



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO ASOCIADO AL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA
REGIÓN ICA, 2016”**

Presentado por:

Marco Fernando Sandiga Camasca

David Adan Apolaya Torres

Tesis desarrollada para optar el Grado Académico de Maestro en
Administración y Gestión Pública

Docente asesor:

Dr. Jose Jorge Campos Martinez

Chincha, Ica, 2016

DEDICATORIA

Con mucho aprecio a nuestras familias quienes respaldan nuestro crecimiento personal y profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INDICE GENERAL	
INDICE DE FIGURAS Y CUADROS	
I.INTRODUCCIÓN	8
II.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
2.1 Descripción del problema	12
9	
2.2 Pregunta de investigación general	10
2.3 Preguntas de investigación específicas	10
2.4 Justificación e importancia	11
2.5 Objetivo general	11
2.6 Objetivos específicos	11
2.7 Alcances y limitaciones	12
III.MARCO TEORICO	12
3.1 Antecedentes	12
3.2 Bases teóricas	18
3.3 Marco Conceptual	26
IV.METODOLOGIA	28
4.1 Tipo y nivel de investigación	28
4.2 Diseño de la investigación	29
4.3 Población – muestra	28
4.4 Hipótesis general y específicas	29
4.5 Identificación de Variables	29
4.6 Operacionalización de Variables	30
4.7 Recolección de datos	32
V. RESULTADOS	33
5.1 Presentación de resultados	32

5.2 Interpretación de los resultados	36
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	36
6.1 Análisis Descriptivos de los resultados	36
6.2 Comparación resultados con Marco Teórico	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	
ANEXO 01: Instrumento de Investigación	
ANEXO 02: Ficha de validación Juicio de Expertos	

UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA REGIÓN ICA, 2016

INDICE DE TABLAS

1. Tabla 1. Prueba de normalidad.....Pág. 30
2. Tabla 2. Relación entre la Administración del talento humano y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág. 30
3. Tabla 3. Nivel de Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág.31
4. Tabla 4. Nivel de Desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág. 31
5. Tabla 4. Nivel de Desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág.32
6. Tabla 5. Asociación entre Selección y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág. 33
7. Tabla 6. Asociación entre la Evaluación y Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág.34
8. Tabla 7. Asociación entre la Productividad laboral y administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....Pág.35
9. Tabla 8. Asociación entre la Eficiencia en el trabajo y Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.Pág.36

INDICE DE GRÁFICOS

1. **Figura 1.** Nivel de Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....pag. 31
2. **Figura 2.** Nivel de Desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.....pag. 32

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la asociación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, el estudio está abocado a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Ica, la cual se llevó a cabo en el año 2016, el tipo de investigación es correlacional cuantitativa aplicada y descriptivo, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal. El total de la población es 250 trabajadores y la muestra es de 156 trabajadores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados obtenidos para el primer objetivo específico indica que hay una correlación 0,565 positiva moderada entre la dimensión selección y desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$, para el segundo objetivo específico se ha encontrado un valor de 0,594 indica una correlación positiva moderada entre la dimensión evaluación y desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$, para el tercer objetivo específico se ha encontrado que hay una correlación de 0,633 positiva moderada entre productividad laboral y gestión del talento humano con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$ y para el cuarto objetivo específico indica que hay una correlación positiva moderada de 0,665 entre eficiencia en el trabajo y desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de $p < 0,000$.

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

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between Human Talent Management and job performance, the study is aimed at workers in the provincial municipality of Ica Region, which was carried out in 2016, the type of research is quantitative correlational applied and descriptive, the research design is non-experimental cross-sectional. The total population is 250 workers and the sample is 156 workers, the instrument used was the questionnaire. A value of $p < 0.000$ is obtained for significance, for the second specific objective a value of 0.594 has been found, indicating a moderate positive correlation between the evaluation dimension and work performance with respect to significance, a value of $p < 0.000$ is obtained For the third specific objective it has been found that there is a moderate positive correlation of 0.633 between labor productivity and human talent management with respect to significance, a value of $p < 0.000$ is obtained and for the fourth specific objective it indicates that there is a moderate positive correlation of 0.665 between work efficiency and work performance with respect to significance, a value of $p < 0.000$ is obtained.

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

Keywords: Human talent management, job performance.

I.INTRODUCCIÓN

En la actualidad la administración del talento humano es fundamental para lograr los objetivos planteados por la empresa, pues estas se encuentran en un mercado competitivo, por lo que es necesario que las organizaciones se preocupen por sus trabajadores, que actualicen sus conocimientos y generen nuevas ideas. Parra (2007) sostiene que, al referirnos al factor humano, no lo haremos como recurso, si no, como la figura principal del correcto funcionamiento empresarial.

El tema principal desarrollado en esta investigación surge, al evidenciar la insatisfacción y bajo rendimiento que demuestran algunos trabajadores esta municipalidad; ya que algunos manifiestan que la institución demuestra poco interés en la gestión del recurso humano, lo que conduce a que estos demuestren poco interés, desmotivación, falta de sentido de pertenencia, principalmente, provocando una baja productividad laboral.

Es vital que las empresas incentiven a sus colaboradores, teniendo en cuenta que la remuneración económica ya no es suficiente para motivar y/o influenciar la decisión de un potencial empleado. Las nuevas generaciones a la hora de elegir un trabajo también tienen en cuenta los beneficios, la cultura organizacional y el sentido de la misión; por ello las instituciones públicas o privadas necesitan identificar cuáles son las herramientas que necesita la gente para motivar al personal.

Por este motivo, la investigación pretende establecer de qué manera se relaciona la administración del talento humano con el desempeño laboral en una municipalidad de la región Ica, 2016; como parte de una de las tácticas para acrecentar la gestión del talento humano para evaluar las condiciones de trabajo y herramientas que puede ofrecer la entidad a su personal para que sean más productivos y den mejores resultados en el trabajo. La investigación servirá como medio principal de información para las municipalidades que estén interesadas en conocer si puede darse una asociación entre las variables.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Es de conocimiento, que para las organizaciones y para quienes son los garantes dentro de ellas, es decir, los gerentes, directores o jefes de talento humano, la gestión humana es su más importante tarea, misma que no debe descansar en afinarse siempre.

Se debe partir de la premisa de que ninguna empresa puede tener éxito sin personas que se sienten motivadas por su trabajo. Además, no debemos olvidar que la productividad es una medida del valor que se ponen a buen uso sus recursos, incluyendo su recurso humano. El recurso humano es importante para la productividad y la rentabilidad de cualquier empresa. Cualquier institución verá reflejados muchos beneficios al tratar a su personal con respeto y comprensión; puesto que al contar con empleados competentes y que tienen una actitud positiva se aumentará de la competitividad y mejorará la atención de usuarios.

En la municipalidad, materia de estudios, existen conflictos con la administración del talento humano, a decir de sus trabajadores. No es nuevo decir que las gestiones en las instituciones públicas se caracterizan por que no existe una buena planificación y dirección que sea entendible y clara; también por las diversas políticas teniendo distintas condiciones como: abuso de contratación laboral, manejo inadecuado de los sistemas de remuneración, falta de compromiso, lo que genera incomodidad en la gestión humana.

Analizando este contexto, podemos arriesgarnos a decir que las plazas estatales no serían atractivas para el joven estudiante a punto de egresar. Dicho desinterés para convertirse en un servidor público parte de verse informado sobre las actividades poco lícitas, actos de corrupción y falta de ética profesionales que vemos en el día a día de la información local, regional y nacional, a lo que se sumaría la falta de

esfuerzo por establecer condiciones atractivas para reclutar y un clima laboral y mejores condiciones de crecimiento profesional y salarial.

Con ello, se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la asociación que existe entre la administración del talento humano y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?,

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la asociación que existe entre la administración del talento humano y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

2.3 Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es el nivel de administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

¿Cuál es el nivel de Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

¿Cuál es la asociación entre la dimensión Selección y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

¿Cuál es la asociación entre la dimensión Evaluación y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

¿Cuál es la asociación entre la dimensión Productividad laboral y la Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

¿Cuál es la asociación entre la dimensión Eficiencia en el trabajo y la Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016?

2.4 Justificación e importancia

El estudio se justificó de manera práctica porque busca determinar de qué manera dichas variables se encuentran relacionadas, teniendo en cuenta las bases teóricas. Para realizar el estudio se determinó primero la problemática, luego de ello se planteó los objetivos, se logró hacer la investigación de las variables a través del uso de los instrumentos, siendo siempre con información actual, que brinde una ventaja en cuanto a la recopilación de la información para el estudio, contrastando los resultados de la investigación.

La investigación servirá como medio principal de información para las municipalidades que estén interesadas en conocer si puede darse una relación entre las variables.

2.5. Objetivo general

Determinar la asociación que existe entre la Administración del talento humano y el desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

2.6 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Determinar el nivel de Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Determinar la asociación entre la dimensión Selección y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Determinar la asociación entre la dimensión Evaluación y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Determinar la asociación entre la dimensión Productividad laboral y la Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

- Determinar la asociación entre la dimensión Eficiencia en el trabajo y la Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

2.7 Alcances y limitaciones

La investigación se llevó a trabajadores de una municipalidad de la región Ica.

Del total de trabajadores (250); se calculó una muestra de 152 trabajadores con los que se aplicó el instrumento.

Las limitaciones que se presentaron fueron principalmente la demora y tiempo de los encuestados y fijar fecha de realización con cada trabajador.

III.MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

Antecedentes nacionales:

Rodríguez (2016), en su investigación tiene como finalidad hallar la relación entre el *“Clima organizacional y su Influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2016”*. Siendo una investigación descriptiva, teniendo una muestra poblacional 56 colaboradores para la aplicación de la encuesta. Logrando concluir que el clima de la organización es moderado en un 51.79% considerándose alarmante ante tal situación ya que si no hay un clima organizacional favorable los empleados no podrán cumplir eficientemente las tareas que se les asigne.

Antecedentes internacionales:

Figuroa, R. (2010); sustento la tesis intitulada *“Administración de Recursos Humanos en las pequeñas y medianas Empresas de la Región Oeste de Puerto Rico”* en la Universidad de Puerto Rico, cuyo objetivo

es mejorar la eficiencia de los recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas también analizar la metodología de los recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas , utilizando como metodología el diseño descriptivo – correlacional, aplicado a 2 pequeñas empresas y 1 grande empresa, este trabajo de investigación fue realizada en el oeste de puerto rico, en dicho estudio la autora concluye que los desafíos de la sociedad ha aumentado su complejidad, las organizaciones han respondido con un mayor perfeccionamiento. Uno de los campos de avance fue

3.2 Bases teóricas

La administración de personas es una de las áreas empresariales que más ha tenido cambios y transformaciones en los recientes años. La visión que se tiene hoy es totalmente diversa de su tradicional configuración, cuando recibía en nombre de administración del talento humano o administración de recursos humanos. La gestión de personas ha sido la responsable por la excelencia de las organizaciones exitosas y por el aporte de capital intelectual que simboliza, más que todo, la importancia del factor humano en plena era de información.

La moderna gestión de recursos humanos se basa en tres aspectos fundamentales: Las personas como seres humanos: dotados de personalidad propia, profundamente diferentes entre sí, con una historia personal particular y diferenciada, poseedores de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidad indispensables a la adecuada gestión de los recursos humanos.

Las personas como activadores inteligentes de recursos organizacionales:

como elementos impulsores de la organización y capaces de dotar de inteligencia, talento y aprendizaje indispensable su constante renovación y competitividad en un mundo de cambio y retos. Las personas como

fuerza de impulso propio que dinamizan la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

Las personas como socios de la organización: capaces de conducir a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas hacen inversiones en la organización, como esfuerzo dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. – en la expectativa de obtener retornos de estas inversiones como salarios, incentivos financieros, desarrollo profesional, carrera, etc. Toda inversión solamente se justifica cuando trae un retorno razonable.

Cuando el retorno es bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será el mantenimiento o aumento de la inversión. De ahí el carácter de reciprocidad en la interacción entre personas y organizaciones. Es también el carácter de actividad y autonomía y no más de pasividad e inercia de las personas. Personas como socios activos de la organización y no como meros sujetos pasivos de ella.

3.3 Marco Conceptual

Administración del talento humano

El capital humano es un factor crucial para alcanzar las metas por lo que se debe contratar sólo a personas capacitadas que demuestren sus estudios, talentos y capacidades para que puedan formar parte del equipo de trabajo. Así mismo se define como un proceso diseñado especialmente para atraer personal donde puedan desarrollarse y se sientan motivados ya que de esa manera ayudarán a cooperar con la empresa (Chiavenato, 2012). El talento humano se debe de aprovechar de una manera significativa puesto que el colaborador cuenta con diversas habilidades, frente a situaciones donde pueda demostrar sus capacidades de poder afrontar cualquier imprevisto en la organización (Mondy, 2016). Es de suma importancia alentar al trabajador dentro de su centro de labores ya que le permite esforzarse, logrando metas claras, más aún si se trabaja con un clima laboral apto donde no encontremos

conflictos entre colaboradores y/o trabajadores donde no se perjudique la producción de la empresa y el empleado.

Asimismo, es importante porque se desarrollan dichas actividades día a día, los jefes y administradores de una organización sienten que deberían asignarles áreas con más especialidades en cuanto a funcionamientos ya que con el tiempo estas son más complicadas. La administración del capital humano es vital para el recurso humano pues tienen la habilidad de crear y fabricar los productos, servicios y son capaces de implantar metas y tácticas donde la empresa pueda lograr una meta más (Milkovich, 2016). Las asignaciones de la administración del capital humano están constituidas por los servidores y empresas. La gestión, la organización, personas y trabajadores son importantes ya que permanecen gran parte de sus vidas y gracias a ellos una empresa puede funcionar en el mercado y competir con la competencia (Chiavenato, 2015).

Si aprovechamos al máximo la capacidad del trabajador en la organización, es necesario que entendamos cuanto requiere la entidad de esas personas. Gestionar el talento humano señala que es vital ya que, si el colaborador es asignado a un puesto de trabajo y se desempeña bien, éste debe ser motivado más de lo que ya se viene haciendo (Gan, 2015).

El análisis de puesto es poder observar las habilidades, deberes y conocimiento que tiene un individuo para hacer las labores concretas en una organización de esta forma otorga información acerca del vínculo que tienen los empleados, los grados y el estado en que desarrollan sus labores (Noé, 2009).

Dimensiones de la administración del talento humano

La selección de los trabajadores se basa en elegir a los postulantes que fueron reclutados, al más idóneo para ocupar el puesto (Alfaro, 2012).

La selección y reclutamiento del personal se encarga de seleccionar a las personas que poseen habilidades o se diferencian por algo de los demás y cuentan con una experiencia laboral para que se desempeñen en su puesto de trabajo (Olleros, 2013).

En la selección tenemos como indicadores la experiencia laboral e iniciativa y liderazgo.

La experiencia laboral es como una oposición interna y relativa por parte de los trabajadores ante diversos contactos tanto directo e indirecto, o algún método de gestión de personas (Meyer y Schwager, 2007).

La experiencia nos da un modelo de comunicación sobre el mercado existente y las diversas habilidades vinculadas a la planificación empresarial como también a la toma de decisiones, lo que causa que pueda aumentar capacidades al momento de reunir diversos recursos, creando estrategias, organizando actividades analizando oportunidades de una manera victoriosa (López, Montilla y Briceño, 2007).

El liderazgo se compone por diversos patrones que esté influyendo al individuo de una manera eficaz y dirigiendo al grupo hacia la meta ya constituida por estos, asimismo, se cree que las creencias y los valores son patrones que todo líder debe obtener ya que servirá para poder influenciar y a la vez motivar a los trabajadores, estos comportamientos estarán representadas en los diversos estilos de liderazgo (Oltra, 2005). A si mismo (Sharma, 2011), define que es la habilidad o capacidad que cuenta una persona para sobresalir ante diversas personas o grupos, logrando trabajos en equipo donde se pueda laborar de una manera eficaz cumpliendo con las metas y los objetivos. Por lo que se conoce como la capacidad de poder establecer, ejecutar e incentivar de manera positiva

Dimensión evaluación de los trabajadores es un proceso por la que se puede medir el rendimiento del colaborador al momento que esté trabajando, cuya finalidad es llegar a tomar decisiones que sean objetivas con respecto a los recursos humanos. (Alfaro, 2012). Sus indicadores son:

Conocimiento del puesto, es donde todo trabajador en una empresa debe poseer un trabajo claro y definido para realizar durante el día.

Calidad de trabajo, los colaboradores deben contar con condiciones de trabajo apropiados facilitando la ejecución de sus funciones, ya que la índole de su labor de un colaborador señala de una manera directa la productividad que poseen en la organización (Isolve, 2002).

Las habilidades interpersonales son de gran importancia puesto que esto implica si el colaborador conoce los objetivos que se ha trazado por parte de la empresa, dicho conocimiento en cuanto al puesto conlleva el desarrollo de las diversas actividades que el empleador va a realizar (Vásquez, 2010).

Desempeño laboral

El desempeño es de vital importancia y por consiguiente viene a ser una luz en cuanto al cumplimiento de los objetivos de una empresa. También es definido como un proceso para calcular, evaluar, conocer preferencias, comportamientos, con el único propósito de establecer en qué forma el operario es productivo (Chiavenato, 2000). Un puesto de trabajo pasa de operario a operario, debido a que en este intervienen las habilidades, motivaciones, trabajo en conjunto, entrenamiento al empleado, inspección (Useche, 2002). El desempeño laboral depende únicamente de las actitudes y comportamientos que cada trabajador tiene, De esta manera observamos que son variados los factores que determinan esta variable, aunque actividades las individuales o de grupo no solo es lo que indican el desenvolvimiento, si no las herramientas de trabajo que juegan un papel muy importante.

El desempeño es cuando la persona saca a relucir su habilidad, englobando sus conocimientos, experiencias, afecto, postura, motivaciones y virtudes para que así alcancemos la meta establecida.

Dimensiones de la variable desempeño

La producción de los trabajadores es la habilidad con la que cuenta un empleado, al momento de desenvolverse en su puesto y al cumplir con sus actividades asignadas, teniendo en cuenta la totalidad de su labor que realiza, pudiéndose entender que algunas entidades hoy en día tienen más en consideración la actitud que posee el trabajador lo que resulta una ventaja para la entidad y se ve recompensado con incentivos o beneficios que la organización considere pertinente (Valdés, 2003). El compromiso de la mayoría de los trabajadores se ha vuelto una expresión general para nombrar diversas técnicas (Robbins, 1998).

La eficiencia se concierne como la utilización de bienes de la humanidad de la forma más activa satisfaciendo las exigencias de los individuos, que representa el uso adecuado de los materiales que se encuentran disponibles y a la vez consiste en lograr los frutos cosechados con la ayuda de los medios posibles (Samuelson y Nordhaus, 2002).

El crecimiento del lugar proporciona un esparcimiento de deberes, dicho trabajador puede tener un efecto de triunfo, oportunidades, derechos y aumento individual al ejercer su labor (Wayne y Noé, 2005).

Dentro de los factores que influyen el desempeño laboral tenemos los siguientes: los factores actitudinales de la persona, tales como: enseñanza, postura, determinación, habilidad, moderación, desarrollo individual, afecto, imaginación. Factores operativos: ideas creativas, calidad, cantidad, alianza, autoridad (Chiavenato, 2000).

IV.METODOLOGIA

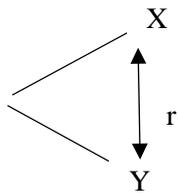
4.1 Tipo y nivel de investigación

El estudio es de tipo aplicada corresponde a una investigación de correlación cuantitativa, descriptivo, asimismo se busca saber el vínculo que existe entre las variables.

4.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación transversal realiza la recolección de datos en un periodo determinado. En cuanto al diseño de investigación fue no experimental porque no existió y de corte transversal por el motivo de que la información fue recolectada en un tiempo específico.

Esquema del diseño de investigación:



M

M: Muestra

X: Gestión del talento humano Y: Desempeño laboral r:
relación

4.3 Población – muestra

Población constituida por 250 empleados de todas las áreas. Muestra

Criterios de selección

Criterios de inclusión, trabajadores con contrato o en planilla de la municipalidad seleccionada. Criterios de exclusión, los trabajadores que se encuentran de vacaciones.

Muestra

Bernal (2010), nos define que es una porción de la población de la cual se ha seleccionado, siendo de uso para hallar la información y desarrollar el estudio que se está llevando a cabo, sabiendo que en ella se realizará mediciones y observaciones correspondiente en ambas variables.

Permite lograr conocer la problemática debido a que esta apta para producir datos con los que se pueden identificar los errores dentro del desarrollo, es decir que la muestra es el conjunto de unidades de análisis de la población, para examinar un resultado estadístico.

Se determina según investigaciones la cantidad de personas que trabajan en la municipalidad seleccionada, 2016 siendo un total de 250 trabajadores, de la cual se calculó una muestra con la siguiente fórmula.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA

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

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

Optimizando la muestra:

$$n < \alpha = 0.05$$

\bar{N}

$162 = 0.608 > 0.05$ por lo tanto se debe optimizar la muestra
280

$$n = \frac{N}{1 + N}$$

$$1 + N$$

$$n = \frac{250}{1 + \frac{152}{250}}$$

1 +

4.4 Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

- Hi: Existe relación entre la Administración del talento humano y el desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Ho: No Existe relación entre la Administración del talento humano y el desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

Hipótesis específicas

- El nivel de administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

- El nivel de Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Existe asociación entre la dimensión Selección y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Existe asociación entre la dimensión Evaluación y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Existe asociación entre la dimensión Productividad laboral y la Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.
- Existe asociación entre la dimensión Eficiencia en el trabajo y la Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

4.5 Identificación de Variables

Administración del talento humano (V1)

- Definición conceptual: La administración del capital humano es el recurso más importante para alcanzar las metas por lo que se debe contratar solo a personas capacitadas que demuestren sus estudios, talentos y capacidades para que puedan formar parte del equipo de trabajo (Chiavenato, 2012).
- Definición operacional: Esta variable se va a medir mediante el cuestionario con la ayuda de la escala Likert. (Ver anexos).

- Indicadores : Selección y evaluación.
- Escala de medición: Ordinal

Desempeño laboral (V2)

- Definición conceptual: El desempeño laboral es un proceso para calcular, evaluar, conocer preferencias, comportamientos, con el único propósito de establecer en que forma el operario es productivo (Chiavenato, 2000).
- Definición operacional: Esta variable se va a medir mediante el cuestionario con la ayuda de la escala Likert. (Ver anexos) - Indicadores: Productividad laboral, eficiencia en el trabajo. - Escala de medición: Ordinal

4.6 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Administración del talento humano	La administración del capital humano se define como un proceso diseñado especialmente en atraer personas donde puedan desarrollarse y se sientan motivados ya que de esa manera ayudaran a cooperar con la empresa (Chiavenato, 2012).	Esta variable se va a medir mediante el instrumento del cuestionario a través de una encuesta a escala Likert. -Siempre (5) -Casi siempre (4) -Algunas veces (3) -Muy pocas veces (2) -Nunca (1)	Selección	Experiencia laboral	Ordinal
				Iniciativa y liderazgo	
			Evaluación	Calidad de trabajo	
				Conocimiento del puesto	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es un proceso para calcular, evaluar, conocer preferencias, comportamientos, con el único propósito de establecer en que forma el operario es productivo (Chiavenato, 2000).	Esta variable se va a medir mediante el instrumento del cuestionario, a través de una encuesta a escala de Likert. -Siempre (5) -Casi siempre (4) -Algunas veces (3) -Muy pocas veces (2) -Nunca (1)	Productividad laboral	Nivel productivo del personal	Ordinal

				Compromiso orientado a las metas del trabajador
			Eficiencia en el trabajo	Adaptabilidad del trabajador
				Responsabilidad del personal

4.7 Recolección de datos

Se solicitó hacer una intervención utilizando el tiempo necesario para recolectar la información, tratando de no interferir con las labores del personal.

En la recopilación de datos se usó el cuestionario correspondiendo a la técnica de encuesta, siendo aplicables para los trabajadores de esta municipalidad seleccionada. Posteriormente los resultados obtenidos de las encuestas fueron trasladados al Microsoft Excel, a la vez se utilizó la en la empresa plataforma estadística de SPSS, para llevar a cabo el procesamiento de los resultados.

Se usó en técnica una encuesta y como instrumento el cuestionario, teniendo en consideración que tenga conformidad con los objetivos planteados.

La aplicación de la encuesta se dio en los trabajadores de la municipalidad que conformaron la muestra, siendo estructurado con 20 ítems y relacionado con las dimensiones. El instrumento utilizado para la investigación fue validado por 2 expertos en administración de organizaciones y un metodólogo.

Para que la investigación sea confiable se aplicó una muestra piloto a 20 empleados, suministrando la encuesta, luego de ello se llevó a cabo una prueba estadística del **Alfa de Cronbach**, lo cual haciendo el proceso de los datos arrojó un 0.819, pudiéndose demostrar que el instrumento es muy confiable para poder evaluar la relación entre las variables.

ALFA DE CRONBACH

Administración del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	15	100.
		6	0
Casos	Excluid 0 o ^a		0.0
	Total	15	100.
		6	0

Fuente: estadístico SPSS

Fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos 0.819 10

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	156	100.0
Casos	Excluido ^a	0	0.0
	Total	156	100.0

V.RESULTADOS

4.8 Presentación de resultados

Tabla 1. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Administración						
Talento humano	0.225	156	0.000	0.810	156	0.000
Desempeño laboral	0.325	156	0.000	0.780	156	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Tabla 2. Relación entre la Administración del talento humano y el Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

		Adm. del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,661**
	Gestión del talento humano	N	. 156
			156
		Coeficiente de correlación	,661**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 156
			. 156

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad seleccionada.

Tabla 3. Nivel de Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

Variable	Nivel	N° de colaboradores	%
Adm. del Talento Humano	Bajo	0	0
	Medio	24	15%
	Alto	132	85%

Total	156	100%
--------------	-----	------

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 1. Nivel de Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

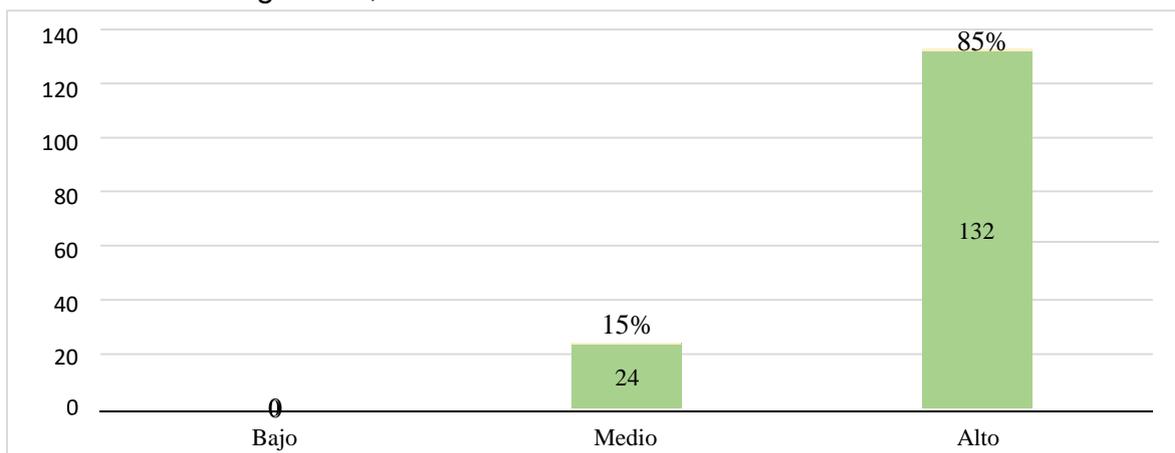


Tabla 4. Nivel de Desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la región Ica, 2016.

Variable	Nivel	Nº de colaboradores	%
Desempeño laboral	Bajo	0	0
	Medio	39	25%
	Alto	117	75%
Total		156	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 2. Nivel de Desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la región Ica, 2016.

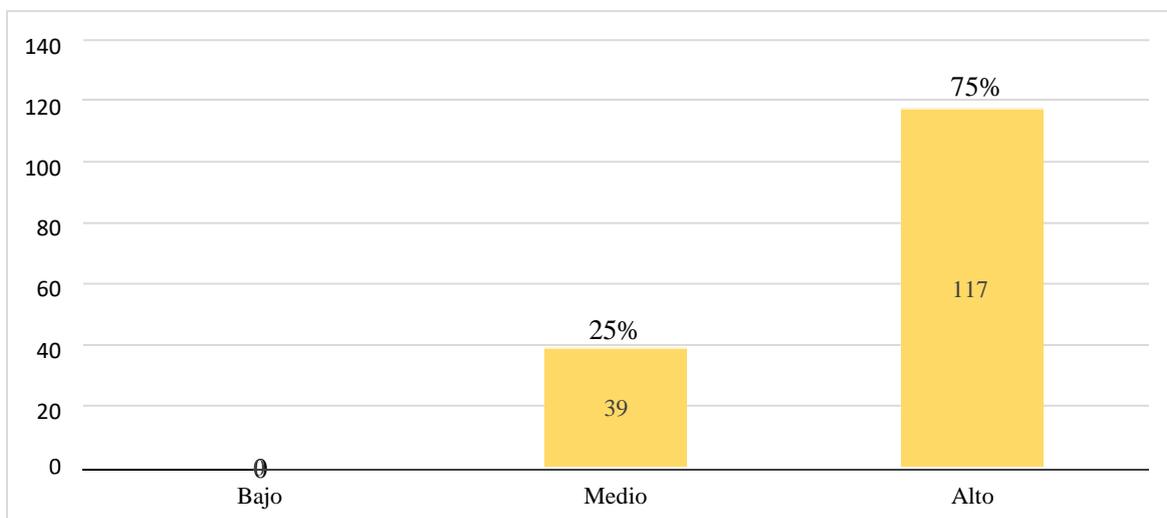


Tabla 5. Asociación entre Selección y el Desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la región Ica, 2016.

	Desempeño laboral	Selección
--	----------------------	-----------

Coeficiente de

		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	156	156
		coeficiente de correlación	1,000	,565**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	156	156
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	,565**	1,000

Fuente: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad seleccionada.

Tabla 6. Asociación entre la Evaluación y Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

			Evaluación	Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	156	156
Rho de Spearman	Evaluación Desempeño	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.

N

156

156

Fuente: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad seleccionada.

Tabla 7. Asociación entre la Productividad laboral y administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016

			Productividad laboral	Adm. del talento humano
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,633**
	Productividad laboral	Sig. (bilateral) N	. 156	,000 156
	Adm. del talento humano	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 156	. 156

Fuente: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad seleccionada.

Tabla 8. Asociación entre la Eficiencia en el trabajo y Administración del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016.

Fuente: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad seleccionada.

			Eficiencia en el trabajo	Adm. del talento humano
		Coeficiente de correlación	1,000	,665**
Rho de Spearman n	Eficiencia en el trabajo	Sig. (bilateral) N	. 156	,000 156
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,665** ,000 156	1,000 . 156

4.9 Interpretación de los resultados

En la Tabla 1 se observa que se utilizó la prueba de Kolmogorov- Smirnov por ser la muestra mayor a 35, también se evidencia un nivel de significancia menor al 5%, por ende, se acepta H_0 y se rechaza H_1 , es decir los datos no persiguen una distribución normal, para el cual se usó el Rho de Spearman para hallar la relación en dichas variables.

En la Tabla 2, se observa que el rho de Spearman es de ($r=0,661$), este resultado evidencia que hay una correlación positiva moderada en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo la significancia de ($p=0,000$), por lo cual se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

5.3 Análisis Descriptivos de los resultados

Según la Tabla 3 y la Figura 1, se observa que del 100% del personal de la municipalidad seleccionada, que fueron encuestados, un 85% de los colaboradores indicaron que el nivel de gestión es alto, y el 15% es medio. Por ende, se demuestra un nivel de conformidad con la Gestión humana que se brinda en el municipio, pero que es necesario seguir con la contribución humana del personal en la cual logren alcanzar los objetivos institucionales e individuales.

Según la Tabla 4 y la Figura 2, se observa que del 100% del personal de la municipalidad seleccionada que fueron encuestados, un 75% de los colaboradores indicaron que el desempeño laboral es alto, y el 25% es medio. Por lo tanto, se puede evidenciar que vienen demostrando un nivel de conformidad, pero que es necesario seguir orientando al personal para que logren los objetivos y metas con una mayor efectividad.

En la Tabla 5, se observa un rho de Spearman de ($r=0,565$) este resultado evidencia que se da una correlación positiva moderada con la selección y el desempeño laboral con respecto a la significancia se obtiene un valor de ($p=0,000$), esto quiere decir que la relación entre las variables es positiva media debido a la buena elección de su personal ya que al momento de contratarlos se basan en la experiencia laboral del postulante, así como la iniciativa y liderazgo que posee lo que permitirá un buen desempeño en su puesto de trabajo.

En la Tabla 6, se aprecia un rho de Spearman positiva moderado de ($r=0,594$), con nivel de confianza de ($p=0,000$), este resultado explica que hay una relación positiva media en la evaluación y el desempeño laboral, esto se debe a que la municipalidad está constantemente analizando la calidad de trabajo del colaborador, su desarrollando y conocimiento que tiene o adquirido en su puesto de trabajo, ya que tiene un efecto positivo en el desempeño de su labor.

En la Tabla 7, se observa un rho de Spearman positiva moderado con un valor de ($r=0,633$), con un nivel de significancia de ($p=0,000$), este resultado indica que se da una relación positiva media en la productividad laboral y la gestión del talento humano, debido al buen nivel productivo del personal y el compromiso que hay tanto de la institución como del trabajador en el logro de las metas propuestas.

En la Tabla 8, se observa un rho de Spearman positiva moderado con valor de ($r=0,665$) y un nivel de significancia de ($p=0,000$), este resultado indica que hay una relación positiva en la eficiencia en el trabajo y la gestión, esto se debe que el personal se adapta fácilmente a la forma de trabajar de la organización es decir a la buena cultura laboral y la responsabilidad que muestra los trabajadores en el plazo de entrega de sus trabajos encomendados.

5.4 Comparación resultados con Marco Teórico

Este capítulo busca comparar los datos obtenidos en el estudio con los antecedentes y teoría de otros trabajos.

El trabajo de investigación tiene por objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad seleccionada. En los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 2, la correlación de Rho de Spearman con un valor de ($r=0,661$), este resultado indica una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un nivel de significancia de ($p=0,000$), por lo cual se rechaza (H_0) y se acepta (H_1), por ello (Chiavenato, 2012), señala que la administración del personal es un proceso diseñado especialmente para atraer personas donde puedan desarrollarse y se sientan motivados ya que de esa manera ayudarán a cooperar con la empresa.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de Gestión del talento humano del personal de la municipalidad seleccionada, se obtuvo un nivel de

Gestión alto de 85%, y el 15% medio, indicando que el personal demuestra estar de acuerdo y conforme con el municipio.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad seleccionada, se obtuvo un nivel de desempeño alto de 75%, y el 25% es medio, indicando que el personal demuestra compromiso en el desempeño de sus labores.

Objetivo específico 3: Determinar la asociación, entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016. Se puede observar en la tabla 5, la correlación de Rho de Spearman con un valor de ($r=0,565$) este resultado indica que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión selección del personal y la variable desempeño laboral con respecto a la significancia se obtuvo un valor de ($p=0,000$) ,lo que indica una asociación entre las variables positiva media debido a la buena elección de su personal ya que al momento de contratarlos se basan en la experiencia laboral del postulante ,así como la iniciativa y liderazgo que posee lo que permitirá un buen desempeño en su puesto de trabajo,

Objetivo específico 4: Determinar la asociación entre la dimensión evaluación y el desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016, en la tabla 6 se puede apreciar una correlación de Rho Spearman positiva moderada de ($r=0,594$), con un nivel de confianza de ($p=0,000$), este resultado indica que hay una asociación positiva media entre la dimensión evaluación y el desempeño laboral, esto se debe a que en la municipalidad están constantemente analizando la calidad de trabajo del colaborador y como se está desarrollando y el conocimiento que tiene o adquirido en su puesto de trabajo ya que tiene un efecto positivo en el ejercicio de sus labores,

Según (Alfaro, 2012), menciona que la evaluación de los trabajadores son un proceso por la que se puede medir su rendimiento del colaborador al momento que esté trabajando, cuya finalidad es llegar a tomar decisiones que sean objetivas con respecto a los recursos humanos.

Objetivo específico 5: Determinar la asociación entre la dimensión productividad y la gestión del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016. En la tabla 7 se observa que la correlación Rho de Spearman es positiva moderada con un valor de ($r=0,633$), con un nivel de significancia de ($p=0,000$), este resultado muestra una asociación positiva media entre la productividad y gestión del talento humano, debido al buen nivel productivo del personal y el compromiso que hay tanto de la institución como del trabajador en el logro de las metas propuestas,

Según (Valdés, H. 2003), la producción del personal es la habilidad con la que cuenta un empleado al momento de desenvolverse en su puesto y al cumplir con sus actividades asignadas. Teniendo en cuenta la totalidad de su labor que realiza, pudiéndose entender que algunas entidades hoy en día tienen más en consideración la actitud que posee el trabajador lo que resulta una ventaja para la entidad y se vea recompensado con incentivos.

Objetivo específico 6: Determinar la asociación entre la dimensión eficiencia en el trabajo y la gestión del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016. En la tabla 8, se puede observar que la correlación de Rho de Spearman es positiva moderada con un valor de ($r=0,665$) y un nivel de significancia de ($p=0,000$), este

resultado manifiesta que la asociación es positiva entre la dimensión y la variable, esto se debe que el personal se adapta fácilmente a la forma de trabajar de la organización es decir a la buena cultura laboral y la responsabilidad que muestra los trabajadores en el plazo de entrega de sus trabajos encomendados. Según (Samuelson y Nordhaus, 2002), definen que la eficiencia se concierne como la utilización de bienes de la humanidad de la forma más activa satisfaciendo las exigencias de los individuos, que representa el uso adecuado de los materiales que se encuentran disponibles y a la vez consiste en lograr los frutos cosechados con la ayuda de los medios posibles.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general, la asociación entre Administración del talento humano y Desempeño laboral es positiva moderada, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- En el primer objetivo específico se determinó que el nivel de Gestión del talento humano del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016, es alto debido a que los trabajadores demuestran un nivel de conformidad con la Gestión humana que se brinda en el municipio, pero que es necesario seguir con la contribución humana del personal en la cual logren alcanzar los objetivos institucionales e individuales.
- En el segundo objetivo específico se determinó que el nivel de Desempeño laboral del personal una municipalidad provincial de la Región Ica, 2016, es alto por lo tanto, se puede evidenciar que los empleados vienen demostrando un nivel de conformidad, pero que es necesario seguir orientando al personal para que logren los objetivos y metas con una mayor efectividad.
- En el tercer objetivo específico la asociación entre la dimensión Selección y Desempeño laboral es positiva moderada, esto nos da a entender que existe asociación entre ambas variables, es decir que la asociación entre las variables es positiva media debido a la buena elección de su personal ya que al momento de contratarlos se basan en la experiencia laboral del postulante, así como la iniciativa y liderazgo que posee lo que permitirá un buen desempeño en su puesto de trabajo.
- En el cuarto objetivo específico la asociación entre la dimensión Evaluación y Desempeño laboral es positiva moderada, este resultado expresa una asociación positiva media entre evaluación y desempeño laboral, esto se debe a que en la municipalidad están contantemente

analizando la calidad de trabajo del colaborador y como se está desarrollando y el conocimiento que tiene o adquirido en su puesto de trabajo ya que tiene un efecto positivo en su desempeño laboral.

- En el quinto objetivo específico, la asociación entre la dimensión Productividad laboral y Gestión del talento humano hay una correlación positiva moderada por lo tanto la asociación es positiva media entre la productividad y administración del talento humano, debido al buen nivel productivo del personal y el compromiso que hay tanto de la institución como del trabajador en el logro de las metas propuestas.
- En el sexto objetivo específico la asociación entre la dimensión Eficiencia en el trabajo y Gestión del talento humano es una correlación positiva moderada lo que indica que hay una asociación positiva entre eficiencia laboral y gestión del talento humano, esto se debe que el personal se adapta fácilmente a la forma de trabajar de la organización es decir a la buena cultura laboral y la responsabilidad que muestra los trabajadores en el plazo de entrega de sus trabajos encomendados.

RECOMENDACIONES

- La municipalidad, materia de estudio, Pídebe estar atento al talento humano con el que cuenta ya que son la fuerza vital de la organización para llegar a cumplir sus objetivos propuestos a la vez debe haber una adecuada administración, capacitar y motivar a su personal.
- El gerente debe de seguir manteniendo los procesos de selección de los trabajadores, pero a la vez debe adquirir el software Wade y Wendy ya que se encarga de seleccionar a los que mejor se adapten a la empresa a la vez optimizara recursos y tiempo en la contratación.
- El gerente de recursos humanos debe implementar la evaluación de 360° para saber el desempeño de toda la organización ya que en esta evaluación intervienen todos los miembros de la organización esto beneficiará a la organización ya que le permitirá obtener información de todos de cada uno de los miembros de la organización, además ayudará a reducir los prejuicios que surgen cuando solo una persona o un grupo es la encargada de realizar dicha la evaluación.
- Mejorar la infraestructura del puesto de trabajo de su personal ya que durante el trabajo de investigación en la municipalidad se observó que las oficinas no eran las adecuadas para que desempeñen su labor.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre. (2000). En *Dirección y gestión de personal*. Madrid, España: pirámide.
- Alfaro. (2012). *Administración de personal* (primera edición ed.). México: TERCER MILENIO S.C.
- Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-Hill interamericana .
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera edición ed.). Bogotá: Pearson Educación.
- Castro_CJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill. Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2012). *Gestión del talento humano* . Mexico : McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2015). Mexico: McGraw-Hill internacional.
- Cruz. (2016). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras*. Trujillo.
- Fernández. (2014). *metodología de la investigación* . México: McGRAW-Hill interamericana
- Gan. (2015). *Gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid España: Diaz de Santos S.A.
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. colombia: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial,. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Isolve, M. (2002). *Historia de la ciencia y la tecnología*. Universidad Nacional Autónoma de México. México: Limusa S.A.

- López, W., Montilla, M., & Briceño, M. (2007). Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de contaduría pública. *Actualidad contable FACES*, 80-94.
- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review*, Vol. 85 (2), 89-99.
- Milkovich, B. (2016). *Dirección y administración de recursos humanos*. McGraw-Hill internacional.
- Noe. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mexico : Pearson educación .
- Olleros. (2013). *el proceso de capacitación y selección del personal* . Mexico: Ediciones gestión 2000.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Pearson educación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&source=gbs_navlinks_s
- Rodríguez. (2016). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2002). *Administración* (Décimo séptima Edición ed.). España: McGraw-Hill.
- Sharma, G. (2011). *Organización total* ((1° ED.) ed.). México: Carter Printer S.A. de C.V.
- Trigine. (2011). *gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones* . Madrid España : Pearson educación.
- Useche, Q. y. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio de la victoria. *Revista de ciencias sociales* Vol. VIII. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Vásquez, A. (2010). *Gestión de talento humano*. Obtenido de http://gth.bligoo.com.co/autoresrecientes-definen-la-gestion-deltalentohumano#.Vfcz_CuG91Y.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de medición

CUESTIONARIO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor(a): La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la asociación que existe entre Administración del talento humano y el desempeño laboral en la esta municipalidad, 2016. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. **Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	Considera que cumple con el nivel de producción que se le ha asignado dentro de los cronogramas establecidos.					
2	Cree que hace un uso óptimo de los recursos con los que cuenta la municipalidad.					
3	Considera que su nivel de producción está acorde a lo establecido por las políticas de la municipalidad.					
4	Usted llega a cumplir con las metas establecidas por la municipalidad.					
5	Considera que contribuye al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.					
	EFICIENCIA LABORAL					
6	Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
7	Considera que ejerce liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
8	Logra trabajar bajo presión.					
9	Considera que el grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales.					
10	Considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo adecuado.					

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	SELECCIÓN					
1	Los requisitos que exige la municipalidad son los apropiados para desempeñar el cargo					

2	Su experiencia laboral le favorece en el desarrollo de las actividades					
3	Usted logra identificar los errores en su labor y trabaja para arreglarlos.					
4	Usted se interesa por dar ideas de mejora en alguna situación problemática					
5	Usted tiene la capacidad de motivar y ayudar a los demás					
	EVALUACIÓN					
6	Cree que las actividades que desarrolla están orientadas a las metas de la institución.					
7	Considera que existe precisión y calidad en el trabajo que realiza.					
8	Considera que su labor que realiza es de acuerdo a los estándares requeridos por la institución					
9	Usted comprende la información brindada por su jefe inmediatamente					
10	Considera que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto					

ANEXO 02 Ficha de validación de instrumentos de medición



**FORMATO DE VALIDEZ SUBJETIVA DE
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
ESCALA DE OPINIÓN DEL EXPERTO**

APRECIACIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	la secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems.		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.		
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación.		
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables, sub variables e indicadores.		
10	Los ítems permiten contrastar la hipótesis.		

FECHA:/...../.....

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA DEL EXPERTO