De acuerdo a la tabla 19, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.525$) entre el desarrollo de personas de la gestión del talento humano y el clima laboral, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada. Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, el desarrollo de personas de la gestión del talento humano se relacionó positivamente con el clima laboral de los trabajadores del área de sistema del Ministerio Público Fiscalía de la Nación - Lima, 2015.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se presenta una correlación entre moderada fuerte (0,741), observando que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alterna (H_1); es decir: “Existe una relación significativa entre el servicio de agua potable y alcantarillado y el desempeño laboral en el distrito de Miraflores 2,015.

De los hallazgos encontrados, sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de

Ayacucho-2,014 la correlación de $Rho=0.777$, con una $p=0.001$ ($p < 0.05$), lo cual nos indica que hay una aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se confirma que existe una relación alta entre la motivación y el desempeño laboral según los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho-2,014

De los hallazgos encontrados se corrobora lo planteado por Fuentes (2012), puesto que se coincide en afirmar que es necesario que toda organización cuente con un Plan Estratégico, aunque a veces se piense que la misión y visión de una empresa, forme parte del decorado de la sala de recepciones. Este Plan Estratégico ayuda a que los líderes de una organización plasmen la dirección que le quieren dar a la empresa, y cuando este plan es transmitido hacia toda la organización, ésta generará sinergias en todo el personal para la obtención de sus objetivos. Asimismo, este plan ayuda a que cada trabajador sepa hacia a donde se quiere ir y se comprometa con ese destino

Se corrobora lo planteado por Verni (2012), puesto que se coincide en afirmar que la selección de los procesos, debe ser un hecho metodológico bien orientado, para evitar que procesos que no tengan la importancia debida, generen un vertedero de información poco útil. Los Indicadores de Gestión son una herramienta para medir rendimientos de la organización, dentro de todos los ámbitos y que permiten mejorar la eficiencia, tras la aplicación de programas de operación, control, mantenimiento y mejoramiento de los procesos. La utilización de la matriz de indicadores, permite monitorear de manera integral todos los procesos del sistema, analizar su tendencia y plantear mejoras para los mismos. El control estadístico de procesos, permite evaluar la capacidad del proceso productivo, entender estadísticamente la variabilidad de cada operación del proceso y coadyuva a la toma de decisiones en cuanto a las desviaciones detectadas.

La presente investigación corrobora lo planteado por Romero (2010), puesto que se coincide en afirmar que para lograr una buena productividad empresarial es imprescindible una buena gestión empresarial, la cual engloba un conjunto de técnicas que se aplican al conjunto de una empresa. El objetivo de dicha gestión es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, garantizando viabilidad de la empresa.

Para poder lograrlo se debe conocer primero cual es el proceso más crítico y así poder ponerle remedio.

La presente investigación corrobora lo planteado por Cabrera (2007), puesto que se coincide en afirmar la importancia de establecer unos objetivos y unas metas es esencial para el éxito de una empresa. Y se debe establecer un camino a seguir que debe servir como fuente de motivación. Pero orientarse a los objetivos empresariales no siempre es fácil, la falta de motivación, la existencia de elementos de distracción o bien la poca competencia puede ir en contra de los objetivos trazados por la empresa. La mayoría de los trabajadores trabajan muchas horas pero no siempre logran las metas esperadas.

V. Conclusiones

- Primera: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación. Por otro lado los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral indico que el
- Segunda: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71 representó una alta asociación entre el conocimiento y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.
- Tercera: Se demuestra que Existe relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94 representó una alta asociación entre las habilidades y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.
- Cuarta: Se demuestra que Existe relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.85 representó una alta asociación entre la motivación y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.
- Quinta: Se demuestra que Existe relación significativa entre las actitudes con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la

Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.44 representó una regular media asociación entre las actitudes y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.

VI. Recomendaciones

Primero:

Se recomienda incentivar el trabajo para lograr mejores objetivos e innovar cambios en la entidad y de esta manera aumentar la productividad del personal en la institución. Hoy en día la creatividad es un requisito indispensable para la supervivencia de todas las organizaciones, ya que ello nos permite asegurar una posición competitiva en el mercado y hacer frente a los constantes cambios del mismo.

Segunda:

Se recomienda Innovar tecnología para mejorar los resultados y con ello aumentar la productividad de la organización. Las empresas deben ser cada vez más competitivas y para ello necesitan innovar utilizando nuevas tecnologías. Además estas herramientas son claves para ayudarnos a deshacernos de los procesos que no aportan valor. Tenemos que crear herramientas de trabajo para que cualquier persona que sepa las tareas que debe realizar, cuándo y cómo.

Tercera:

Se recomienda que la gestión del talento humano en+ las municipalidades se dé utilizando una buena selección, capacitación, desarrollo de sus habilidades y tener en cuenta su formación profesional para mejorar el nivel desempeño laboral, en forma continua mediante talleres, cursos, seminarios y capacitaciones para mejorar y reforzar el desempeño laboral ya que son de vital importancia en todos los niveles de la organización.

Cuarta:

Se recomienda delegar responsabilidades, a todos los trabajadores para mejorar la productividad empresarial, asumir todas las funciones y

metas dadas por la institución, para un mejor desenvolvimiento en sus labores cotidianas. Ya que ello ayudara a mejorar el uso de su tiempo mejorar el desenvolvimiento.

Quinta:

Se recomienda incentivar la unión laboral, incentivo económico, mejorar los ambientes laborales brindando una mejor iluminación, comodidad, limpieza y ventilación , ya que la unión hace la fuerza esto también ayudaría mucho al desarrollo y crecimiento de la organización ser mejores día a día, tanto en lo profesional, como en lo laboral y sobre todo en la vida familiar.

Referencias bibliográficas

- Alles, Martha Alicia, 2005 *By Ediciones Granica S.A. 2005 By Martha Alles S.A*
Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias -1a Ed. -
Buenos Aires: Granica, 2005 .360 P.; 23x17 Cm.
- Alles, Martha Alicia, Comportamiento Organizacional, Ediciones Granica,
Buenos Aires, 2007. Diccionario de preguntas La Trilogía Tomo III.
- Álvarez de Zayas, C. M. (1999). La escuela en la vida. La Habana. Editorial
Pueblo y Educación.
- Arias Galicia, L. Fernando, (2010) Administración de Recursos Humanos para el
alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.
- Brito Fernández, Héctor (1987) Relaciones Humanas y Desarrollo de Personal.
Tercera Edición.
- Camisón Thomas y Cruz Sonia, (2014) Gestión de la Calidad. Segunda Edición
Carrasco, S. (2009). *Metodología De La Investigación Científica*. Lima: San
Marcos.
- Comba Montero, Sandra (2013). Gestión Administrativa, Funciones
Administrativas, Precusores De La Administración. España.
- Chiavenato, I., (2002). *Gestión De Talento Humano*
- Chiavenato, I., (2008). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. El Capital
Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. México,
D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., (2011). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las
Organizaciones*: Novena Edición. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato Idalberto Administración De Recursos Humanos. Edic. Popular
2001.
- Chiavenato Idalberto Talento Humano Edic. Popular (2000)
- Chiavenato Idalberto Recursos Humanos Edición Popular (2007)
- Dessler G., Administración de personal (2006) Pearson Educación Octava
Edición.

- Diccionario de la Real Academia. (1970). Calpe S.A., Madrid 1970, Decimonovena Edición. España.
- Goñi, Z. (2008). Talento, Tecnología Y Tiempo, Editorial Díaz De Santos, España. Grant, R.M. (1996). "Toward A Knowledge Based Theory Of The Firm", Strategic Management Journal, 17 (Winter Special Issue).
- Gorriti, B. (2014). *La Evaluación Del Desempeño: Concepto, Criterios Y Métodos*.
- Heredia Rafael. Scasso: Dirección integrada de proyecto Madrid. España 1985
- Hernández Juan Carlos, Enríquez Y Luis Alonzo M. De Los Ángeles Caamaño T. Ballester. Administración De Empresas Editara Pretina – Muy Hispanoamericana S. A.6ta. Edición. España.
- Hernández, Fernandez Y Sampieri. (2014). *Metodología De La Investigación*. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- Hernández, C. (2012). *Diseños No Experimentales*. Venezuela. Recuperado De: [Http://Tesisdeinvestig.Blogspot.Com/2012/12/Disenos-No-Experimentales-Segun.Html](http://Tesisdeinvestig.Blogspot.Com/2012/12/Disenos-No-Experimentales-Segun.Html)
- Jaime Maristany (2007) Segunda Edición Administración De Recursos Humanos Por Pearson Educación De México S.A. De C.V.
- Keith David, (1985) Administración de Personal Y Recursos Humanos. Séptima Edicion.
- Kootz, Harold, y O´ODonnell Cyril. Administración, Séptima Edicion, Editorial Mc Graw Hill, México, D. F. 2003.
- Kootz, Harold, Weihrich Heinz, Administración Una Perspectiva Global, Octava Edición, Editorial Mc Graw Hill, México, D. F. 1998.
- Lledó, Pablo, (2011). Gestion de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá
- Mariana, José Antonio, Talento de los Recursos Humanos (2012)
- Maristany Jaime Administración De Recursos Humanos 2da Edición (2007)

- Mora Vanegas Carlos (2007). Clima Organizacional consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclima-organizacional>. (2008).
- Neef Max, Las Necesidades Humanas 2007.
- Palaci. (2004) Psicología Organizacional. Editorial Thompson. México
- Paredes, L. (2011) *Experiencias De Modernización De La Gestión Pública: Reflexiones Y Casos De Éxito*. Gestión Pública Y Desarrollo. Perú: Ediciones Caballero Bustamante. No. 48
- Quero B. (2010). *Confiabilidad Y Coeficiente Alfa De Cron Bach*. Recuperado De: [Http://Www.Urbe.Edu/Publicaciones/Telos/Ediciones/Pdf/Vol-12-2/Nota-2.PDF](http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.pdf).
- Quintana García, Cristina (2006). "Gestión del conocimiento y calidad total". Edición Díaz de Santo, Madrid, España.
- Remetería, A. (2008). *Concepto de gestión*. Editorial Universidad Bolivariana. Santiago de Chile
- Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Decima Edicion Editorial Pearson Education. México, 2004
- Robbins y Timothy A. Judge Comportamiento Organizacional, 15va Edicion (2014)
- Rodríguez Morales Luis, Diseño: Estrategia y Táctica de 1985
- Tamayo Y Tamayo, M (2005) *Metodología Formal De La Investigación Científica*. México: Editorial Limusa
- Varela, O. (2010). *El Desempeño De Los Individuos En Las Organizaciones*. Recuperado De: Primera Edición. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- Werther Willian B. (1991) Tercera Edición Administración De Personal Y RR. HH.
- Werther Willian B. (2008) Quinta Edición Elementos De Administración De Personal Y RR. HH.

Linkografia

<https://es.slideshare.net/MRAUSTIN/el-concepto-de-gestinget>

Anexos

Anexo A Matriz de consistencia

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE - CHACLACAYO 2016.”

AUTOR: Br. Aurora Ydalida Del Castillo Méndez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Chaclacayo - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades con el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre la Gestiona del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación entre el conocimiento con el</p>	Variable 1: TALENTO HUMANO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			CONOCIMIENTO	Lecciones aprendidas. Ideas propuestas Productos de información.	<p>1.- Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.</p> <p>2.- Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.</p> <p>3.- Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.</p> <p>4.- Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.</p>	

<p>desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016?</p> <p>¿¿Qué relación existe entre las actitudes asociado al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016</p>	<p>desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016.</p> <p>Existe relación entre las habilidades con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016.</p>			<p>5.- Se cumple con informar debidamente a los usuarios.</p>	<p>1 Nunca</p> <p>2 A veces</p> <p>3 Siempre</p>
	<p>Determinar la relación que existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016</p>	<p>Existe relación entre el motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016</p>	<p>HABILIDADES</p>	<p>Capacidad del - conocimiento.</p> <p>Crear</p> <p>Innovar</p>	<p>6.- Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su entidad.</p> <p>7.- La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.</p> <p>8.- Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.</p> <p>9.- Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.</p> <p>10.- Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.</p>	
	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016</p>	<p>Existe relación entre las actitudes con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016</p>		<p>Productividad laboral.</p>	<p>11.- Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.</p>	

	Distrital de Chaclacayo -2016		MOTIVACION	Participación laboral. Incentivo o salarial.	12.- Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad. 13.- Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante. 14.- Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo. 15.- Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	
			ACTITUDES	Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	16.- Están expuestos a asumir riesgo en el incumplimiento de sus funciones. 17.- Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada. 18.- Asume usted los riesgos en su trabajo 19.- Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma. 20.- Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor .	

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL						
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles O Rangos
			CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS	Ejecutar las tareas	1.- Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas. 2.- Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores. 3.- Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	1 Nunca 2 A veces 3 Siempre
		Alcanzar metas		4.- Asume y practica los valores dados en la institución para logara la misión. 5.- Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.		
		Lograr la misión	6.- Siente usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas.			
			COOPERACION Y	Lograr mejoras		

			TRABAJO EN EQUIPO.	Emprendimiento de proyectos en la sociedad	7.- El trabajo en equipo, logra mejora en sus labores. 8.- Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, que realiza para la mejora de la institución. 9.- Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	
			DISCIPLINA LABORAL	Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados.	10.- Cree usted que percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos 11.- Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido. 12.- Maneja adecuadamente su información y su tiempo. 13.- Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	
			SUPERACION PERSONAL	Formación Realización	14.- Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad 15.- Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	

				Relaciones personales	<p>16.- Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.</p> <p>17.- Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.</p> <p>18.- Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.</p> <p>19.- Realiza usted constantes cursos, capacitaciones diplomados, etc.</p> <p>20.- Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p>TIPO: Investigación básica</p> <p>NIVEL: Descriptiva-Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Constituido por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Censal de 82 constituido por trabajadores de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>Variable 1 :</p> <p>GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>TECNICA: Encuesta Instrumento: Cuestionario AÑO: 2016</p> <p>Autor: Administración de Recursos Humanos (2013)</p> <p>Variable 2:</p> <p>DESEMPEÑO</p>			

	<p>Chaclacayo.</p> <p>Muestra Censal</p> <p>Enfoque de la Investigación:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>LABORAL</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>AÑO: 2016</p> <p>Autor: Chiavenato</p> <p>Admiración de Recursos Humanos(2007)</p>	
--	---	--	--

Anexo B Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar “La Gestión del Talento Humano” en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.			
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.			
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.			
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.			
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.			
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.			
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.			
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.			
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.			
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.			
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.			
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.			

13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.			
14	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.			
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza			
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.			
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.			
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.			
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.			
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.			

Anexo B Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar el “Desempeño Laboral” en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.			
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.			
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.			
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.			
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.			
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.			
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.			
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.			
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.			
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.			
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.			
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.			
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.			

14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.			
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.			
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.			
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.			
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.			
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.			
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.			

Anexo C Certificado de validez del Instrumento por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO								
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	/		/		/		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	/		/		/		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	/		/		/		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.	/		/		/		
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES								
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	/		/		/		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	/		/		/		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	/		/		/		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	/		/		/		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION								
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	/		/		/		
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	/		/		/		

13	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
14	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	/		/		/		
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	/		/		/		
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	/		/		/		
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	/		/		/		
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	/		/		/		
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. D^a/Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ
DNI: 06968233

Especialidad del
validador: Historiador

..... 16 de NOV del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CORAN

Firma del Experto Informante.

Anexo C Certificado de validez del Instrumento por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	/		/		/		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	/		/		/		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	/		/		/		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	/		/		/		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO							
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	/		/		/		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	/		/		/		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	/		/		/		
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	/		/		/		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: DISCIPLINA LABORAL							
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	/		/		/		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	/		/		/		

13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	/		/		/		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	/		/		/		
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: SUPERCIÓN PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	/		/		/		
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	/		/		/		
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	/		/		/		
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	/		/		/		
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ

DNI: 06988233

Especialidad del
validador: HISTORIADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....16.....de NOV.....del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO							
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DISCIPLINA LABORAL							
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	X		X		X		

14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X	
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: SUPERCIÓN PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X		X	
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	X		X		X	
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	X		X		X	
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	X		X		X	
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

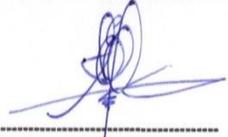
Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Gómez Briceno, Alejandro Efraim
 DNI: 20649065

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 29 de Oct del 2016



 Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay insuficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Gómez Briceño, Alejandro Efraín DNI: 20649065

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de Oct. del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.	X		X		X		
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	X		X		X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza	X		X		X		
12	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
13	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	X		X		X		
14	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Su participación laboral y comunicación con sus	X		X		X		

	superiores es constante.						
	DIMENSIÓN 4: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X	
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X	
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X	
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	X		X		X	
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.	X		X		X		
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	X		X		X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	X		X		X		

13	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X		
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	X		X		X		
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia):

A existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Osca. Juozo Jenes*

DNI: *69087410*

Especialidad del
validador: *Docente universitario*

LF de *Noviembre* del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DISCIPLINA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	X		X		X		

13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 4: SUPERCIÓN PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Osvaldo Jairo Pérez

DNI:

09877410

Especialidad del

validador:

Docente Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Osvaldo J. Pérez
..... del 2016

Osvaldo J. Pérez
.....
Firma del Experto Informante.

ANEXO D Matriz de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable 1: Gestión del Talento Humano

TRABAJ.	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL
TRABAJADOR 1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	55
TRABAJADOR 10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	55
TRABAJADOR 11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	56
TRABAJADOR 15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	57
TRABAJADOR 16	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	56
TRABAJADOR 17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	53

TRABAJADOR 18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	55
TRABAJADOR 19	1	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	47
TRABAJADOR 20	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	40
TOTAL	56	59	59	39	58	57	58	59	58	58	56	59	59	39	58	54	58	57	56	44		

ANEXO D Matriz de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable 2: Desempeño Laboral

TRABAJ.	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL
TRABAJADOR 1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	46
TRABAJADOR 2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	46
TRABAJADOR 3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	49
TRABAJADOR 4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	53
TRABAJADOR 5	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	50
TRABAJADOR 6	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1	38
TRABAJADOR 7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	56
TRABAJADOR 11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	57
TRABAJADOR 12	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	56
TRABAJADOR 13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	53
TRABAJADOR 14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	55
TRABAJADOR 15	1	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	47
TRABAJADOR 16	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	40
TRABAJADOR 17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	57
TRABAJADOR 19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	56
TRABAJADOR 20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	57
TOTAL	50	56	56	42	55	53	55	56	57	53	55	56	53	39	55	50	52	53	50	48	

Anexo E Constancia de autorización

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Solicita: Autorización para realizar encuesta al personal administrativo para elaboración de proyecto de tesis de maestría.

Señor:
David Aponte Jurado
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo

Presente:



Yo, AURORA YDALIDA DEL CASTILLO MENDEZ, identificada con DNI: 0768818 con código universitario 7000901463 de la Escuela Posgrado del Programa Académico de "Maestría Gestión Pública" de la Universidad Particular "Cesar Vallejo", ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

En atención al pedido efectuado solicito a Usted autorización para poder llevar a cabo encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo esto con fines de estudio y sustentar mi proyecto de Investigación (Tesis) requerido por la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

Chaclacayo, 07 de Noviembre del 2016


Aurora Y. Del Castillo Mendez
DNI: 07688418

Apéndice

Artículo Científico

Titulo

La Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016

Autor

Br. Aurora Ydalida Del Castillo Méndez

Resumen

El presente trabajo de Investigación de título “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico.

La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa

entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Palabras clave:

La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Abstract

The present work of Investigation of title "The management of the human talent and labor performance of the workers of the Municipality District of Chaclacayo 2016.

The objective of the research was to determine the relationship between the human talent management and the work performance of the Chaclacayo District Municipality 2016. This research is descriptive correlational, quantitative approach and basic type that collected the information in a specific period.

The population or universe of interest of this research was made up of 82 administrative workers of the District Municipality of Chaclacayo; the sample was census tract I consider 82 workers, of whom the following variables have been used: Human Talent Management and Performance Labor. The method used in the research was hypothetic-deductive. Both questionnaires consisted of 20 questions on the Likert scale (Always, Sometimes, Never). The questionnaires provided information about the management of human talent and work performance and its dimensions, whose graphs are presented graphically and verbatim.

The investigation concludes with the result 0.775 which indicates that there is a positive relationship between the variables and is also found in the high correlation level with the bilateral significance level $p = 000. <0.05$ the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; where it is concluded that: There is a significant relationship between the Human Talent Management and the Work Performance of the workers of the District Municipality of Chaclacayo 2016.

Keywords:

Human Talent Management and Work Performance

Introducción

En las organizaciones públicas se ha observado que hay dificultades en el desempeño de los trabajadores, ya que no todos se encuentran debidamente capacitados para el cargo a ocupar, la falta capacitación y también falta de comunicación entre los trabajadores de todas las áreas no ayuda a cumplir las metas trazadas. La gestión del talento humano y el desempeño laboral son dos variables que se encuentran en las instituciones y en las personas que laboran en dichas instituciones.

Frente a esta problemática es necesario proponer incentivos para mejorar los objetivos e innovar cambios en la institución y de esta manera lograr una mejor productividad del personal en la institución.

Problema General

¿Cuál es la dimensión predominante de la gestión del talento humano asociado al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016?

Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Objetivo General

Determinar la dimensión predominante de la gestión del talento humano asociado a la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016

Metodología

Chiavenato (2013) señaló que, “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la

organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”. (p.49)

Palacid (2005): Señalo que, que el desempeño es “eficacia del personal que rebaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p. 155)

El presente trabajo de investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo.

La población para la presente investigación está conformada por un total de 82 trabajadores de la municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Para esta investigación no se utilizó muestra ni muestreo ya que se realizó un estudio censal al total de la población.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez, de acuerdo con Fernández F. y Baptista (1998), indicaron “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 243)

Confiabilidad, de acuerdo a Quero (2010). Define que: La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación.

La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable, obteniendo la varianza de cada ítem a través del software SPSS 24.0.

La confiabilidad que se realizó al cuestionario fue a través del Coeficiente de Cronbach, en donde se midió internamente el grado de consistencia de las respuestas (3) que los encuestados respondieron. Mediante la aplicación el programa estadístico SPSS versión 24 se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos a cada una de las variables de estudio.

Finalmente, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 21.0 en español para obtener los resultados correspondientes al estudio, los cuales están mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, conforme a los objetivos e hipótesis planteados en el presente estudio de investigación.

Tabla 6

Confiabilidad por Alfa de Cronbach del Talento Humano

Valor de Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.84	20

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.84, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es bueno.

Tabla 7:

Confiabilidad por Alfa de Cronbach del Desempeño Laboral

Valor de Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.85	20

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.85, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es bueno.

Resultados

Hi Existe relación significativa en la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Hipótesis Nula

Ho No existe relación significativa entre la Gestión Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

Tabla N° 16

Correlación entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral

		TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TALENTO	1.000	.77**
	HUMANO		.000
	DESEMPEÑO	.77**	1.000
	LABORAL	.000	
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	82	82
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 17 el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.77 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se puede decir que como se encuentra entre el coeficiente de 0.60 a 0.90 la correlación se califica como alta.

Discusión

En referencia a la hipótesis general planteada HG1, de los hallazgos encontrados El resultado de 0.77 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016; esto es la productividad en un nivel baja el 21.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico ineficaz; por otro lado, la productividad en un nivel media el 32.5% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico regular. Así mismo, la productividad en un nivel alta el 36.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico eficaz.

Conclusiones

La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación.

Así mismo las dimensiones del talento humano tales como el conocimiento, motivación, habilidades y actitudes tienen relación positiva con el desempeño laboral

Bibliografía

Chiavenato, I., (2008). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.

Quero B. (2010). *Confiabilidad Y Coeficiente Alfa De Cron Bach*. Recuperado De:[Http://Www.Urbe.Edu/Publicaciones/Telos/Ediciones/Pdf/Vol-12-2/Nota-2.PDF](http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.pdf).

Robbins y Timothy A. Judge *Comportamiento Organizacional*, 15va Edicion (2014)

Tamayo Y Tamayo, M (2005) *Metodología Formal De La Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.

Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

Yo, Aurora Ydalida Del Castillo Méndez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Ate Vitarte, identificada con DNI 07688418, con el artículo denominado:

“La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016” declaro bajo juramento que:

- 1.- El artículo pertenece a mi autoría.
- 2.- El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3.- El artículo no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicado ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4.- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5.- Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 14 enero de 2017

Aurora Ydalida Del Castillo Méndez

DNI: 07688418