

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS,
APURÍMAC – 2019**

Presentado por:

Sharmille Guillén Gallegos

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“TESIS”

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS,
APURÍMAC - 2019”

Presentado por **Sharmille Guillén Gallegos**, para optar el Título de: Licenciado en
Administración.

Sustentado y aprobado el 05 de noviembre del 2021 ante el jurado evaluador:

Presidente:


Mg. Julián Oré Leiva

Primer Miembro:


Mg. Gregorio Gauna Chino

Segundo Miembro:


Mg. Josué Huamani Cayllahua

Asesor:


Mg. Elio Nolaseo Carbajal

Agradecimiento

A Jehová, por permitirme conocer su magnífica creación, a los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración quienes en las aulas compartieron sus conocimientos y experiencias, para formarme como persona y profesional.

Dedicatoria

A Jehová por permitirme conocer su magnífica creación.

A mis padres Andrés y Rosalvina por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por sus consejos, sus valores y por todo aquello que me ha permitido ser una persona de bien.

A mis hermanos Víctor y Guido por estar conmigo en cada etapa de mi vida y a mi querida sobrina Cathaleia.

A Ronald, mi compañero en esta travesía corta que es la vida y al regalo más hermoso que Jehová me dio, mi adorado Abdiel.

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS,
APURÍMAC - 2019”

(Línea de investigación: Gestión Pública)

Esta publicación está bajo una licencia Creative Commons



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRAC	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Enunciado del problema	7
1.2.1. General.....	7
1.2.2. Específicos	7
1.3. Justificación de la investigación	8
1.3.1. Justificación teórica	8
1.3.2. Justificación metodológica	9
1.3.3. Justificación práctica	9
CAPITULO II	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1. Objetivos de la investigación	10
2.1.1. General.....	10
2.1.2. Específicos	10
2.2. Hipótesis de la investigación.....	11
2.2.1. General.....	11
2.2.2. Específicas	11
2.3. Operacionalización de las variables.....	12
CAPÍTULO III	14
MARCO TEÓRICO	14
3.1. Antecedentes	14
3.2. Marco teórico	18
3.2.1. Origen de la administración de recursos humanos	18
3.2.2. Evolución de la teoría administrativa	19
3.2.3. Gestión del talento humano	22
3.2.3.1. Objetivos de la gestión del talento humano	23
3.2.4.1. Provisión del talento humano	23
3.2.4.2. Organización del talento humano.....	28

3.2.4.3. Mantenimiento del talento humano.....	31
3.2.4.4. Desarrollo del talento humano	34
3.2.4.5. Auditoria del talento humano	36
3.2.5. Desempeño laboral	38
3.2.6. Teoría relacionada con el desempeño laboral	40
3.2.7. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	41
3.2.8. Dimensiones del desempeño laboral	42
3.2.9. La administración de recursos humanos en el sector público	45
3.3. Marco conceptual	47
CAPÍTULO IV	49
METODOLOGÍA	49
4.1. Tipo y nivel de investigación	49
4.1.1. Tipo de investigación.....	49
4.1.2. Nivel de investigación	49
4.2. Método y diseño de investigación.....	49
4.2.1. Método de investigación.....	49
4.2.2. Diseño de investigación	50
4.3. Población y muestra	50
4.3.1. Población	50
4.3.2. Muestra	51
4.4. Procedimiento	51
4.5. Técnicas e instrumentos	52
4.5.1. Técnica.....	52
4.5.2. Instrumento	52
4.6. Método de análisis de datos	53
4.6.1. Alfa de Cronbach.....	53
4.6.2. Rho de Spearman y Tau de Kendall	55
CAPÍTULO V	56
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
5.1. Análisis de resultados.....	56
5.1.1. Aspectos generales de la población	56
5.1.2. Resultados descriptivos de las variables de estudio	61
5.1.3. Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano.....	63

5.1.4. Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral	68
5.2. Contrastación de hipótesis	74
5.2.1. Hipótesis estadísticas	75
5.3. Discusión.....	87
CAPITULO VI	91
6.1. Conclusiones	91
6.2. Recomendaciones.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	12
Tabla 2	Personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.....	50
Tabla 3	Análisis de fiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach.....	53
Tabla 4	Resultados del analisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach.....	54
Tabla 5	Resultados de análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano	54
Tabla 6	Coefficiente de fiabilidad de la variable desempeño laboral	54
Tabla 7	Genero del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.....	56
Tabla 8	Edad del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	57
Tabla 9	Cargo que ocupa el personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	58
Tabla 10	Situación laboral de la Municipalidad Distrital de Haqira.....	59
Tabla 11	Formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	60
Tabla 12	Gestión del talento humano	61
Tabla 13	Desempeño laboral.....	62
Tabla 14	Provisión del talento humano	63
Tabla 15	Organización del talento humano	64
Tabla 16	Mantenimiento del talento humano	65
Tabla 17	Desarrollo del talento humano	66
Tabla 18	Auditoria del talento humano.....	67
Tabla 19	Conocimiento del trabajo.....	68
Tabla 20	Calidad del trabajo	69
Tabla 21	Responsabilidad	70
Tabla 22	Productividad.....	71
Tabla 23	Habilidad y destreza.....	72
Tabla 24	Actitud hacia la entidad	73
Tabla 25	Correlación de Rho Spearman	74
Tabla 26	Gestión del talento humano y desempeño laboral	75
Tabla 27	Correlación de prueba de hipótesis gestión del talento humano y desempeño laboral.....	76
Tabla 28	Provisión del talento humano y desempeño laboral	77
Tabla 29	Correlación de prueba de hipótesis provisión del talento humano y desempeño laboral.....	78
Tabla 30	Organización del talento humano y desempeño laboral	79

Tabla 31 Correlación de prueba de hipótesis organización del talento humano y desempeño laboral.....	80
Tabla 32 Mantenimiento del talento humano y desempeño laboral	81
Tabla 33 Correlación de prueba de hipótesis mantenimiento del talento humano y desempeño laboral.....	82
Tabla 34 Desarrollo del talento humano y desempeño laboral.....	83
Tabla 35 Correlación de prueba de hipótesis desarrollo del talento humano y desempeño laboral.....	84
Tabla 36 Auditoria del talento humano y desempeño laboral	85
Tabla 37 Correlación de prueba de hipótesis auditoria del talento humano y desempeño laboral.....	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Teoría de las expectativas.....	40
Figura 2. Género del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	56
Figura 3. Edad del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.....	57
Figura 4. Cargo que ocupa el personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.....	58
Figura 5. Situación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.....	59
Figura 6. Formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	60
Figura 7. Gestión del talento humano.....	61
Figura 8. Desempeño laboral.....	62
Figura 9. Provisión del talento humano	63
Figura 10. Organización del talento humano.....	64
Figura 11. Mantenimiento del talento humano.....	65
Figura 12. Desarrollo del talento humano	66
Figura 13. Auditoria del talento humano	67
Figura 14. Conocimiento del trabajo	68
Figura 15. Calidad del trabajo.....	69
Figura 16. Responsabilidad.....	70
Figura 17. Productividad.....	71
Figura 18. Habilidades y destreza.....	72
Figura 19. Actitud hacia la entidad.....	73
Figura 20. Gestión del talento humano y desempeño laboral.....	75
Figura 21. Provisión del talento humano y desempeño laboral.....	77
Figura 22. Organización del talento humano y desempeño laboral.....	79
Figura 23. Mantenimiento del talento humano y desempeño laboral.....	81
Figura 24. Desarrollo del talento humano y desempeño laboral	83
Figura 25. Auditoria del talento humano y desempeño laboral.....	85

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	102
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	104
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	106
Anexo 4. Validación de instrumento de investigación científica de juicio de expertos	109
Anexo 5. Información de la cantidad de personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	112
Anexo 6. Panel fotográfico de aplicación de encuestas realizadas al personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.	113

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo, titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019”, la gestión del talento humano constituye un poderoso activo que impulsa a la creatividad organizacional buscando el desarrollo e involucramiento del talento humano en la entidad, es así que las personas constituyen la base fundamental sobre la que opera el área de recursos humanos. El desempeño laboral constituye uno de los factores determinantes del logro de metas organizacionales, el comportamiento y la actuación de cada trabajador en un puesto laboral se considera imprescindible para una gestión eficaz y el logro de exigencias organizacionales.

El trabajo investigativo se realizó en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac, en el periodo 2019, la investigación surge a partir de la problemática de querer conocer si existe un adecuado reclutamiento del talento humano, una organización en cuanto al puesto en el cual se desempeñan, la remuneración que perciben, el desarrollo que tienen a lo largo del desempeño de sus funciones y la auditoría que reciben de parte de las autoridades competentes. De esa manera poder contrastar el desempeño laboral que tiene cada personal en el centro de labor. El presente trabajo de investigación está compuesto por cinco capítulos establecidos de la siguiente manera.

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema investigado, trata sobre la contextualización a nivel internacional, nacional y regional en base a estudios de causas y consecuencias, estableciendo los enunciados del problema que finalmente se concluirá con la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se presenta los objetivos e hipótesis de la investigación, objetivos generales y específicos investigados, hipótesis general y específicos de la investigación y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se presenta el marco teórico donde se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación teórica y conceptual de las respectivas variables con el fin de establecer las hipótesis de la investigación

En el capítulo IV, se muestra la metodología de la investigación, que contiene el tipo y nivel de la investigación, método y diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, planteándose las técnicas e instrumentos y el análisis estadístico de la investigación.

En el capítulo V, engloba los resultados y la discusión, incluye tabla, gráficos, análisis e interpretación de cada uno de los problemas planteados, la contrastación de las hipótesis investigadas y la discusión de los resultados de la investigación.

En el capítulo VI, se muestra las conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan las conclusiones y recomendaciones obtenidas a través de los análisis de los resultados y finalmente se concluirá con las referencias bibliográficas y los anexos referentes al trabajo realizado.

RESUMEN

El trabajo intitulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019”, tiene como objetivo general identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a los servidores de la entidad y el desempeño laboral que tienen.

El método de investigación es deductivo bajo un enfoque cuantitativo enmarcado dentro del tipo de investigación básica con un diseño no experimental transversal correlacional. La población y la muestra de estudio fueron los 65 servidores de la entidad. En relación al instrumento de investigación se empleó el cuestionario conformado por un total de 47 incógnitas, donde 25 ítems pertenecen a la variable gestión del talento humano y 22 pertenecen a la variable desempeño laboral, basado en la escala de Likert para ambas variables en contraste.

La confiabilidad del instrumento fue realizada según el coeficiente de Alfa de Cronbach, de donde señala un valor de 0,951 con un coeficiente de fiabilidad excelente entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Por lo tanto, se precisa que los instrumentos tomados son fiables y consistentes.

El procesamiento estadístico utilizado es el SPSS 25, según los resultados obtenidos a través de la investigación, con un nivel de sig. Bilateral de 0.003 que fue estadísticamente significativo y menor a 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho-Spearman igual a 0,357 que indica una correlación positiva baja. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) planteada y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando con un nivel de confianza del 95% que existe correlación significativa positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Palabras claves: *Gestión del talento humano, desempeño laboral.*

ABSTRAC

The work is oriented to the "Management of human talent and labor performance in the District Municipality of Haquira, Province of Cotabambas, Apurímac-2019", its general objective is to identify the degree of relationship that exists between the management of human talent and performance through a study involving the entity's servants and their job performance.

The research method is deductive under a quantitative approach framed within the type of basic research with a non-experimental cross-correlational design. The population and the study sample were the 65 servers of the entity. In relation to the research instrument, the questionnaire made up of a total of 41 unknowns was used, where 19 items belong to the variable management of human talent and 22 belong to the variable work performance, based on the Likert scale for both variables in contrast.

The validity and reliability of the instrument were performed; according to Cronbach's alpha coefficient, from which it indicates a value of 0.951 with a good reliability coefficient between the variables human talent management and job performance. Therefore, it is specified that the instruments taken are reliable and consistent.

The statistical processing used is the SPSS 25, according to the results obtained through the investigation, with a level of sig. Two-sided of 0.003 which was statistically significant and less than 0.05 and with a Rho-Spearman correlation coefficient equal to 0.357 indicating a weak positive correlation. Consequently, the null hypothesis (Ho) raised is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted, stating with a 95% confidence level that there is a significant weak positive correlation between human talent management and job performance in the Municipality District of Haquira, Province of Cotabambas, Apurímac – 2019.

Keywords: *Human talent management, job performance.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Dentro del entorno actual las organizaciones están pasando por una transformación radical en todo el mundo, la globalización, la innovación tecnológica, la fuerte competitividad de los mercados, los cambios políticos, económicos y sociales exigen cambios en la organización, por ende, las entidades se ven presionadas a adaptarse a los cambios y a modernizar su forma de gestión, sus procesos y los servicios que brinda a la sociedad.

Gestionar el talento humano en los tiempos actuales constituye un reto organizacional ya que de ella depende el brindar una adecuada prestación a los usuarios y generar productos que cumplan las características esperadas por el cliente, en tal sentido las entidades deben de invertir en capacitar, desarrollar y mantener a sus trabajadores con la finalidad de contar con personal capacitado, competente, actualizado, motivado y comprometido para poder afrontar desafíos y adecuarse a los cambios de esa manera lograr metas y objetivos organizacionales.

El Perú a lo largo de los años ha pasado por grandes cambios en la gestión pública y en la modernización del estado es así que a partir del año 2000 se convirtió en una exigencia la formulación y utilización de documentos de gestión administrativa lo cual permitió a las entidades conocer de mejor manera su misión, visión, objetivos, estrategias, presupuesto, lineamientos de política y sus actividades con la finalidad de mejorar la transparencia, la gestión institucional, el manejo de recursos en un contexto donde el desempeño del personal implica en la eficacia y eficiencia, en el logro de los resultados, el crecimiento regional y el adecuado servicio a la población.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) investigación realizada en el año 2013, el 14.77% de las Municipalidades Provinciales y Distritales carece de Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC), el 50.05% carece de Plan Operativo Institucional (POI), el 68.72 carece de Plan de Desarrollo Institucional (PDI), el 88.19% carece del Plan de Desarrollo de Capacidades (PDC) y el 40.64% carece del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA), en tal sentido se evidencia que son pocas las Municipalidades que cuentan con los documentos de gestión, la carencia de estas herramientas constituyen una escasa asignación de recursos, un bajo nivel de planificación municipal, por ende existe la falta de capacitación al personal, la ausencia de profesionales especializados y la escasa información para el desarrollo adecuado de las actividades.

Es así como surgen los problemas de incapacidad de gestión y gastos, legitimidad social, gestión administrativa deficiente, ejecución de proyectos inadecuados e inversión municipal sin sostenibilidad social (...), el gobierno municipal para lograr un buen desempeño en el desarrollo local requiere planificar, asignar, ejecutar y manejar los recursos municipales en el marco del plan de desarrollo local concertado. (Hurtado Villanueva, 2013, p. 5)

Asimismo, en la mayoría de las entidades públicas del Perú “los principales inconvenientes para la consolidación de una adecuada gestión pública (...), ha sido y es la poca capacidad de gestión y preparación de los funcionarios al momento de asumir los retos que la sociedad y la administración exige” (Savaria Salazar, 2018, p. 17). En tal sentido nuestro país tiene inconvenientes en gestionar el talento humano en vista de que los gobiernos cuando llegan al poder contratan personal en exceso sin una adecuada planeación de recursos humanos, además existen personales de confianza que no cuentan con experiencia, ni habilidades directivas para ocupar cargos de alta dirección, por otro lado existe el desconocimiento de las funciones al momento de desempeñarse, asimismo los factores políticos son más relevantes en las decisiones del mantenimiento del talento humano y su respectivo desarrollo por ende no existe un adecuado control de talento humano.

La Comuna Distrital de Haquira, no es lejana a lo descrito, puesto que como entidad pública realiza diferentes actividades con el fin de mejorar sus servicios a la ciudadanía, asimismo según el Ministerio de Economía y Finanzas en la ejecución presupuestal del año 2019 la municipalidad logró ejecutar al tercer trimestre un 50,92% del total del presupuesto asignado, esta baja ejecución presupuestal evidencia la falta de un proceso adecuado del talento humano, debido a que muchas veces se realizan por cumplir las normas legales, asimismo el reclutamiento y la selección del personal no se estaría dando de manera apropiada. Por otro lado se observa la escasa capacitación y el desarrollo del personal administrativo, ya que los factores políticos son más relevantes en las decisiones del mantenimiento del talento humano y su respectivo desarrollo, todas estas apreciaciones tienen una estrecha relación con gestionar el talento humano y el desempeño laboral. Los factores antes mencionados generan una insatisfacción en la sociedad ya que existe ineficacia en el desarrollo de las actividades lo cual constituye una desventaja para la gestión municipal.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. General

PG. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?

1.2.2. Específicos

PE1. ¿Qué grado de relación existe entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?

PE2. ¿Qué grado de relación existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?

PE3. ¿Qué grado de relación existe entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?

PE4. ¿Qué grado de relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?

PE5. ¿Qué grado de relación existe entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?

1.3. Justificación de la investigación

Hernández et al. (2014) Expresan que la justificación de un trabajo de investigación debe contener el “por qué” y el “para que”, asimismo debe abarcar criterios que sustenten la razón y la importancia del tema investigado.

Por ello, la presente investigación se desarrolla en base a la problemática de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, asimismo se aprecia el limitado interés por parte de la autoridad edil y de los jefes de área de la institución en hacer uso de los cinco procesos del talento humano con la finalidad de lograr un adecuado desarrollo y que las personas se sientan comprometidas con la organización y sean capaces de afrontar cualquier desafío de esa manera lograr el utilidad y cumplir de manera apropiada los propósitos organizacionales.

La investigación pretende identificar hasta qué grado la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral, lo cual mediante la aplicación del método deductivo desde un enfoque cuantitativo se buscara identificar respuestas lo cual nos permitirá encontrar alternativas de solución, así mismo, esta investigación pretende esclarecer algunas deficiencias que tienen los trabajadores en su desempeño en el día a día y como un adecuado desarrollo de capacidades personales y capacitaciones ayudara al mejor desempeño de este.

1.3.1. Justificación teórica

Méndez Álvarez (2000) menciona que la justificación teórica “son las razones argumentan el deseo de verificar, rechazar o aportar aspectos teóricos referidos al objeto de conocimientos” (p. 92). por lo tanto, se consideró teorías referentes a la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Así mismo en función al resultado de nuestra investigación se profundizará los caudales de conocimiento basado en los resultados que se obtenga, la misma que servirá para futuras indagaciones realizadas en el contexto de la región como un conocimiento previo. Por consiguiente, el presente trabajo de investigación se corrobora a razón de las teorías mencionadas y desarrolladas en la investigación. De igual manera se contrastarán las teorías para verificar la correlación de las variables de estudio los cuales son importantes para el contexto en el que se desarrolla la investigación.

1.3.2. Justificación metodológica

Carrasco Díaz (2005) menciona que un trabajo tendrá justificación metodológica si los procedimientos, las técnicas y los instrumentos utilizados cuentan con validez y confiabilidad, de tal manera que resulte eficaz en posteriores temas de investigación.

Por lo tanto, la metodología, los enfoques, el tipo y diseño de investigación, técnicas y los instrumentos de recolección de datos, y todo el proceso metodológico que se efectuó en esta investigación servirá para orientar a otros investigadores, instituciones que deseen conocer acerca de la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

1.3.3. Justificación práctica

Carrasco Díaz (2005) refiere que un trabajo tendrá justificación práctica si el tema investigado ayuda a solucionar algún problema del contexto estudiado.

En tal sentido, la investigación tuvo diferentes resultados los cuales proporcionaran información para ejecutar más adelante indagaciones referentes a las variables de estudio, asimismo la investigación aportara a la Municipalidad Distrital de Haqira ya que los resultados de la investigación impulsarán a que las autoridades tomen mayor interés en los procesos de gestionar el talento humano, puesto que dependerá de ella brindar servicios de calidad y así obtener mejores logros.

CAPITULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. General

OG. Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

2.1.2. Específicos

OE1. Determinar el grado de relación que existe entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

OE2. Determinar el grado de relación que existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

OE3. Determinar el grado de relación que existe entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

OE4. Determinar el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

OE5. Determinar el grado de relación que existe entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. General

HG. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

2.2.2. Especificas

HE1. Existe una relación significativa entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

HE2. Existe una relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

HE3. Existe una relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

HE4. Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

HE5. Existe una relación significativa entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Gestión del talento humano “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 9).	- Provisión del talento humano	- Reclutamiento - Selección	- Interno, externo - Currículum vitae, entrevista, pruebas de conocimiento
	- Organización del talento humano	- Diseño de puestos - Evaluación del desempeño laboral	- Tareas y obligaciones - Escalas gráficas, elección forzada, investigación de campo
	- Mantenimiento del talento humano	- Remuneración - Planes de prestaciones - Calidad en el trabajo - Relaciones con las personas	- Directa, indirecta - Gratificación, vacaciones, aguinaldo - Higiene laboral, condiciones ambientales, seguridad laboral - Relación con los compañeros de trabajo
	- Desarrollo del talento humano	- Formación profesional - Capacitación	- Nivel de instrucción, estudios de pos grado - Programas de capacitación
	- Auditoria del talento humano	- Sistema de información - Ética y responsabilidad social	- Banco de datos - Balance social
- Conocimiento del trabajo	- Conocimiento del área laboral - Dominio suficiente - Experiencia - Conocimiento tecnológico - Supervisión	- Conocimiento suficiente de puesto laboral - Programación de actividades - Experiencia laboral - Tecnologías informáticas - Realización de trabajo sin supervisión	

<p>Desempeño laboral</p> <p>“Actuación de personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa (...), con el propósito de obtener un resultado específico” Morales y velandía (1999) citado en (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 82)</p>	- Calidad de trabajo	- Corrección de errores - autonomía	- Corrección de errores - Individualidad
	- Responsabilidad	- Dedicación - Puntualidad - Responsabilidad en las tareas	- Nivel de significado de trabajo - Puntualidad - Responsabilidad en las tareas
	- Productividad	- Eficacia - Eficiencia	- Resultados, planificación - Tiempo, uso óptimo de recursos
	- Habilidad y destreza	- Habilidades comunicativas - Solución de problemas - liderazgo	- Facilidad de comunicación - Solución de problemas - Capacidad de liderar
	- Actitud hacia la entidad	- Cumplimiento de metas organizacionales - Participación - Identidad	- Cumplimiento de metas organizacionales - Participación en el ámbito laboral - Identificación institucional

Nota. Elaboración propia en base a los autores citados.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

- a) Medina Cueva (2017) ejecutó la tesis titulada: La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO, tesis para la obtención de Psicólogo Industrial, en la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

La investigación tuvo como objetivo general: Investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de empresa Lo&Lo; plantea su metodología con el enfoque cuantitativo y cualitativo, con el nivel de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, asimismo toma como referencia una muestra de 50 colaboradores quienes laboran en dicha entidad. Por otra parte la investigación arribó a los siguientes desenlaces:

- Al analizar los datos se pudo determinar que no existe un proceso de selección de personal como tal, ya que no se encuentran desarrollados perfiles de cargo que detallen las cualidades de un puesto de trabajo, asimismo la empresa no cuenta con métodos de evaluación de conocimientos y personalidad que permitan si una persona está capacitada para cumplir las labores de un puesto de trabajo y si se ajusta al perfil del mismo, tampoco se aplican entrevistas para un conocimiento más personal de quien pudiera formar parte de la compañía.
- Se pudo determinar que los niveles de desempeño laboral en la empresa son considerablemente bajos por parte de los empleados, realidad a la que podemos atribuirle la responsabilidad a la escasez de sistemas de capacitación y actualización de conocimientos que son necesarios para mantener al personal preparado para las adversidades o cambios que se puedan presentar en la organización.

En esa misma línea la investigación recomendó desarrollar un sistema adecuado de selección de personal, establecer un formato de selección mediante el desarrollo de perfiles de cargo, asimismo se recomienda contar con materiales e instrumentos de evaluación de desempeño para los colaboradores y así determinar qué tipo de métodos de capacitación y actualización de documentos requieren.

- b) Según Juan de Dios (2017) desarrolló la investigación titulada: Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Escuela Politécnica Nacional alude lo siguiente:

La investigación tuvo como objetivo principal: Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central; la investigación plantea su metodología con el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio en la investigación fue el estudio de campo ya que se aplicaron encuestas al personal y directivos, se usó el método de análisis con un diseño de investigación descriptiva, asimismo, toma como referencia un muestra conglomerada de 235 personas. Por otra parte, la investigación tuvo las siguientes conclusiones:

- La caracterización de la gestión del talento humano relacionada con el desempeño laboral indica que existe un alto porcentaje de insatisfacción en relación con la evaluación de desempeño ya que los servidores lo perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento.
- La investigación determinó que el 80% de los servidores se encuentran insatisfechos con la evaluación de desempeño y el 93% establece que el subsistema de evaluación de desempeño no aporta a la gestión institucional ni al crecimiento profesional.

En esa misma línea la investigación recomendó establecer un instructivo de evaluación de desempeño con una base legal y objetivos claros, que defina la vinculación entre el talento humano y la institución, entrenamiento, mejoramiento de las relaciones humanas entre las partes interesadas y la estimación del desarrollo del potencial del empleado, asimismo recomienda actualizar el manual de clasificación y valoración de puestos que permita relacionar las funciones con el puesto de trabajo.

- c) Sumarán y Vásquez (2018) ejecutaron la tesis titulada: La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Unheval Huánuco 2017, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Conocer la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL; la investigación utilizó el método deductivo e inductivo, el tipo de investigación por su profundidad fue descriptiva correlacional, para contrastar la hipótesis utilizó el diseño no experimental con su variante transaccional o transversal, se tomó como referencia una muestra de 200 personas llegando a las siguiente conclusión general:

- La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL ya que la institución no lo está enfocando ni direccionando de manera adecuada, el cual no repercute con buenos resultados en el desempeño laboral con un 30.5%.

En esa misma línea la investigación recomienda que la gestión del talento humano, ejecutada por la alta dirección de la UNHEVAL, debe ser de acuerdo a las necesidades de sus trabajadores para así lograr un mejor desempeño laboral; por ejemplo, realizar encuestas de satisfacción del trabajador dos veces al año en cada área de trabajo, para así superar las debilidades que pueda tener cada área.

- d) Vergara Calderón (2015) realizó la tesis titulada: La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa servicios electromecánicos pacasmay SEMEPA S.R.L., en la Facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de Trujillo.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de servicios electromecánicos pacasmayo “SEMEPA S.R.L.”; la investigación utilizó el diseño descriptivo-transversal, los métodos que se emplearon fueron inductivo-deductivo, hipotético-deductivo y análisis-síntesis, asimismo tomé como referencia una muestra de 100 personas colaboradores de dicha entidad. Por otra parte se llegó a la siguiente conclusión:

- Al relacionar las variables de las etapas de gestión del talento humano y factores de desempeño laboral, los resultados determinaron que existe una mejor relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de gestión del talento humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia la empresa servicios electromecánicos pacasmayo “SEMEPA S.R.L.”. Por lo tanto la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los

trabajadores a través de sus percepciones que se ven reflejados en la afectividad entre el empleado y la organización y su desempeño pues de ello depende el logro de eficiencia y mejores resultados.

Asimismo, la investigación recomienda mejorar el desempeño laboral a través del fortalecimiento de la cultura organizacional, potencial humano y el diseño organizacional para convertirse en una organización productiva y eficiente, además recomienda que en la evaluación y división de personas planifiquen como evaluarán el desempeño laboral de sus trabajadores para ver en que están fallando y así orientar al personal a la retroalimentación.

- e) Arapa Chuctaya (2018) ejecutó la investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabamba, Tambobamba, Apurímac, 2017, en la Facultad de Ciencias de la Empresa, de la Universidad Nacional José María Arguedas.

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabamba, Tambobamba, Apurímac, 2017; la investigación plantea su metodología con el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación fue no experimental, además esta investigación es del tipo de diseño transversal correlacional, el tipo de estudio que se utilizó fue descriptivo-correlacional, asimismo tomé como referencia una muestra de 105 personas quienes laboran como personal administrativo dentro de la Municipalidad Provincial de Cotabamba. Asimismo llegué a las siguientes conclusiones:

- La relación es positiva alta entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal en la Municipalidad Provincial de Cotabamba, Tambobamba, Apurímac, 2017; el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,822$, $p = 0,000 < 0,05$) revela que existe una correlación positiva alta.

Por otra parte, la investigación recomienda mantener y mejorar la Gestión del Talento Humano ya que se requiere de personas preparadas y conocedoras de sus funciones por tanto se debe contratar personas que cumplan el perfil del puesto de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), con la finalidad de que se alcancen mayores niveles de eficiencia, eficacia y presten efectivamente servicios de calidad, para el mejor cumplimiento de sus funciones, en ese sentido la gestión de talento

humano es eficiente cuando repercute en el desempeño óptimo del personal, contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano.

- f) Oscco Peralta (2015) realizó la tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas – Apurímac, 2014, en la Facultad de Ciencias de la Empresa, de la Universidad Nacional José María Arguedas.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014”; la investigación plantea su metodología con el enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental de tipo “transeccional correlacional”, el tipo de estudio que utilizó fue descriptivo, asimismo tomo como referencia una muestra de 35 personas que laboran dentro de la Municipalidad. Por otro lado la investigación llegó a la siguiente conclusión :

- La gestión del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

De igual manera, la investigación recomienda promover proyectos de investigación que analicen la causalidad e influencia de las variables de estudio u de otros factores que inciden en el buen desempeño de las personas en sus puestos y centros de trabajo, y con ello proponer nuevos conceptos, modelos de gestión del talento humano.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Origen de la administración de recursos humanos

La administración de recursos humanos es un tema trascendental que ha evolucionado a lo largo de los años juntamente con los avances tecnológicos y con las innovaciones que venían dándose en las organizaciones.

La administración de recursos humanos surge a fines del siglo XIX a causa de la revolución industrial, surge con el nombre de relaciones industriales con el fin de ayudar y solucionar los problemas que tenían las organizaciones y las personas ya que en ese entonces eran incompatibles. En 1950 llegó a denominarse

administración del personal y en 1970 logra denominarse recursos humanos, en ese tiempo las personas todavía eran consideradas como recursos productivos y simples donde sus actividades eran planeadas y controladas por la organización. Con el pasar de los años las organizaciones crecían de manera rápida y cada vez surgían más desafíos y problemas por ende las personas llegaron a ser consideradas como el recurso más importante capaces de afrontar desafíos lo cual es indispensable para el éxito de las entidades.

La globalización, las innovaciones, la fuerte competitividad de las empresas y los diferentes cambios generados a lo largo de los años dieron lugar a que las personas sean consideradas como “agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias (...), constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional” (Chiavenato, 2011, p. 2).

3.2.2. Evolución de la teoría administrativa

3.2.2.1. Administración científica

Tuvo inicio con Frederick Winslow Taylor (1856-1915) con un enfoque humanista a favor de los trabajadores cuya propuesta era “elevar la productividad mediante la eficacia en la producción a cambio de un mejor pago para los trabajadores” (Koontz et al., 2012).

La teoría se encargaba del método de trabajo y de una organización formal, su mayor importancia solo era la eficiencia de la organización, además se puso énfasis en el ambiente laboral donde se consideró que la luz, el grado de iluminación, la humedad, temperatura entre otros aspectos del ambiente influyen en la productividad de las personas.

3.2.2.2. Teoría de las relaciones humanas

La teoría fue desarrollada por el científico australiano George Elton Mayo donde se dio inicio a una nueva teoría cargada de valores humanistas en la administración, en esta etapa aparece la motivación, el liderazgo por tanto se les da mayor importancia a las personas, a las relaciones interpersonales, a los grupos y a la organización informal.

El modelo de relaciones humanas indica que no son los incentivos dinerarios los que mejoran el desempeño de los trabajadores, sino que es el orgullo de grupo y el trato de favor y atención por parte de los responsables lo que aumenta la motivación de los trabajadores y se refleja en una mejora de la productividad (Montes y Gonzales, 2006).

3.2.2.3. Teoría X y Y de McGregor

Las teorías fueron desarrolladas por el Psicólogo industrial estadounidense Douglas McGregor en 1960, ambas están relacionadas directamente con el comportamiento de las personas en las organizaciones.

La teoría X “es la concepción tradicional de la administración y se basa en las convicciones erróneas e incorrectas sobre la conducta humana” (Chiavenato, 2006, p. 290). En esta teoría se menciona que el hombre considera al trabajo como una obligación, no le gusta asumir responsabilidades e intenta no cumplir con sus actividades, en tal sentido las personas son obligadas, castigadas o amenazadas para que puedan cumplir con las metas establecidas, además esta teoría indica que las personas necesitan a un líder a quien respetar, obedecer ya que las personas por si solas no realizan sus actividades y dependen de alguien.

Las personas son indolentes y perezosas; ellas evitan el trabajo o trabajan lo mínimo posible a cambio de recompensas salariales o materiales, les falta ambición; no les gusta asumir responsabilidades y prefieren ser dirigidas (...), su dependencia las hace incapaces de autocontrol y autodisciplina; las personas necesitan ser dirigidas y controladas por la administración (...), refleja un estilo de administración duro, rígido y autocrático y que hace que las personas trabajen dentro de esquemas y estándares planeados y organizados, tomando en cuenta el alcance de los objetivos de la organización. Se visualiza a las personas como meros recursos o medios de producción. (Chiavenato, 2006, p.290)

En ese sentido se puede decir que la teoría X aborda a aspectos negativos de las personas dentro de la organización ya que las personas son consideradas menos importantes donde sus opiniones no son necesarias para el crecimiento de la organización.

La teoría Y surge en oposición a la teoría X, esta teoría menciona que las personas no tienen disgusto en trabajar, asumen responsabilidades, tienen motivación, autocontrol, y son capaces de asumir retos y cumplir con las expectativas que requiere la organización.

Chiavenato (2006) afirma “La teoría Y muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático (...), administrar se vuelve un proceso para crear oportunidades, liberar potenciales, eliminar obstáculos, motivar el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos” (p. 291).

La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidades, de dirigir la conducta hacia los objetivos de la empresa, todos esos factores se encuentran presentes en las personas (...), la tarea esencial de la organización es crear condiciones organizacionales y métodos de operación a través de las cuales las personas puedan alcanzar sus objetivos personales, dirigiendo sus propios esfuerzos en dirección a los objetivos de la empresa. (Chiavenato, 2006)

Por lo tanto, esta teoría considera a las personas como seres creativos, dotados de conocimientos únicos capaces de aportar y complementar a la organización, las personas pueden tomar decisiones y expresar su comportamiento de manera normal sin miedo al qué dirán, en tal sentido las personas pasan a ser un activo importante que aporta y ayuda en los logros de los objetivos institucionales.

3.2.2.4. Teoría Z

Esta teoría fue desarrollada en 1981 por el estadounidense William Ouchi, la teoría Z es conocida también como el método japonés, hace mención que en las empresas japonesas las personas son consideradas en la toma de decisiones lo cual genera el compromiso de los trabajadores con la organización, asimismo el trabajo es importante en la vida de las personas por lo tanto no deberían separarse, además indica que las personas aumentan su productividad cuando existe una buena relación entre el jefe y el subordinado por lo tanto la productividad no es un trabajo complicado ya que ella nace de una visión cooperativa asociada con la confianza.

En ese sentido indica que “la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología, de gestión humana sustentada en filosofía y cultura organizacional adecuadas, que de enfoques tradicionales basados en la organización” (Ouchi, 1982).

3.2.3. Gestión del talento humano

Gestión del talento, administración de personas, administración del capital humano son las denominaciones que han sustituido a la administración de recursos humanos ya que estas describen a las personas como el capital, el factor más importante de una organización dotada de habilidades, talentos y características que le dan valor y acción a toda entidad. Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano es un “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 9).

Asimismo, la gestión del talento humano es la “función administrativa encargada de reclutar, colocar, capacitar y desarrollar a los miembros de la organización” (Stoner et al., 1996, p. 412). Vallejo Chávez (2015) afirma:

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar y auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esa forma se lograra la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. (p. 17)

Por lo tanto, la gestión del talento humano es un proceso sistemático y secuencial que comprende la manera de integrar a las personas, de reclutarlas, retenerlas, desarrollarlas y controlarlas con el fin de que estas se sientan motivadas y preparadas para afrontar cualquier cambio que se de en la organización de esa manera lograr la productividad y cumplir con los objetivos establecidos.

No existen leyes o principios universales para la administración de recursos humanos, esta área es situacional ya que depende de la situación organizacional del ambiente, sus políticas, directrices vigentes, asimismo se considera como una área de decisiones y la responsabilidad básica de esta recae en el ejecutivo máximo de

la organización (Chiavenato, 2011) . Por tanto, la gestión del talento humano es un área de vital importancia ya que de esta depende el adecuado logro de objetivos de la organización.

3.2.3.1. Objetivos de la gestión del talento humano

- a) “crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 105). Las organizaciones con el fin de que las personas ayuden en el logro de los objetivos deben de capacitarlos, ayudarlos a superarlos personalmente de esa manera se sentirán motivadas y comprometidas y aportarán en el logro de los objetivos de la institución.
- b) “crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas para el logro de los objetivos individuales” (Chiavenato, 2011,p. 105). Las organizaciones deben de crear un ambiente adecuado donde las personas se sientan cómodas de esa manera podrán desenvolverse de mejor manera y aportarán a los logros de la entidad.
- c) “lograr la eficiencia y eficacia por medio de las personas” (Chiavenato, 2011, p. 105). Las personas constituyen el activo más importante de la organización por tal motivo las entidades deben de tener al mejor equipo que afronte desafíos y retos de la organización.

3.2.4. Dimensiones del talento humano

3.2.4.1. Provisión del talento humano.

Muchas organizaciones dentro de la sociedad actual necesitan contar con personas idóneas, comprometidas con su puesto de trabajo y con la organización es por ello que la mayoría de las organizaciones optan por realizar la incorporación y la selección del personal con la finalidad de tener al mejor postor y cubrir el puesto vacante. Vallejo Chávez (2015) afirma “los procesos para incorporar personas representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales” (p. 48).

Este proceso se enlaza con abastecer a las organizaciones con talentos humanos, es el proceso que tiene como fin proveer insumos humanos tales que comprende las actividades de investigar el mercado para ver la cantidad de personal que se encuentra, reclutar y escoger al candidato idóneo. Constituyen el ingreso de las personas a la entidad, asimismo se encarga de abastecer a la organización del personal necesario para su funcionamiento (Chiavenato, 2011).

3.2.4.1.1. Reclutamiento del talento humano.

“Es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de atraer candidatos que ostenten las competencias necesarias y que estén interesados en cubrir vacantes disponibles y ofertadas por una institución” (Louffat, 2011, p. 62). Asimismo, Vallejo Chávez (2015) indica que “el reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea” (p. 48). De esa manera las organizaciones escogen al personal con el que desean trabajar también las personas escogen el lugar donde deseen trabajar así ambas se complementan y cumplen sus objetivos.

Chiavenato (2011) menciona que el reclutamiento “es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (p. 128). Por lo tanto, el reclutamiento constituye el primer paso para la integración de las personas a la organización, cuando una organización requiere personal para cubrir un puesto es necesario encontrar a la persona idónea que cumpla con los requisitos que exige dicho puesto, los medios más utilizados para hacer extensiva dicho requerimiento son los anuncios ya sean en diarios, revistas, carteles o medios de comunicación, etc. además el reclutamiento del personal se puede dar dentro o fuera de la organización.

Los medios de reclutamiento

a) Reclutamiento interno

“Ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal” (Chiavenato, 2011, p. 133). El reclutamiento interno se da dentro de la organización esta motiva el desarrollo profesional e incentiva la permanencia de los trabajadores.

En esa misma línea el reclutamiento interno “son aquellas que privilegian el desarrollo de carrera de trabajadores antiguos que ya forman parte de la organización” (Louffat, 2011, p. 64). Por consiguiente, el reclutamiento interno implica el ascenso, los programas de desarrollo al empleado que incentivan al trabajador a desempeñarse de la mejor manera e involucrarse con mayor responsabilidad en los diferentes contextos en el que se encuentre la organización.

b) Reclutamiento externo

“son aquellas que tienen como finalidad atraer a candidatos nuevos que anteriormente no han trabajado en la institución convocante” (Louffat, 2011,p. 62). El reclutamiento externo se da con candidatos que laboren fuera de la entidad, esto se da cuando existe una vacante y se trata de cubrir reclutando personas del contexto exterior.

Las fundamentales técnicas de reclutamiento externo son:

- **Los medios de prensa:** “estos medios son masivos por naturaleza y permiten una difusión rápida de la convocatoria del reclutamiento” (Louffat, 2011, p. 62). Estos medios pueden ser escritos como las revistas o los periódicos, también se pueden dar en las radios y en las televisiones con la finalidad de hacer extensivo el anuncio.
- **Las instituciones:** pueden ser públicas o privadas de universidades, institutos o colegios profesionales todo ello dependerá del tipo de personal que requiere la organización, además “estos medios son

focalizados y directos según el interés de la institución y encuentran mucha receptividad ya que las instituciones generalmente adoptan políticas de bolsas de trabajo en pro de sus integrantes y asociados” (Louffat, 2011, p. 62).

- **Los medios virtuales:** “este medio es masivo, reciclable, dinámico y de costos relativamente bajos” (Louffat, 2011, p. 63). Este medio es importante ya que permite tener contacto directo con diferentes entidades y con los candidatos, de esa manera se facilita el reclutamiento.
- **Las personas:** “es un sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y poco tiempo” (Chiavenato, 2011, p. 137). En este medio las personas recomiendan a amigos o conocidos para poder ingresar a la organización.

c) reclutamiento mixto

Las entidades no siempre realizan reclutamiento dentro o fuera de la institución ya que ambas se complementan, cuando se realiza el reclutamiento interno se ejecuta con la finalidad de cubrir un puesto de esta manera se produce un vacante y ahí surge la necesidad de realizar el reclutamiento externo (Chiavenato, 2011). En ese entender las organizaciones realizan el reclutamiento interno y externo ya que estas son dependientes y así se logra obtener ya sea un nuevo personal o el ascenso del mismo trabajador dentro de la entidad.

3.2.4.1.2. Selección del talento humano

“Es un proceso recíproco en que la organización decide si ofrecerá un empleo o no y el candidato decide si lo aceptará o no” (Stoner et al., p. 424). Asimismo, Chiavenato (2011) menciona que “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (p.144). Por otra parte, Louffat (2011) indica:

La selección es el proceso técnico de la administración que se encarga de elegir a los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar el puesto vacante ofertado por la institución en la convocatoria. (p. 75)

Vallejo Chávez (2015) afirma que la selección “es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible” (p. 55). Por consiguiente, la selección del talento humano forma parte significativa de los procesos de gestionar el talento humano en la entidad, ya que depende de esta contar con el personal idóneo que cuente con las características que desea la organización para desarrollarse de la mejor forma posible.

Técnicas de selección de personal

Constituye los pasos para el ingreso del personal a la institución, las técnicas más utilizadas se detallan a continuación:

a) Recepción y revisión de curriculum vitae

“El curriculum vitae es un documento en el cual un candidato presenta en forma resumida y ordenada su biografía personal y profesional” (Louffat, 2011, p. 77). Constituye un medio para que la organización pueda revisar de manera detallada la formación profesional y todos los documentos que acrediten que el candidato si reúne los requisitos que quiere la organización.

b) Entrevista de selección

“Busca evaluar y escoger a candidatos externos que puedan cubrir una vacante ofertada por la institución” (Louffat, 2011, p. 80). Este medio es importante ya que se intercambiará información entre el entrevistador y la entidad, se podrá observar el comportamiento, las habilidades, el conocimiento el cual ayudará a la organización escoger a la persona adecuada requerida por la entidad.

c) Pruebas o exámenes de conocimientos o habilidades

“Son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridas a través del estudio, la práctica o el ejercicio” (Chiavenato, 2011, p. 154). Con estos exámenes se logra medir las competencias, los conocimientos, habilidades que tiene el postulado sobre un determinado tema lo cual servirá de base a la entidad para escoger al personal más capacitado para el desempeño en un puesto.

d) Examen médico

“Busca comprobar la plenitud fisiológica del candidato que le permita desempeñar sus funciones a cabalidad y evitar riesgos en el ejercicio de sus funciones, en concordancia con normas de seguridad e higiene industrial” (Louffat, 2011, p. 85). Esta prueba la realizan con la finalidad de no tener inconvenientes en el transcurso del desempeño del trabajador.

3.2.4.2. Organización del talento humano

La organización constituye el segundo procedimiento de gestionar el talento humano, en este proceso se integra a las personas dentro de la organización, se orienta y se explica detalladamente las funciones que realizara y se evalúa el desempeño de esta. Vallejo Chávez (2015) menciona que “orientar significa determinar la posición de alguien encaminar, guiar o indicarle el rumbo, reconocer donde está, el lugar en el que se encuentra y guiarle, dirigirlo en sus actividades” (p. 62). Por lo tanto, la organización del talento humano comprende el diseño de puestos, la descripción y el análisis de puestos y la evaluación del desempeño.

3.2.4.2.1. Diseño de puestos

“Es la especificación del contenido del puesto, de los métodos del trabajo y de las relaciones con demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales del ocupante” (Chiavenato, 2011, p. 172).

Asimismo, un puesto es conjunto de tareas u obligaciones que están definidas en el organigrama de la institución, de igual forma se integra por todas las actividades que desempeña una persona. Por otra parte, el

diseño de puestos es la manera de como los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones, (Chiavenato, 2011).

3.2.4.2.2. Evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) refiere que la evaluación del desempeño “es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p. 202).

Asimismo, Louffat (2012) menciona que “la evaluación del desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales” (p. 159).

Chiavenato (2011) afirma que la evaluación del desempeño:

Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. (p. 203).

Por lo tanto, la evaluación del desempeño es esencial en toda organización ya que con ella se podrá contrastar cuanto aporta el personal a la organización, de esta forma tomar medidas como ascensos, motivación si el personal se desempeña de mejor forma caso contrario capacitarlos y así lograr un mejor desempeño en la entidad.

Tipologías de la evaluación del desempeño

Es importante que los gestores, directores, responsables e inspectores sepan los métodos específicos para evaluar a los subordinados para que no existan controversias. (Louffat, 2011) Indica que los principales métodos son los siguientes:

a) Los métodos de jerarquización u ordenación

Este método es conocido también como los métodos comparativos “son aquellos que se caracterizan por comparar vía ojo clínico, a los diversos funcionarios tratando de identificarlos y clasificarlos unos contra otros en orden de mérito y rendimiento a modo de “ranking” (Louffat, 2011, p. 122). Este método sirve para evaluar y comparar a los empleados con la finalidad de que la organización tenga conocimiento de los personales en cuanto a su desempeño, conocimiento o habilidades lo cual servirá para que la organización tome decisiones a corto, mediano y largo plazo.

b) Los métodos de escalas

“son aquellas que se caracterizan por evaluar al trabajador de forma individual, pero teniendo en cuenta diversos grados, niveles o categorías de diversos factores y/o competencias las cuales sumarán y darán puntaje de rendimiento global” (Louffat, 2011, p. 125). Este método utiliza objetivos, letras alfabéticas, porcentajes, puntajes, ponderaciones con el fin de poder darle una calificación al desempeño del trabajador, además es una herramienta sencilla y fácil de ser utilizada por los jefes de las entidades.

c) Los métodos comportamentales cualitativos

“son aquellos que se caracterizan (...), por comparar a cada funcionario consigo mismo, teniendo como referencia el grado de competencias y productividad lograda en el ejercicio de sus funciones” (Louffat, 2011, p. 129). En este método se elaboran informes en el cual se describen detalladamente el comportamiento de los trabajadores durante sus actividades, ya que se logra percibir las fortalezas, debilidades y las diferentes actitudes que adoptan cada uno de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

d) Los métodos de resultados

“Son aquellos que principalmente buscan medir el rendimiento del funcionario en base a indicadores previamente establecidos y posibles de contabilizar” (Louffat, 2011, p. 131). Este método se

basa en cumplir los objetivos dentro de los cronogramas fijados, mediante esta tecnica se logra verificar si los trabajadores con eficaces y eficientes y si pueden aportar a la organización.

3.2.4.3. Mantenimiento del talento humano

Este proceso exige una serie de cuidados especiales entre los cuales se encuentran los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, de higiene y seguridad en el trabajo, todos ellos se complementan y ayudan a tener a los participantes satisfechos y motivados de esa manera contribuyen al mejo logro de la institución (Chiavenato, 2011).

La remuneración, los planes de prestaciones sociales, la calidad de vida en el trabajo, las relaciones con las personas dentro de la organización son importantes para definir la permanencia en la organización todo ello con el fin de motivar el trabajo y alcanzar los objetivos organizacionales.

3.2.4.3.1. Remuneración

“Se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales, se trata básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización” (Chiavenato, 2011, p. 234). Por otra parte, “la remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios” (Wayne Mondy, 2010, p. 268).

La remuneración es un factor importante dentro de las organizaciones ya que de ella depende en muchos casos la estabilidad del personal, además constituye un instrumento motivador para la satisfacción de los empleados estas remuneraciones se clasifican de manera directa e indirecta.

a) Remuneración económica directa

“Es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones” (Chiavenato, 2011, p. 134). Asimismo “El salario es la contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en una organización a cambio de dinero” (Vallejo Chávez, 2015, p. 84), por otro lado, el salario “es la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función

del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo” (Chiavenato, 2011, p. 234).

La remuneración económica directa es el pago del dinero en efectivo que realiza las entidades a los individuos con la finalidad de que ellos se sientan comprometidos con realizar las actividades de manera cotidiana en beneficio de la entidad.

b) Remuneración económica indirecta

“Es el salario indirecto que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización” (Chiavenato, 2011, p. 235). El salario indirecto incluye las vacaciones, los trabajos extras realizadas en el turno noche o por los años de servicio, subsidios para alimentación y transporte, Seguro de vida grupal.

3.2.4.3.2. Planes de prestaciones sociales

“Son las facilidades, comodidades ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones” (Chiavenato, 2011, p. 264).

Las prestaciones son gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan a sus trabajadores como: asistencia medico hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiaria, transporte, pago por antigüedad, planes de pensiones, jubilaciones, etc. También son hacia la familia como: casa, escuela para los hijos (...), gastos médicos. (Vallejo Chávez, 2015, p. 88)

A su vez, los planes de prestaciones sociales se pueden dar en el puesto de trabajo como: gratificaciones, seguro de vida, premios de producción, se dan también fuera del puesto, pero dentro de la empresa como: cafetería, transporte, ocio y finalmente se dan fuera de la empresa como: recreación, actividades comunitarias (Chiavenato, 2011). Las prestaciones sociales se dan con la finalidad de facilitar la vida a los empleados y ofrecerles una comodidad para que ellos se sientan seguros y así desenvolverse de la mejor forma, las prestaciones más conocidas

y las que más se dan en las organizaciones son: aguinaldo, vacaciones, ayuda por maternidad, horas extras, gratificaciones y los gastos médicos.

3.2.4.3.3. Calidad de vida en el trabajo

Vallejo Chávez (2015) afirma: “es el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus labores, es la satisfacción del colaborador en el trabajo” (p. 115). Por otro lado “La calidad de vida implica crear mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (Chiavenato, 2011, p. 276).

Asimismo, una adecuada calidad de trabajo en la organización debe de contener un ambiente de higiene laboral que garantice a los individuos su salud, las condiciones del contexto de trabajo que permiten a las personas sentirse cómodas y seguras de permanecer en el centro de labor, finalmente la seguridad que brinda la organización al individuo permite su mejor desarrollo y su adaptabilidad a la entidad de esa manera desempeñarse de manera adecuada.

a) Higiene laboral

“Conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza” (Chiavenato, 2011, p. 276). Por otra parte, Vallejo Chávez (2015) menciona: “son las condiciones ambientales de trabajo que garantizan la salud física, mental, las condiciones de salud y bienestar de las personas” (p.110).

Las insituciones deben de contratar personal adecuado como medicos ya sea a tiempo parcial o completo con la finalidad de preveer riesgos de salud de esa manera los profesionales implementaran charlas para mejorar los habitos de vida.

b) Condiciones ambientales del trabajo

Las condiciones ambientales de trabajo agrupan las condiciones ambientales como: la iluminación, la temperatura, el ruido, asimismo incluyen las condiciones del tiempo: como periodo de la jornada laboral, horas extras, tiempo de descanso (Chiavenato, 2011). En ese entender las empresas deben de tener una infraestructura que reúna las condiciones necesarias para el buen desempeño de los trabajadores.

c) Seguridad laboral

Wayne Mondy (2010) afirma: “la seguridad es la protección de los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo” (p. 340). La seguridad laboral permite controlar los accidentes que pueden ser ocasionados por diferentes factores en la organización, es de vital importancia ya que ayuda a la entidad a estar preparado frente a estos incidentes.

3.2.4.3.4. Relaciones con las personas

La comunicación e interrelación entre los servidores dentro de la organización es de vital importancia ya que de ella depende a la eficacia y la eficiencia de los trabajadores. Asimismo, dentro de las relaciones con las personas se encuentran los conflictos y esto se origina a causa de las diferencias que tiene las personas, asimismo de los recursos que comparten y de las actividades interdependientes (Chiavenato, 2011).

Por lo tanto, un adecuado ambiente laboral que tengas buenas condiciones ambientales, de seguridad, de higiene ayudará a la persona a sentirse cómodo en el puesto en que labora y permitirá desarrollarse y lograr los objetivos de la organización.

3.2.4.4. Desarrollo del talento humano

Constituye el cuarto proceso de la gestión del talento humano, comprende la etapa en que los miembros de la entidad se preparan a corto, mediano y largo plazo con la finalidad de desenvolverse de mejor manera y lograr la eficacia y eficiencia en la organización.

El desarrollo del talento humano es “un esfuerzo para ofrecer a los empleados las habilidades que la organización necesitara en un futuro” (Gómez et al., 2005, p. 299). Asimismo es “un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y que tiene un enfoque a largo plazo” (Wayne Mondy, 2010, p. 199).

Por otra parte el desarrollo del talento humano consta de la educación y la capacitación, la educación es la preparación de la persona a lo largo de su carrera para el contexto donde se desempeñara, mientras que la capacitación es la preparación de la persona para ocupar un puesto (Chiavenato, 2011).

“La educación profesional es la educación institucionaliza o no, que busca preparar al ser humano para la vida profesional. Comprende tres etapas interdependientes, pero perfectamente distintas” (Chiavenato, 2011, p. 322). Así el desarrollo del personal se relaciona con todas funciones que realiza el empleador con el fin de realizarse como persona y profesional además esto implica la satisfacción, el mejoramiento de la moral, el rendimiento todo ello beneficia tanto a la persona como a la organización.

3.2.4.4.1. Formación profesional

Es un proceso en el cual se proporciona a las personas habilidades, conocimientos que le ayudaran a entender de mejor manera las cosas de esa manera podra corregir sus errores lo cual le servira para aumentar sus conocimientos y sus destresas al momento de desempeñarse en una entidad.

Es la educación profesional, institucionaliza o no, que prepara a la persona para una profesion en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y mediatos, sus miras son de largo plazo y buscan calificar a la persona para una futura profesión (Chiavenato, 2011, p. 322).

En ese sentido muchas de las personas para desarrollarse profesionalmente cursan estudios ya sean tecnicos o universitarios, asimismo realizan estudios de maestrias o doctorados con el proposito

de aumentar el caudal de sus discernimientos, aptitudes y ser competentes en las entidades.

3.2.4.4.2. Capacitación

Chiavenato (2011) sostiene que la capacitación “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan competencias en función de objetivos definidos” (p. 322). Asimismo, Flippo (1970) afirma que la capacitación “es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo” (p. 236).

Por otro lado “Es el proceso técnico, sistemático y permanente de la administración del potencial humano que se encarga de ofrecer las condiciones para que el personal desarrolle sus niveles de competencias profesionales y personales a corto, mediano y largo plazo” (Louffat, 2011, p. 96). Muchas de las entidades utilizan programas para capacitar a su personal ya sea dentro o fuera de la organización como conferencias, visitas a instituciones, asesorías en la institución, rotaciones todo ello se realiza con el fin de tener al personal capacitado de esa manera lograr los objetivos propuestos.

3.2.4.5. Auditoria del talento humano

Chiavenato (2011) afirma “la auditoria es un sistema de revision y control que informa a a la administracion sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo, sobre todo cuando dicho programa es descentralizado”(p.392).

La auditoria es considerada tambien como supervision el cual significa “seguir, acompañar, orientar, mantener y controlar el cumplimiento de las reglas y reglamentos impuestos en la organización. Es dar seguimiento a las operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes y objetivos de la organización sean ejecutados” (Vallejo Chávez, 2015, p. 118).

La auditoría de recursos humanos constituye un medio de vital importancia para la organización ya que se logra evaluar las políticas y las practicas que tienen las personas, además se pretende conocer cómo funciona la entidad si los trabajadores desarrollan de manera adecuada sus actividades o existe algún incumplimiento de las normas que existe en la entidad.

3.2.4.5.1. Sistemas de información de recursos humanos

Es un conjunto de elementos interdependientes (subsistemas) que tienen relación entre sí, todo ello genera la información necesaria para tomar acciones pertinentes. Asimismo, gestionar el talento humano es responsabilidad que tiene sistematización por el cual la unidad encargada de la administración de recursos humanos debe mantener informada y abastecer a las demás áreas la información sobre la cantidad y demás detalles concernientes al personal. Con la finalidad de que los gerentes administren a sus subalternos, cabe recalcar que los datos del sistema de información son el pilar en la toma de decisiones de la entidad (Chiavenato, 2011, p. 379).

Banco de datos de recursos humanos

“Es un conjunto de archivos relacionados de forma lógica, organizados de modo que faciliten el acceso a los datos e eliminan la redundancia” (Chiavenato, 2011, p. 376)

Así en la unidad de recursos humanos existen diversos bancos que permiten adquirir y almacenar datos dentro de ellos se consideran los datos personales del trabajador para crear inventarios del personal y los datos del personal de cada puesto, datos de los sueldos e incentivos salariales, datos sobre los regímenes laborales donde laboral y la seguridad que tienen cada trabajador de la entidad.

3.2.4.5.2. Ética y responsabilidad social

Significa la actuación socialmente responsable de los miembros de la entidad, las actividades de beneficencia y los compromisos de esta con la sociedad en general, se refiere también a la actitud y al comportamiento de la organización a las exigencias sociales

(Chiavenato, 2011). La ética y la responsabilidad social son normas que la mayoría de las organizaciones dentro de la sociedad actual no consideran importantes razones por la cuales estas generan conflictos entre las entidades y la sociedad impidiendo el adecuado crecimiento organizacional.

Balance social

Surge como un instrumento para delimitar y definir la responsabilidad social de la entidad, Asimismo aporta información sobre el empleo, la cantidad de la prestación de servicio, los aguinaldos, seguridad, la utilidad del empleado, comunicación entre compañeros de trabajo, ect. entonces se menciona que el balance social es un sistema de información dirigido al público sobre el comportamiento social responsable de la entidad mostrando las actividades realizadas por la organización (Chiavenato, 2011).

3.2.5. Desempeño laboral

Muchas de las organizaciones hoy en día toman mayor importancia al desempeño laboral que realizan los miembros de su organización ya que depende en gran mayoría de ellos el éxito y el logro de los objetivos. Chiavenato (2009) afirma que desempeño “es el comportamiento del trabajador que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados (...), el desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos” (p. 260).

Asimismo, Stoner (1996) menciona que el desempeño laboral es la “forma de como los integrantes de una entidad laboran de forma eficaz, para lograr metas usuales, sometidos a normas elementales determinada con anticipación” (p. 85). Asimismo, Morales y Velandia (1999) citado en Rodríguez y Lechuga (2019) infieren que el desempeño laboral es la “Actuación de personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa con el propósito de obtener un resultado específico” (p. 82).

Por otro lado, Chiavenato (2006) indica es la “eficacia del personal que trabaja en las organizaciones” (p. 132). El desempeño laboral es la “eficiencia con que se llevan las actividades, la utilización de los recursos; y la eficacia en el cumplimiento

de las metas y objetivos que se ha planteado la organización” (Shermerthom, 2006, p. 155).

El nivel de desempeño de la tarea es el reflejo de la combinación de la eficacia y la eficiencia en la realización de las principales tareas laborales. (...), desempeño se relaciona con las obligaciones y responsabilidades fundamentales de un puesto de trabajo y con frecuencia están directamente relacionadas con las funciones que se incluyen en la descripción formal del puesto. Es evidente que el desempeño de tarea es el resultado humano más importante que contribuye a la eficacia de una organización. (Robbins y Judge, 2013, p. 26)

“Actuación de personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa con el propósito de obtener un resultado específico” Morales y velandía (1999) citado en Cummings & Donald (1985) consideran “el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p. 61).

Según Bitel (citado en Romero & Urdenata, 2009) “plantea que el desempeño laboral es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y deseo de armonía” (p. 4).

Por ende, el desempeño de los trabajadores tiene vínculo con las habilidades, conocimientos, aptitudes que le caracterizan a cada persona y que le diferencian de otros.

En tal sentido el desempeño laboral es importante en una organización ya que mide los logros individuales del personal, además el logro de los objetivos individuales no depende solo del esfuerzo invertido, sino también depende de las aptitudes, actitudes, comportamiento, la motivación que tiene cada individuo al momento de realizar un trabajo. El desempeño laboral ayuda a las entidades a conocer el rendimiento, el compromiso, y la manera de como el personal de desenvuelve a lo largo de su jornada de esa manera logra percibir si el personal cumple con las expectativas que el puesto requiere.

3.2.6. Teoría relacionada con el desempeño laboral

3.2.6.1. Teorías de las expectativas

La teoría fue desarrollada por Victor Vroom en 1964 es una de las explicaciones más aceptadas sobre la motivación, esta teoría menciona sobre los diferentes comportamientos que adopta el individuo para lograr un objetivo además hace mención a la expectativa y al valor que le da el individuo al trabajo. Por otro lado, la teoría ayuda a entender y explicar porque la mayoría de las personas no se sienten motivados en el lugar en el que desempeñan sus labores, por ende, las personas solo trabajarían por cumplir el horario de trabajo y su desempeño seria mínimo.

Los individuos se sentirán más motivados a esforzarse cuando crean que eso les llevara a obtener una buena evaluación de su desempeño; que una buena evaluación les proporcionara recompensas organizacionales como bonos, aumentos de salarios o ascensos; y que las recompensas cumplirán sus metas personales. (Robbins y Judge, 2013, p. 224)

En tal sentido la teoría se centra en tres aspectos fundamentales el esfuerzo, desempeño y la recompensa. La persona percibe que si se esfuerza en realizar de manera adecuada sus labores encomendadas generara un desempeño alto el cual le ayudara a cumplir el resultado deseado, además este desempeño obtenido generara una recompensa que lograra satisfacer las metas o las necesidades personales del individuo.

Figura 1

Teoría de las expectativas



Nota. Robbins y Judge (2013)

3.2.7. Factores que influyen en el desempeño laboral

Las organizaciones para evaluar el desempeño laboral de sus servidores deben tomar en cuenta aspectos internos y externos. Chiavenato (2011) afirma:

Tres grupos de condiciones influyen en gran medida en el trabajo: las condiciones ambientales como la iluminación, temperatura, ruido y otros; las condiciones de tiempo como la duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etc. y las condiciones sociales como la organización informal, relaciones, estatus, etc. (p. 277)

En tal sentido las entidades para ofrecer un adecuado servicio necesitan considerar factores que se vinculen directamente con el desempeño laboral. Quintero et al. (2008) refieren que los factores que influyen en el desempeño laboral son la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y la capacitación.

3.2.7.1. Satisfacción del trabajador.

Chiavenato (2006) menciona que la satisfacción “significa dar atención a las necesidades humanas” (p. 97). En tal sentido la satisfacción laboral es la percepción positiva del trabajo.

Las personas que tienen un sentir positivo acerca del área donde se desempeñan indican que tiene un alto nivel de satisfacción, asimismo existen personas insatisfechas con su puesto de trabajo esto se da por diferentes factores tales como bajas remuneraciones, ambientes inadecuados, falta de motivación, etc.

3.2.7.2. Autoestima.

Constituye un factor importante dentro de las organizaciones, es la aceptación del individuo dentro del contexto donde se desarrollan las actividades laborales. Las personas que laboran sienten la necesidad de ser reconocidas dentro del equipo de trabajo ya sea por sus cualidades, habilidades o aptitudes que le caracterizan y le diferencian.

3.2.7.3. Trabajo en equipo.

Es la mutua colaboración de las personas a fin de alcanzar los objetivos de la organización. Este factor ayuda a que las personas puedan compartir

sus conocimientos, habilidades, experiencias con el fin de ayudarse y lograr las tareas encomendadas.

3.2.7.4. Capacitación.

“Es el proceso técnico, sistemático y permanente de la administración del potencial humano que se encarga de ofrecer las condiciones para que el personal desarrolle sus niveles de competencias profesionales y personales a corto, mediano y largo plazo” (Louffat, 2011, p. 96). Por ende, la capacitación es un factor importante ya que es un medio por el cual las personas adquieren más conocimientos, desarrollan sus habilidades con la finalidad de desenvolverse de mejor manera y aportar de manera positiva al logro de los objetivos organizacionales.

3.2.8. Dimensiones del desempeño laboral

3.2.8.1. Conocimiento del trabajo

De acuerdo a Davenport y Prusak (1999) citado en Chiavenato (2011) “El conocimiento es la mezcla de experiencia acumulada, de valores, información contextual y discernimiento de una persona y que le proporciona una estructura para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información” (p. 340).

Muchas entidades optan por contratar personas con amplia experiencia ya que ellos conocen detalladamente cada proceso o técnica que se debe usar para el desarrollo de las actividades del puesto en el que se desenvuelve, además son capaces de afrontar situaciones y darle solución a los problemas que se susciten, todo ello aporta a la institución a ser más competitiva y a logro los objetivos propuestos.

3.2.8.2. Calidad del trabajo

Las entidades para el adecuado uso de sus recursos y para cumplir de manera adecuada con los objetivos propuestos necesitan contar con personas que realicen las cosas de manera correcta así asegurar un buen servicio y una buena garantía. La calidad de trabajo consiste en cumplir las expectativas del usuario, en ese entender una baja calidad indicaría estar debajo de las expectativas del usuario, asimismo una alta calidad

indicaría que el servicio recibido es igual al servicio que esperaba el usuario.

“Calidad va referido al equivalente de hacer bien las cosas, para así asegurar nuestro servicio y su garantía en los procesos es actuar con exactitud y precisión” (Desler , 1989). Asimismo, las personas que laboran sin necesidad de estar supervisadas constantemente, aquellas que asumen sus errores con la intención de mejorarlas de esa manera lograr una autonomía en la ejecución de sus actividades diarias, implica la eficiencia laboral del personal eso contribuirá aceleradamente a logro metas propuestas y a ejecutar eficiente los objetivos planteados por la entidad.

3.2.8.3. Responsabilidad

Wayne Mondy (2010),menciona que la responsabilidad “Se refiere al compromiso por la acción y a las consecuencias resultantes” (p. 281). Asimismo, consiste en “tomar la iniciativa, aceptar responsabilidades y tareas adicionales para el bien del grupo” (Chiavenato, 2011, p. 215).

La responsabilidad es la manera en como el servidor se dedica al trabajo y realiza sus actividades dentro el plazo programado. Asimismo, es la puntualidad que le pone al realizar sus actividades y la responsabilidad con el que asume cada actividad dada con el fin de la obtención y la superación de resultados esperados.

3.2.8.4. Productividad

Heizer y Render (2014) mencionan que “la productividad es la razón que existe entre las salidas (bienes y servicios) y una o más entradas (recurso mano de obra, y capital) la razón entre las salidas y las entradas. Mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia” (p. 13).

La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados. (Chiavenato, 2009, p. 13)

La productividad de una organización depende del desempeño eficaz y eficiente de cada uno de los miembros que constituyen la entidad. Asimismo, Mejia et al., (2005) refieren que:

La productividad es la medida del valor que añade el empleado particular a los bienes o servicios que produce la organización. Cuanto mayor es la producción por individuo, mayor será la productividad de la organización. Desde la perspectiva de los recursos humanos, la productividad de los empleados depende de la capacidad, la motivación y la calidad de la vida laboral.

3.2.8.5. Habilidad y destreza

“Son cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa” (Chiavenato, 2011, p. 249).

Cada persona es única y diferente, contar con habilidades comunicativas facilita una comunicación clara con el servidor y con los compañeros de trabajo, tener habilidades para resolver problemas; analizar y plantear soluciones lo hace único e imprescindible en la entidad y contar con la capacidad de liderar y guiar a sus compañeros de trabajo lo convierte en una pieza fundamental para la entidad.

3.2.8.6. Actitud hacia la empresa

Robbins (2008), sostiene que la actitud hacia la empresa se describe a “la congruencia de las necesidades u objetivos individuales con las metas o necesidades de la organización” (p. 34). El escritor sostiene que cuando se cumplen los propósitos individuales con las metas de la organización llegan a un alto desempeño, ambas hacen referencia al cumplimiento de metas organizacionales, la participación y la identidad que tenga el trabajador con la organización.

3.2.9. La administración de recursos humanos en el sector público

3.2.9.1. La administración pública

Stoner et al., (1996) mencionan que la administración es un “proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar metas establecidas” (p. 7).

Asimismo, la gestión pública busca estar en contacto siempre con los ciudadanos para cumplir sus necesidades de esa manera garantizar una menor convivencia entre ellos a través de la ejecución de obras y servicios de calidad bajo la dirección y vigilancia del gobierno todo ello para garantizar el desarrollo pleno y equilibrado del país.

3.2.9.2. Los regímenes laborales en la Administración pública

3.2.9.2.1. Régimen laboral público

- Constitución política, Art. 39° al 42°
- D. Legislativo N° 276
- D.S N° 005-90-PCM
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

3.2.9.2.2. Régimen laboral privado

- Constitución Política, Art. 22° al 29°
- D. Legislativo N° 728
- D.S N° 003-97-TR

3.2.9.3. Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Los sistemas son “conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnica e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de Administración pública” (Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico, 2016, p. 15). El sistema de recursos humanos en el sector público es desarrollado por la ley N° 30057, asimismo esta ley es aplicada en los tres niveles del gobierno peruano: nacional, regional y local.

Según la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico (2016) El sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos se encuentra conformado por los subsecuentes subsistemas:

- Planificación de políticas de recursos humanos
- Organización de trabajo y su distribución
- Gestión del empleo
- Gestión de Administración de personas
- Gestión del rendimiento
- Gestión de compensación
- Gestión del desarrollo y capacitación
- Gestión de relaciones humanas y sociales

La gestión de desarrollo y capacitación contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades todo ello con la finalidad de garantizar aprendizajes individuales y colectivos (Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico, 2016).

La finalidad del proceso de capacitación es la mejora del desempeño de los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y así alcanzar logros institucionales. (Valderrama Valderrama, 2015, p. 146)

El ejecutor del programa de capacitación y evaluación es la Oficina de Recursos Humanos esta la realiza a través de entidades capacitadores certificados por servir (Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico, 2016).

3.3. Marco conceptual

- **Gestión del talento humano:** Proceso sistemático y secuencial que comprende la manera de integrar a las personas, de reclutarlas, retenerlas, desarrollarlas y controlarlas con el fin de que estas se sientan motivadas y preparadas para afrontar cualquier cambio que se de en la organización de esa manera lograr la productividad y ejecutar los objetivos establecidos.
- **Provision del talento humano:** Proceso que se encarga de abastecer insumos humanos y consta de investigar el mercado, reclutar y seleccionar al candidato idoneo.
- **Reclutamiento:** “Es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 128).
- **Selección:** “Es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible” (Louffat, 2011, p. 55).
- **Organización del talento humano:** Consiste en la integración del personal a la organización donde se orienta y se explica detalladamente las funciones que se realizara a raíz de ello se realiza la evaluación al desempeño.
- **Mantenimiento del talento humano:** Tercer proceso de gestionar el talento humano que consiste en retener y mantener al personal, como son la remuneración económica, prestaciones sociales, seguridad en el trabajo.
- **Remuneración:** “Se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales, se trata básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización” (Chiavenato, 2011, p. 234).
- **Desarrollo del talento humano:** Es un proceso que consiste en preparar al personal para un mejor desempeño organizacional.
- **Auditoria del talento humano:** “Seguir, acompañar, orientar, mantener y controlar el cumplimiento de las reglas y reglamentos impuestos en la organización. Es dar seguimiento a las operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes y objetivos de la organización sean ejecutados” (Vallejo Chávez , 2015, p.118).

- **Desempeño laboral:** Eficiencia y eficacia que demuestra el personal al momento de realizar sus actividades y cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la organización.
- **Conocimiento del trabajo:** Son las experiencias, conocimientos adquiridas a lo largo del trabajo, dichos conocimientos ayudan al mejor desenvolvimiento del individuo.
- **Calidad de trabajo:** Consiste en la ejecución correcta de las actividades de la jornada laboral, con el fin de asegurar un adecuado servicio.
- **Responsabilidad:** Es la manera en como el servidor se dedica al trabajo y realiza sus actividades dentro el plazo programado. Asimismo, es la puntualidad que le pone al realizar sus actividades y la responsabilidad con el que asume cada actividad dada con el fin de la obtención y la superación de resultados esperados.
- **Productividad:** “es la razón que existe entre las salidas (bienes y servicios) y una o más entradas (recurso mano de obra, y capital) la razón entre las salidas y las entradas. Mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia” (Heizer & Render, 2014, p. 13).
- **Eficacia:** Consiste en el logro de objetivos.
- **Eficiencia:** Logro de las metas con la menor cantidad de recursos.
- **Habilidad y destreza:** “Son cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa” (Chiavenato, 2011, p. 249).
- **Actitud hacia la empresa:** “Es la congruencia de las necesidades u objetivos individuales con las metas o necesidades de la organización” (Robbins S. , 2008, p. 34).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Según Carrasco Díaz (2005) afirma que la investigación básica “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43). Por otro lado, Valderrama Mendoza (2013) describe que la investigación “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p. 38). Por lo tanto, la investigación es de tipo básica ya que se ampliaron y profundizaron el caudal del conocimiento y las teorías referentes a las variables de estudio.

4.1.2. Nivel de investigación

El trabajo de investigación fue de nivel correlacional, porque se determinó la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. (Hernández et al., 2014) refiere que el estudio correlacional:

Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables; pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93)

4.2. Método y diseño de investigación

4.2.1. Método de investigación

La investigación utilizó el método deductivo con un enfoque cuantitativo, Hernández et al., (2014) sostiene que el “enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). La investigación usó el método deductivo porque ha permitido explicar y detallar temas relacionadas a las variables de estudio.

4.2.2. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño no experimental porque no se manipulo las variables de estudio. Hernández et al., (2014) describe que la investigación no experimental cuantitativa “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

La investigación fue de diseño no experimental transeccional o transversal ya que los datos fueron recojidos en un tiempo unico. El diseno no experimental transeccional o transversal “son investigaciones que recopilan datos en un momento único. Su proposito es describir variables y analizar su incidencia e interrelacion en un momento dado” (Hernández et al., p. 154).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Según Hernández et al., (2014) la población es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

La presente investigación consideró como población de estudio a todos los servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac el cual está conformada por un total de 65 personas según el Cuadro de Asignación de personal de dicha Municipalidad.

Tabla 2

Personal de la Municipalidad Distrital de Haqira

Personal de la Municipalidad Distrital de Haqira	Nº de personal
Funcionarios	6
Locación de servicios	36
Contrato de Administración de Servicios	19
Nombrado	4
Número total de trabajadores	65

Nota: CAP-2020 Municipalidad Distrital de Haqira

4.3.2. Muestra

Hernández et al., (2014) describe a la muestra como “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (p. 173). Asimismo, Carrasco Díaz (2005) refiere:

La muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (p. 237)

La presente investigación utilizó el muestreo de tipo no probabilístico, Hernández et al., (2014) menciona al respecto que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 176). Por tanto en la investigación la población es igual a la muestra ya que la cantidad de los servidores que trabaja en la entidad es reducida, a razón de ello se vio por conveniente aplicar el estudio a los 65 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira.

4.4. Procedimiento

El procedimiento del presente trabajo de investigación se hizo por el paquete computarizado estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) V25 o paquete estadístico para ciencias sociales.

Asimismo, el presente trabajo de investigación gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019 se realizará mediante la siguiente sistematización de actividades:

- Elección del tema de investigación
- Determinación del planteamiento del problema de investigación
- Formulación del problema, objetivos e hipótesis de la investigación
- Elaboración del marco teórico
- Diseño del sistema de variables con definición conceptual y operacional
- Formulación del marco metodológico
- Selección de la población y muestra
- Elaboración del instrumento de recolección de datos
- Aplicación del instrumento de recolección de datos

- Recolección, tabulación, análisis y ejecución del cuadro de resultados obtenidos
- Elaboración de discusión, conclusiones y recomendaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnica

La presente investigación utilizó como técnica de investigación la encuesta, este medio “es una de las técnicas de información más usadas (...), se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información a las personas” (Bernal Torres, 2010, pág. 194). Asimismo Arias (2012) indica “se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). Por ende, la presente investigación utilizara como técnica de recolección de datos la encuesta debidamente estructurada.

4.5.2. Instrumento

La presente investigación utilizo como instrumento de investigación el cuestionario, según Bernal Torres (2010) lo define como un “conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p. 250). Por ende el cuestionario consistio en preguntas estructuradas y sistemáticas el cual fueron formuladas a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira.

Asimismo, el cuestionario está estructurado en base a preguntas y se hizo uso de la escala de “Likert” ya que esta es un “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández et al., 2014, p. 238). De esa manera se pudo cuantificar y registrar las distintas opiniones sobre el tema de investigación.

El cuestionario para este trabajo de investigación se encuentra estructurado por una lista de preguntas agrupadas, en un total de 47 ítems: 25 para la variable gestión del talento humano y 22 reactivos para la variable desempeño laboral, con alternativas bien definidas y debidamente sistematizadas, utilizando el Software SPP25 para su respectivo procesamiento.

La variable gestión del talento humano está conformada por cinco dimensiones: Provisión del talento humano (5 ítems), organización del talento humano (5 ítems), mantenimiento del talento humano (5 ítems), desarrollo del talento humano (5 ítems) y auditoría del talento humano (5 ítems) siendo un total 25 ítems. Asimismo, la variable desempeño laboral está conformada por seis dimensiones: Conocimiento del trabajo (4 ítems), calidad del trabajo (3 ítems), responsabilidad (4 ítems), productividad (4 ítems), habilidad y destreza (4 ítems) y actitud hacia la empresa (3 ítems) siendo un total de 22 ítems.

4.6. Método de análisis de datos

4.6.1. Alfa de Cronbach

El análisis de fiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach, la validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir y la fiabilidad de la consistencia del instrumento se puede estimar mediante el alfa de cronbach.

Como criterio general George y Mallery (2003) sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Tabla 3

Análisis de fiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach.

Alfa de cronbach	Medición	Escala de valoración
Coefficiente Alfa	> 0,9	Es excelente
Coefficiente Alfa	> 0,8	Es bueno
Coefficiente Alfa	> 0,7	Es aceptable
Coefficiente Alfa	> 0,6	Es cuestionable
Coefficiente Alfa	> 0,5	Es pobre
Coefficiente Alfa	> 0,4	Es inaceptable

Nota. Obtenido de George y Mallery (2013).

4.6.1.1. Coeficiente de fiabilidad de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral

Tabla 4

Resultados del análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,951	47

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En la tabla 4, se aprecia el resultado obtenido con el estadístico mediante el Alfa de Cronbach, dicho resultado muestra un valor de 0,951; con un coeficiente de fiabilidad “**Es excelente**”, por lo tanto, se afirma que el instrumento utilizado para la investigación de las variables denominadas gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019 es fiable, según la teoría antes mencionada.

4.6.1.2. Coeficiente de fiabilidad de la variable gestión del talento humano

Tabla 5

Resultados de análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,959	25

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En la tabla 5, se aprecia el resultado obtenido con el estadístico mediante el Alfa de Cronbach, dicho resultado muestra un valor de 0,959; con un coeficiente de fiabilidad “**Es excelente**”, por lo tanto, se afirma que el instrumento utilizado para la investigación de la variable gestión del talento humano es fiable según la teoría antes mencionada.

4.6.1.3. Coeficiente de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Tabla 6

Coeficiente de fiabilidad de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,922	22

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En la tabla 6, se aprecia el resultado obtenido con el estadístico mediante el Alfa de Cronbach, dicho resultado muestra un valor de 0,922; con un coeficiente de fiabilidad “**Es excelente**”. Por lo tanto, se afirma que el instrumento utilizado para la investigación de la variable desempeño laboral es fiable según la teoría antes mencionada.

4.6.2. Rho de Spearman y Tau de Kendall

Existen dos prototipos de análisis estadístico que se usan para probar hipótesis, se utiliza el análisis paramétrico cuando el nivel de medición de las variables es por intervalo o razón y se utiliza el análisis no paramétrico cuando las variables no siempre son medidas en un nivel por intervalo o de razón; pueden analizar datos nominales u ordinales, por lo tanto, la siguiente investigación se realizó por el análisis no paramétrico. Asimismo:

La mayoría de estos análisis no requieren de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional. Aceptan distribuciones no normales (...). Además, las variables no necesariamente tienen que estar medidas en un nivel por intervalos o de razón; pueden analizar datos nominales u ordinales. De hecho, si se quieren aplicar análisis no paramétricos a datos por intervalos o razón, estos necesitan resumirse a categorías discretas (a unas cuantas). Las variables deben ser categóricas. (Hernández et al., p. 310)

Para Hernandez et al., (2014) el coeficiente de rho de Spearman y tau de Kendall “son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p. 322)., así mismo son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert.

Por otro lado, el nivel de significancia que se utilizará en la siguiente investigación será de 0,05, Hernandez et al., (2014) refiere:

El nivel de significancia de 0,05, (...) implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y solo 5% en contra. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05, respectivamente; ambos suman la unidad. Este nivel es más común en ciencias sociales (p. 302).

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis de resultados

5.1.1. Aspectos generales de la población

Tabla 7

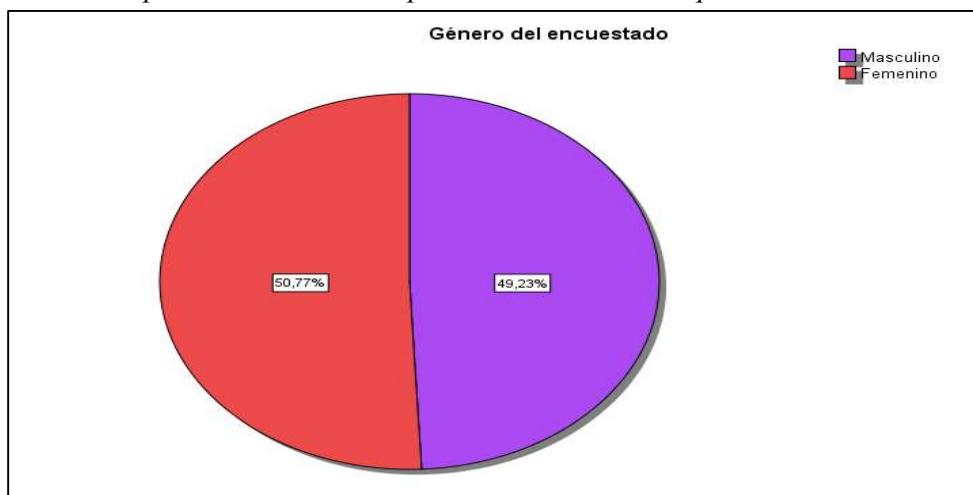
Genero del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	32	49,2	49,2	49,2
Femenino	33	50,8	50,8	100,0
Válido Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 2.

Género del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.



Nota. Porcentaje del genero del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Según la tabla 7 y la figura 2, se aprecia que, de los 65 servidores encuestados de la Municipalidad Distrital de Haqira. El 49,23 (32) de los servidores de la Municipalidad son de género masculino y el 50,77 (33) de los servidores de la Municipalidad son de género femenino. Según estos resultados se puede afirmar que más del 49,23% de las personas que labora en la Municipalidad Distrital de Haqira son de género masculino.

Tabla 8

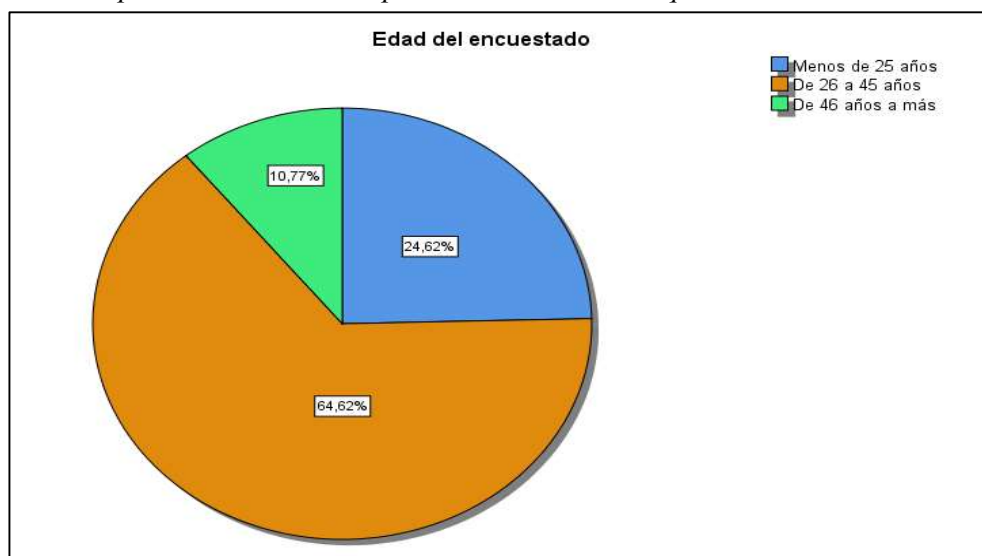
Edad del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 25 años	16	24,6	24,6
	De 26 a 35 años	42	64,6	89,2
	De 46 años a más	7	10,8	100,0
Total		65	100,0	100,0

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 3

Edad del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.



Nota. Porcentaje de la edad del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En la tabla 8 y la figura 3, se estima que, de los 65 servidores encuestados de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 64.62% (42) servidores de la Municipalidad se encuentran entre los 26 a 35 años, el 24.62% (16) servidores de la Municipalidad tienen menos de 25 años de edad, el 10.77% (7) servidores de la Municipalidad se encuentran entre los 45 años a más. Según estos resultados se puede afirmar que el 64.62% (42) de las personas que laboran en la Municipalidad se encuentran entre los 26 a 25 años de edad.

Tabla 9

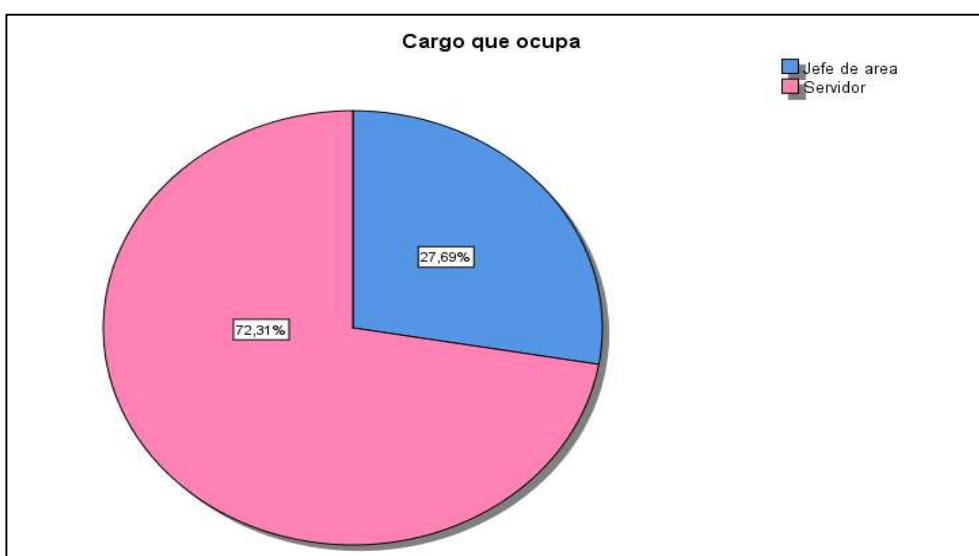
Cargo que ocupa el personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Jefe de área	18	27,7	27,7	27,7
Válido Servidor	47	72,3	72,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 4

Cargo que ocupa el personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.



Nota. Porcentaje del cargo que ocupa el personal de la Municipalidad Distrital de Haqira según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En base a la tabla 9 y la figura 4, se aprecia que, de los 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 27,69% (18) servidores de la Municipalidad ocupan el cargo de jefe de área, el 72,31% (47) servidores de la Municipalidad ocupan el cargo de colaborador. En síntesis, se puede afirmar que la mayor parte de los trabajadores de la entidad ocupan el cargo de colaborador expresado en un 72,31%.

Tabla 10

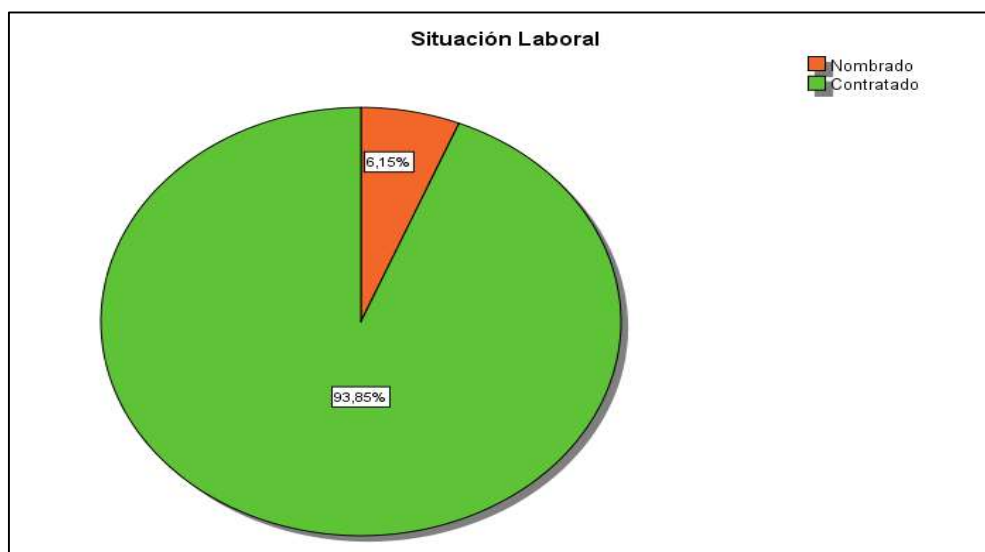
Situación laboral de la Municipalidad Distrital de Haqira.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	4	6,2	6,2	6,2
Válido Contratado	61	93,8	93,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico Spss versión 25.00.

Figura 5

Situación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira.



Nota. Porcentaje de la situación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En base a la tabla 10 y la figura 5, se aprecia que de los 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 93,85% (61) servidores de la Municipalidad son contratados en la entidad, el 6,15% (4) servidores de la Municipalidad son nombrados en la entidad. En síntesis, se puede afirmar que la mayor parte de los trabajadores de la entidad son contratados expresado en un 93,85%.

Tabla 11

Formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	5	7,7	7,7	7,7
Superior no universitario	19	29,2	29,2	36,9
Válido Superior universitario	37	56,9	56,9	93,8
Postgrado	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 6

Formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Haqira



Nota. Porcentaje de la formación profesional personal de la Municipalidad Distrital de Haqira según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En base a la tabla 11 y la figura 6, se aprecia que de los 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 56,92% (37) servidores de la Municipalidad cuentan con un nivel superior universitario de educación, el 29,23% (19) servidores de la Municipalidad cuentan con un nivel superior no universitario, el 7,69% (5) servidores de la Municipalidad cuentan con un nivel secundario de educación y el 6,15% (4) servidores de la Municipalidad cuentan con un nivel de posgrado de educación. En síntesis, se puede afirmar que el nivel de instrucción predominante de los colaboradores de la entidad es el nivel universitario expresado en un 56,92%.

5.1.2. Resultados descriptivos de las variables de estudio

Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Haqira

Tabla 12

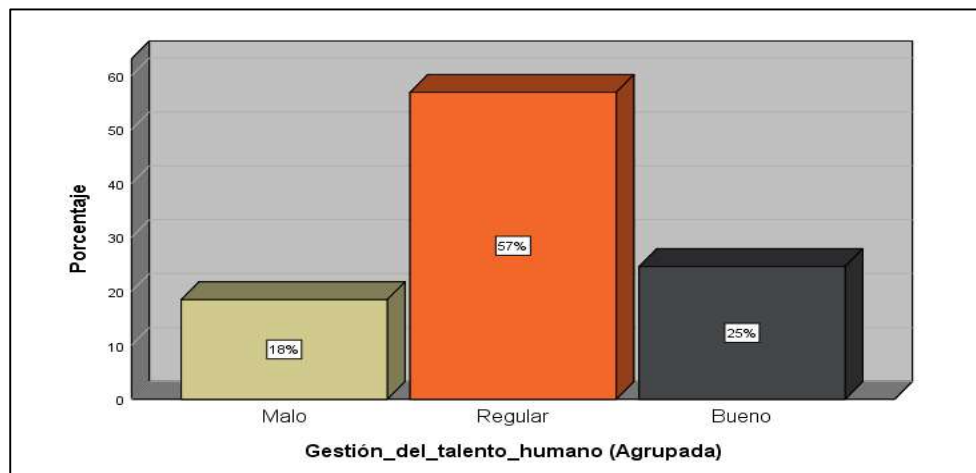
Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	18,5	18,5	18,5
	Regular	37	56,9	56,9	75,4
	Bueno	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

Figura 7

Gestión del talento humano



Nota. Porcentaje de la gestión del talento humano según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

La tabla 12 y la figura 7, expresa que, de los 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 56.9% (37) servidores manifiestan que la gestión del talento humano se realiza de manera regular en la entidad, el 24,6% (16) servidores manifiestan que la gestión del talento humano en la entidad es buena y el 18,5% (12) servidores manifiestan que la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Haqira es mala. En síntesis, se puede afirmar que la gran mayoría de los servidores afirman que la entidad utiliza de manera regular las técnicas necesarias para un adecuado proceso de gestión del talento humano que incluyen: provisión, organización, mantenimiento, desarrollo y auditoría.

Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira

Tabla 13

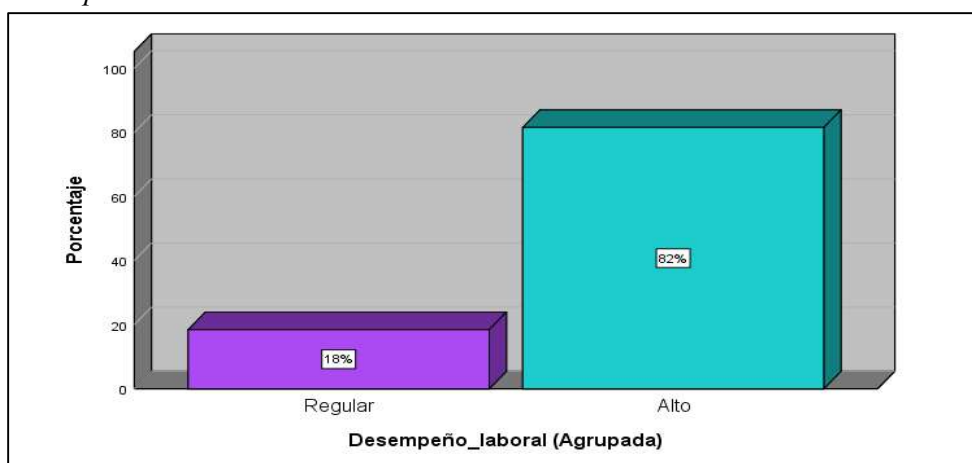
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	18,5	18,5	18,5
	Alto	53	81,5	81,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 8

Desempeño laboral



Nota. Porcentaje del desempeño laboral según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En la tabla 13 y la figura 8, según los resultados de la aplicación del instrumento se aprecia que, de un total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 81,05 % (53) servidores de la Municipalidad presentan un desempeño laboral alto y el 18,5% (12) servidores de la Municipalidad presentan un desempeño laboral regular. Dichos resultados muestran que el mayor porcentaje de los servidores afirman que el desempeño laboral es alto en la entidad, evidenciando que los servidores tienen conocimiento del trabajo que efectúan, de la calidad de trabajo que ejecutan, las habilidades con las que cuentan para comunicarse, solucionar problemas, guiar a los compañeros de trabajo y la actitud que brindan en la participación de las actividades programadas y la identidad que tienen con la gestión actual de la Municipalidad Distrital de Haquira.

5.1.3. Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

Provisión del talento humano

Tabla 14

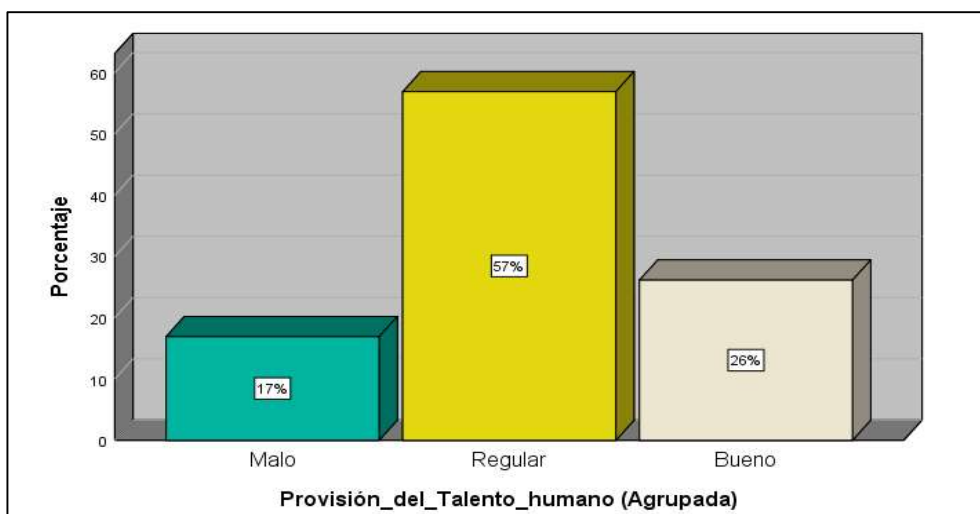
Provisión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	16,9	16,9
	Regular	37	56,9	73,8
	Bueno	17	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 9

Provisión del talento humano



Nota. Porcentaje de la provisión del talento humano según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

La tabla 14 y la figura 9, muestra los resultados obtenidos donde se muestra que de los 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 56,9% (37) servidores de la municipalidad manifiestan que el proceso de provisión del talento humano en la entidad es regular, el 26,2% (17) servidores manifiestan que el proceso de provisión del talento humano es bueno y el 16,9% (11) servidores manifiestan que el proceso de provisión del talento humano es malo en la Municipalidad Distrital de Haquira.

Ello evidencia que en la entidad no realizan adecuadamente o no llevan a cabo el proceso de provisión del talento humano que comprenden las actividades de reclutamiento, selección e incorporación del personal idóneo a la entidad, dichas técnicas no utilizadas generan que en el municipio no haya mucha oportunidad laboral.

Organización del talento humano

Tabla 15

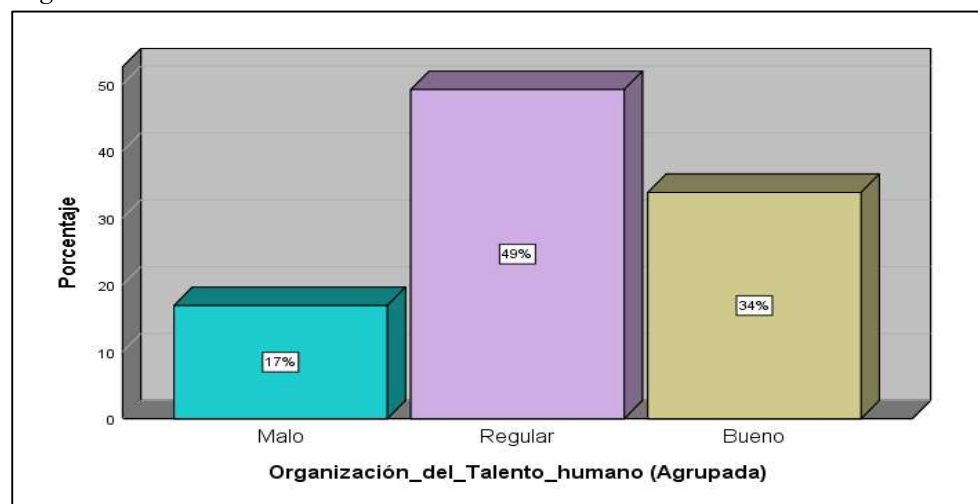
Organización del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	16,9	16,9
	Regular	32	49,2	66,2
	Bueno	22	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 10.

Organización del talento humano



Nota. Porcentaje de la organización del talento humano según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En la tabla 15 y la figura 10, se pudo apreciar de un total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 49,2% (32) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de organización del talento humano se desarrolla de manera regular en la entidad, el 33,8% (22) servidores manifiestan que el proceso de organización del talento humano en la entidad es bueno y el 16,9% (11) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de organización del

talento humano es malo en la entidad. Los resultados indican que el mayor porcentaje de los servidores afirman que el proceso de organización del talento humano es regular en la Municipalidad Distrital de Haquira, es decir la entidad pone énfasis en el diseño de puestos y en la evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad.

Mantenimiento del talento humano

Tabla 16

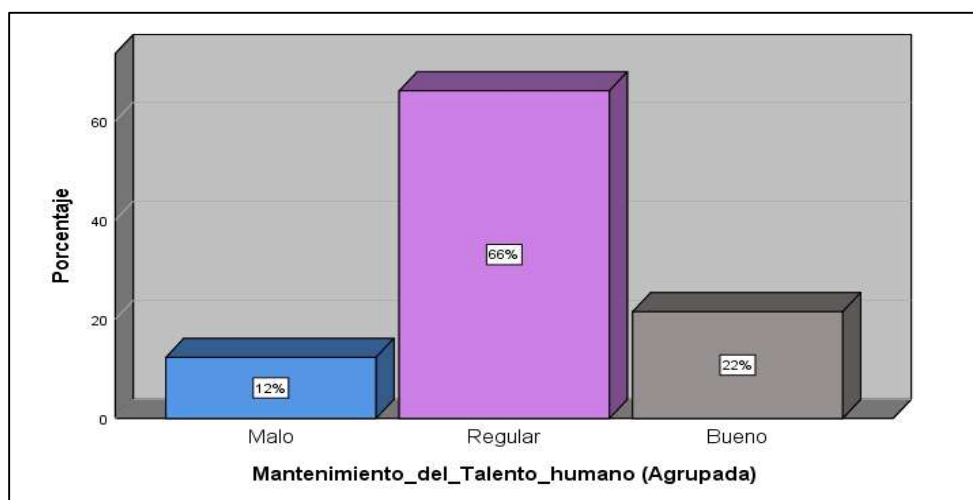
Mantenimiento del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	12,3	12,3
	Regular	43	66,2	78,5
	Bueno	14	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 11

Mantenimiento del talento humano



Nota. Porcentaje del mantenimiento del talento humano según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Al visualizar la tabla 16 y la figura 11, se aprecia que de un total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 66,2 (43) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de mantenimiento del talento humano es regular en la entidad, el 21,5% (14) servidores manifiestan que el proceso de mantenimiento del talento humano es bueno en la entidad y el 12,3% (8) servidores manifiestan que el proceso de mantenimiento del talento humano es malo.

Ello indica que el mayor porcentaje de los servidores de la Municipalidad manifiestan que se realiza de manera regular el proceso de mantenimiento del talento humano, por lo tanto, se puede evidenciar que en la Municipalidad Distrital de Haqira no existe una adecuada remuneración al personal, los servidores manifiestan que no existe incentivos ni bonos que los motiven a desarrollar sus actividades con animismo y actitud, asimismo no existe un adecuado ambiente de trabajo y las interrelaciones laborales entre trabajadores no es adecuada ya que en la entrevista realizada existe contradicciones.

Desarrollo del talento humano

Tabla 17

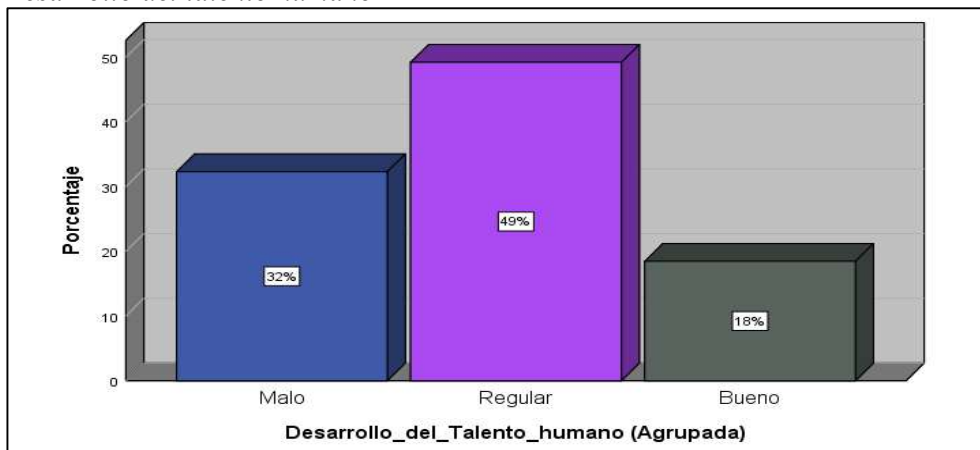
Desarrollo del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	32,3	32,3
	Regular	32	49,2	81,5
	Bueno	12	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 12

Desarrollo del talento humano



Nota. Porcentaje del desarrollo del talento según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

La tabla 17 y la figura 12, indica que, del total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 49,2% (32) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de desarrollo del talento humano en la entidad es regular, el 32,3% (21) servidores de la Municipalidad manifiestan que es proceso de desarrollo del talento

humano es malo y el 18,5% (12) servidores manifiestan que el proceso de desarrollo del talento humano en la entidad es bueno.

Se puede evidenciar que el mayor porcentaje de los servidores manifiestan que la Municipalidad realiza de forma regular el proceso de desarrollo del talento humano, entonces se afirma que la Municipalidad no brinda la importancia adecuada al desarrollo del personal, evidenciando que no existe capacitaciones, talleres de crecimiento profesional, añadiendo a ellos los resultados que muestra la encuesta realizada dando a conocer que la Municipalidad no consulta a los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, las debilidades que tienen en el área en el cual se desempeñan. A raíz de ello el personal no logra crecer profesionalmente ya que no logran desarrollar sus capacidades, habilidades y actitudes que permitan lograr una mayor productividad en las actividades desarrolladas en el entorno laboral.

Auditoria del talento humano

Tabla 18

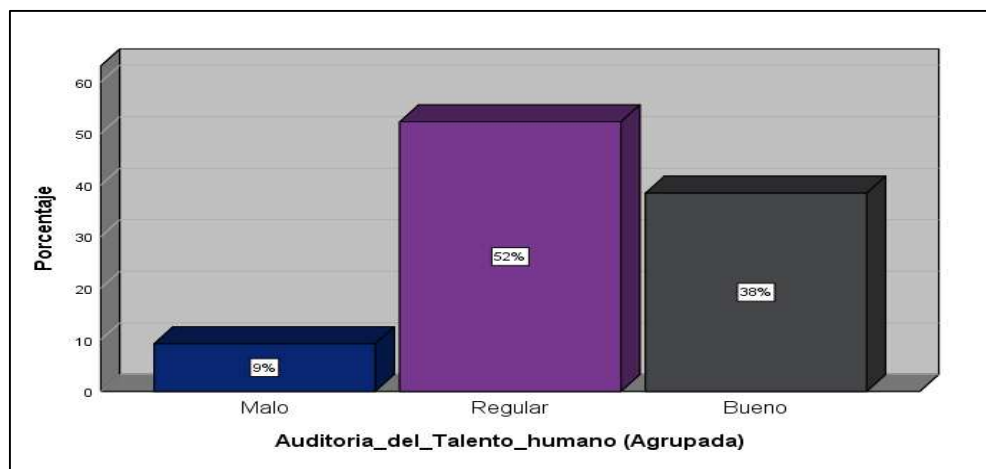
Auditoria del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	9,2	9,2
	Regular	34	52,3	61,5
	Bueno	25	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 13

Auditoria del talento humano



Nota. Porcentaje de la auditoria del talento humano según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Mediante la tabla 18 y la figura 13, indica que del total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 52,3% (34) servidores manifiestan que el proceso de auditoría del talento humano en la entidad es regular, el 38,5% (25) servidores manifiestan que el proceso de auditoría del talento humano en la entidad es bueno y el 9,2% (6) servidores manifiestan que el proceso de auditoría del talento humano en la entidad es malo.

Se puede evidenciar que el mayor porcentaje de los servidores evidencian que el proceso de auditoría del talento humano en la entidad es regular, entonces se afirma que la Municipalidad pocas veces mantiene actualizado su sistema de información, ya sea en la base de datos, además en ocasiones los trabajadores practican la ética y la responsabilidad social de manera adecuada.

5.1.4. Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Conocimiento del trabajo

Tabla 19

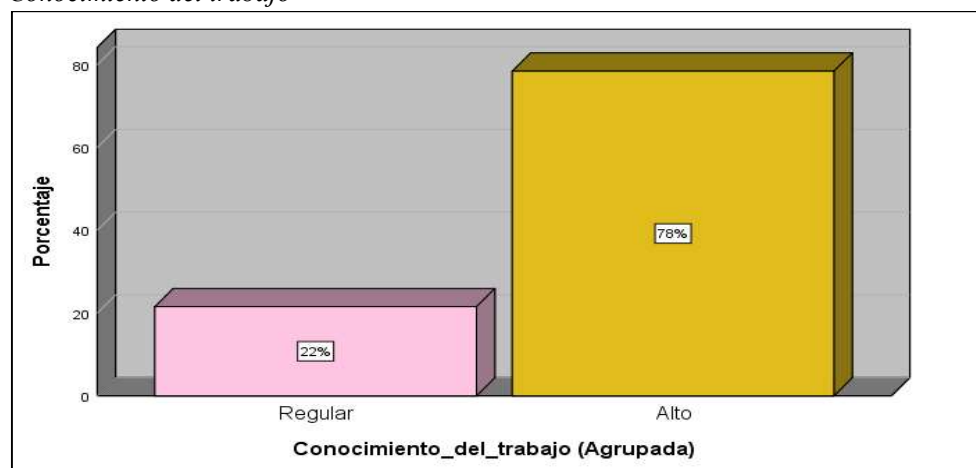
Conocimiento del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	21,5	21,5
	Alto	51	78,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 14

Conocimiento del trabajo



Nota. Porcentaje del conocimiento del trabajo según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Los resultados de la tabla 19 y la figura 14, muestran que de los 65 servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de Haquira, el 78,5% (51) servidores manifiestan que tienen un alto conocimiento del área donde se desempeñan y el 21,5% (14) servidores manifiestan que tiene un regular conocimiento del área donde se desempeñan.

Por lo tanto, se puede afirmar que en la Municipalidad Distrital de Haquira los servidores conocen el área laboral donde se desempeñan, cuentan con experiencia y poseen conocimientos tecnológicos para desarrollar sus actividades laborales. Cabe mencionar que existen servidores que aún les falta tener conocimiento del trabajo en el que se desempeñan según los resultados obtenidos líneas arriba.

Calidad del trabajo

Tabla 20

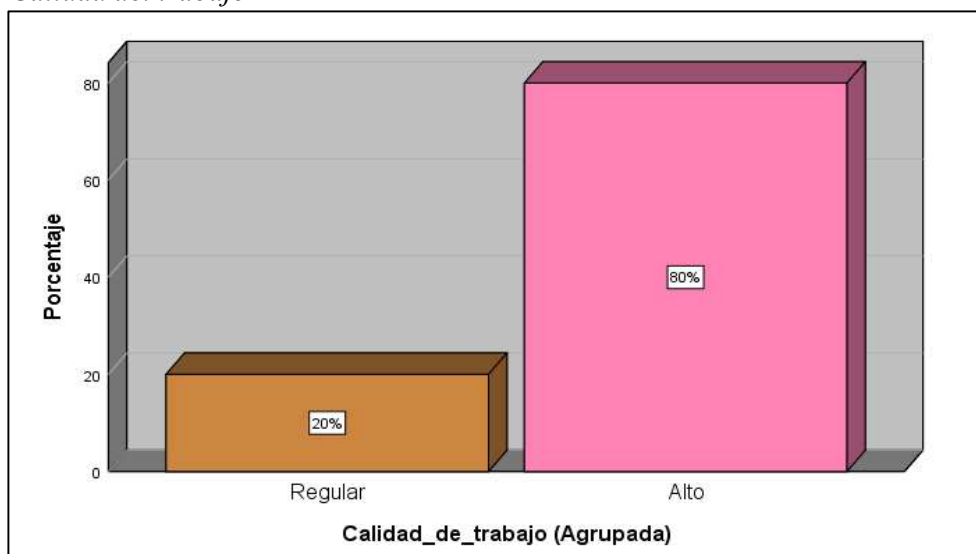
Calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	13	20,0	20,0	20,0
Válido Alto	52	80,0	80,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 15

Calidad del trabajo



Nota. Porcentaje de la calidad de trabajo según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00

En la tabla 20 y la figura 15, según los resultados obtenidos se aprecia que de un total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 80,0% (52) servidores manifiestan que tiene una calidad de trabajo alto y el 20,0% (13) servidores manifiestan que tiene una calidad de trabajo regular.

Por lo tanto, se puede afirmar que en la Municipalidad Distrital de Haqira los servidores brindan una adecuada calidad de trabajo. Cabe mencionar que existen personales que solo en ocasiones trabajan sin supervisión y algunas veces corrigen sus errores asumiendo responsabilidad y demostrando compromiso de deseos de mejorar.

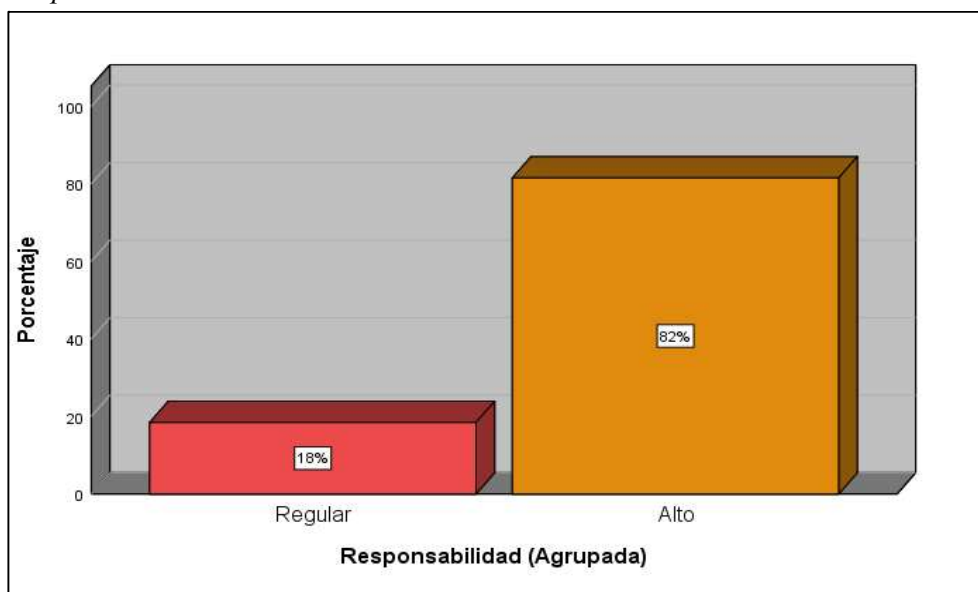
Responsabilidad

Tabla 21
Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	12	18,5	18,5	18,5
Válido Alto	53	81,5	81,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 16
Responsabilidad



Nota. Porcentaje de la responsabilidad según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00

Según tabla 21 y la figura 16, se pudo observar de un total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 81,5% (53) servidores presentan una responsabilidad alta y el 18,5% (12) servidores presentan una responsabilidad regular. Se puede precisar que en la Municipalidad Distrital de Haqira los servidores son responsables y cumplen de manera adecuada con las tareas que ejecutan a diario y con las actividades programadas por la entidad.

Productividad

Tabla 22

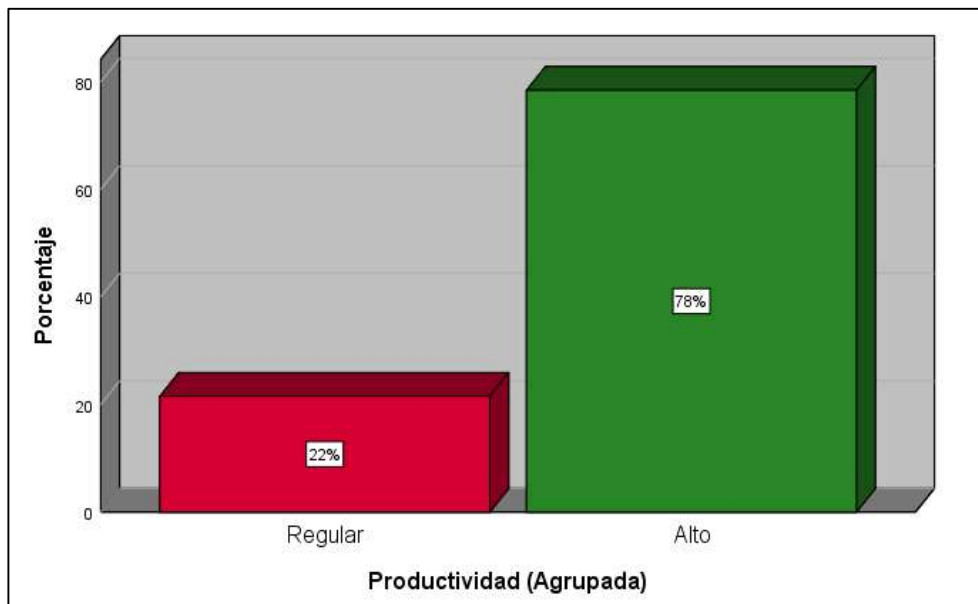
Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	21,5	21,5	21,5
	Alto	51	78,5	78,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 17

Productividad



Nota. Porcentaje de la productividad según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00

En la tabla 22 y la figura 17, se pudo apreciar de un total de 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 78,5% (51) servidores presentan una productividad alta y el 21,5% (14) servidores presentan una productividad regular.

Se puede evidenciar según los encuestados que en la Municipalidad existe productividad alta, es decir, los trabajadores utilizan los recursos de manera rápida y eficaz para obtener resultados, además pocas veces los trabajadores planifican y organizan sus actividades durante la jornada laboral, todo ello conlleva a que en ocasiones la entidad no cumpla sus objetivos.

Habilidad y destreza

Tabla 23

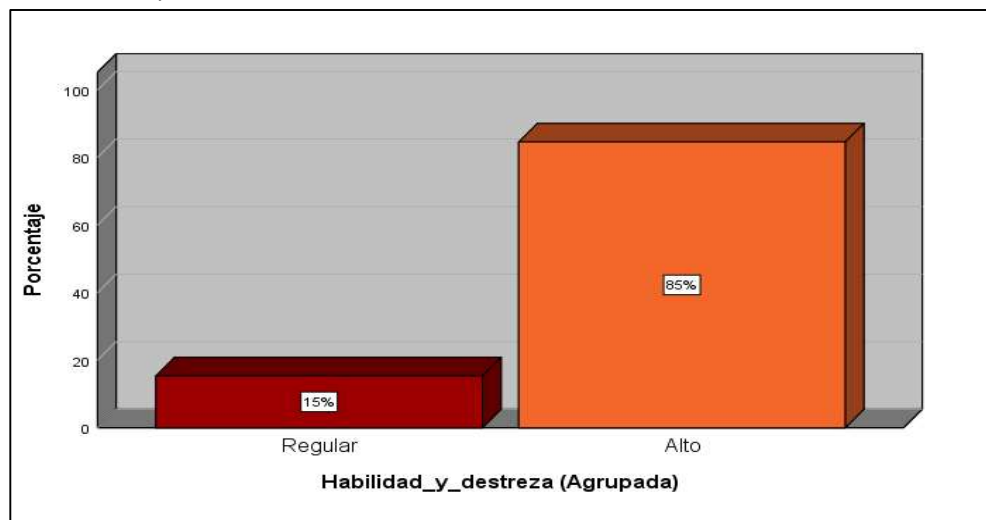
Habilidad y destreza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	15,4	15,4	15,4
	Alto	55	84,6	84,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 18

Habilidades y destreza



Nota. Porcentaje de la habilidad y destreza según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00

Respecto a la tabla 23 y la figura 18, se pudo evidenciar que de los 65 servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 84,6% (55) servidores presentan habilidades y destrezas altas y el 15,4% (10) servidores presentan habilidades y destrezas de manera regular.

Se puede evidenciar según los encuestados que en la Municipalidad los servidores demuestran sus habilidades y destrezas en su jornada laboral. Cabe mencionar que existen servidores que solo en ocasiones suelen comunicarse con facilidad; solo algunas veces el personal transmite sus ideas, dudas y sugerencias y solo en ocasiones los servidores brindan soluciones de manera acertada a los problemas que se suscitan en el entorno de trabajo.

Actitud hacia la entidad

Tabla 24

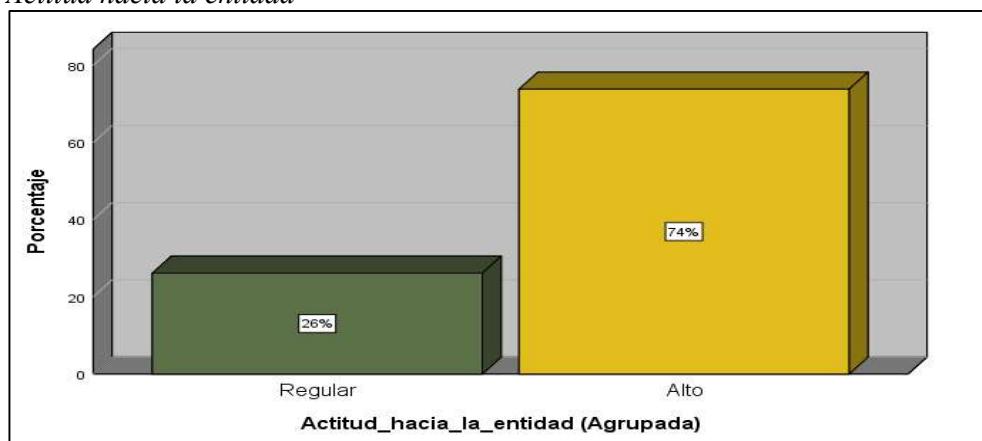
Actitud hacia la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	17	26,2	26,2	26,2
Válido Alto	48	73,8	73,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 19

Actitud hacia la entidad



Nota. Porcentaje de la actitud hacia la entidad según los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00

Como se muestra en la tabla 24 y la figura 19, el 73,8% (48) servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira presentan una actitud hacia la entidad alta y el 26,2% (17) servidores presentan una actitud hacia la entidad de manera regular. Se puede evidenciar según los encuestados que en la Municipalidad los servidores cumplen con las metas organizacionales propuestas por la entidad, los trabajadores participan activamente en las actividades propuestas y también tiene una buena identidad con la gestión y con los objetivos que persigue la entidad.

5.2. Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman para determinar la correlación de una variable a otra.

Para Hernandez (2014) el coeficiente de rho de Spearman y tau de Kendall “son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p. 322)., así mismo son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert.

Tabla 25
Correlación de Rho Spearman

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

Nota. Martínez y Campos (2015).

5.2.1. Hipótesis estadísticas

Hipótesis general

Se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 26

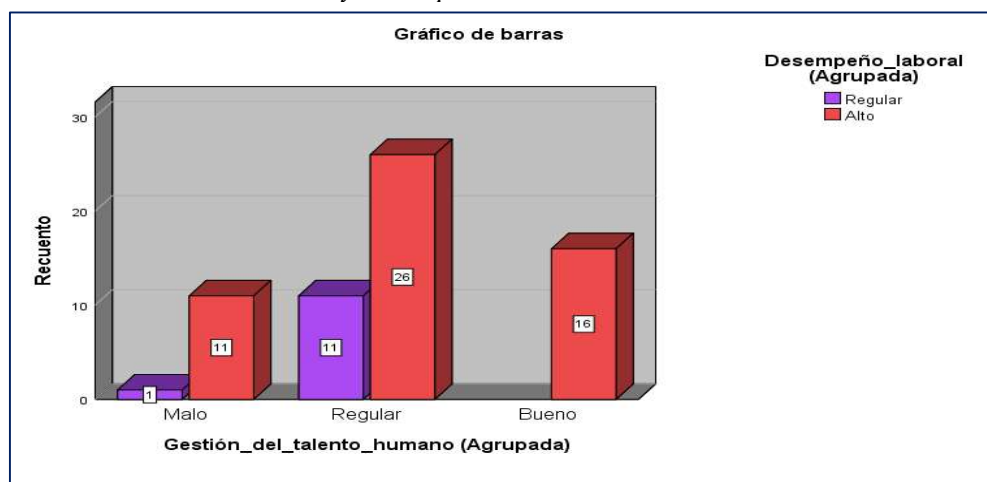
Gestión del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Alto	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	1	11	12
		% dentro de Desempeño laboral	8,3%	20,8%	18,5%
	Regular	Recuento	11	26	37
		% dentro de Desempeño laboral	91,7%	49,1%	56,9%
	Bueno	Recuento	0	16	16
		% dentro de Desempeño laboral	0,0%	30,2%	24,6%
	Total	Recuento	12	53	65
		% dentro de Desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 20

Gestión del talento humano y desempeño laboral



Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Según los resultados obtenidos de la tabla 26 y la figura 20 se determina que el 91,7% de los encuestados precisan la alternativa regular, además se aprecia un

indicador de 49,1% precisan la alternativa regular y alto en base a la correlación de la gestión del talento humano por parte del área de recursos humanos y la relación con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Haquira.

Tabla 27

Correlación de prueba de hipótesis gestión del talento humano y desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	65	65

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

H0: NO existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

De acuerdo al resultado que muestra la tabla 27, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0,357^{**}$ y con un nivel de significancia $p=0,003$ que es menor al nivel esperado de 0,05 ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se afirma con un nivel de confianza de 95% que existe relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Hipótesis específicas

Provisión del talento humano y desempeño laboral

Se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de las hipótesis provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 28

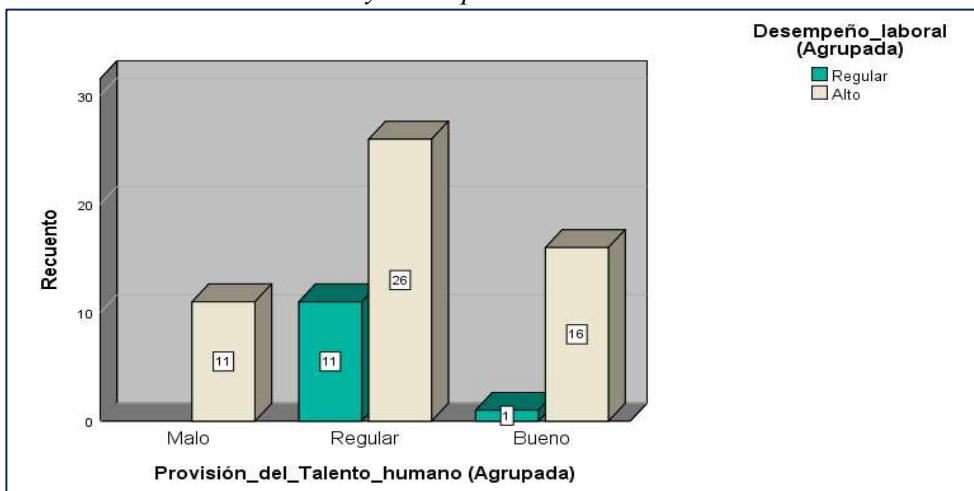
Provisión del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Alto	
Provisión del Talento humano	Malo	Recuento	0	11	11
		% dentro de Desempeño laboral	0,0%	20,8%	16,9%
	Regular	Recuento	11	26	37
		% dentro de Desempeño laboral	91,7%	49,1%	56,9%
	Bueno	Recuento	1	16	17
		% dentro de Desempeño laboral	8,3%	30,2%	26,2%
Total	Recuento	12	53	65	
	% dentro de Desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0 %	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 21

Provisión del talento humano y desempeño laboral



Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

En base a la tabla 28 y la figura 21, del análisis de la relación entre la provisión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac, se puede apreciar un indicador del 91,7% que precisa la opción regular, se aprecia un indicador de 49,1% que precisa la alternativa de regular y alto frente a la relación entre la provisión del talento humano por parte del área de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 29

Correlación de prueba de hipótesis provisión del talento humano y desempeño laboral

			Provisión del Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Provisión del Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	65	65

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

H0: NO existe una relación significativa entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

H1: Existe una relación significativa entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

De acuerdo al resultado que muestra la tabla 29, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0,361^{**}$ y con un nivel de significancia de $p=0,003$ que es menor al nivel esperado de 0,05 ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se afirma con un nivel de confianza de 95% que existe relación positiva baja entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Organización del talento humano y desempeño laboral

Se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de las hipótesis organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 30

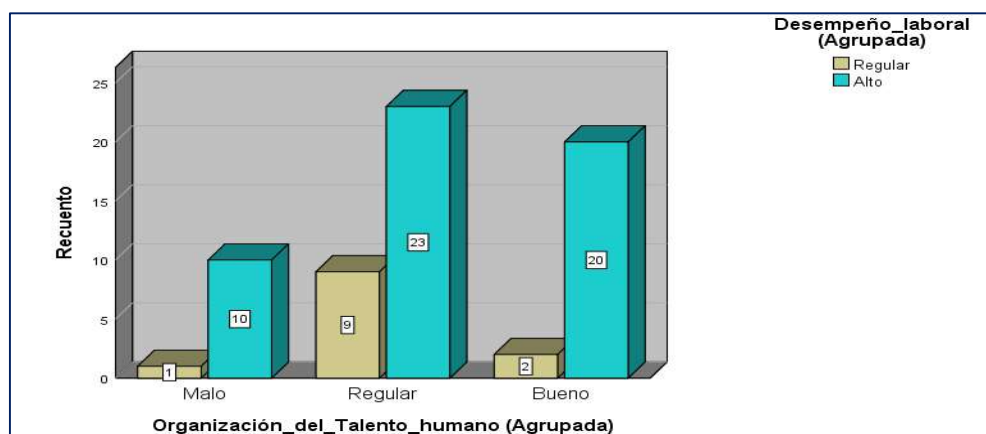
Organización del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Alto	
Organización del Talento humano	Malo	Recuento	1	10	11
		% dentro de Desempeño laboral	8,3%	18,9%	16,9%
	Regular	Recuento	9	23	32
		% dentro de Desempeño laboral	75,0%	43,4%	49,2%
	Bueno	Recuento	2	20	22
		% dentro de Desempeño laboral	16,7%	37,7%	33,8%
Total	Recuento	12	53	65	
	% dentro de Desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0 %	

Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 22

Organización del talento humano y desempeño laboral



Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

De la tabla 30 y la figura 22, del análisis de la relación entre la organización del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac, se puede apreciar un indicador del 75,0% que precisa la opción regular, se aprecia un indicador de 43,4% que precisa la alternativa regular y alto frente a la relación entre la organización del talento humano por parte del área de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 31

Correlación de prueba de hipótesis organización del talento humano y desempeño laboral

			Organización del Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización del Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,345**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	65	65
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,345**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	65	65

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

H0: NO existe una relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

H1: Existe una relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

En base a los resultados de la tabla 31, muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,345**, con un nivel de significancia bilateral de $p=0,005$ que es menor al nivel esperado de 0,05 ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se afirma con un nivel de confianza de 95% que existe relación positiva baja entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Mantenimiento del talento humano y desempeño laboral

Se muestra los resultados obtenidos del análisis relacional de las hipótesis mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 32

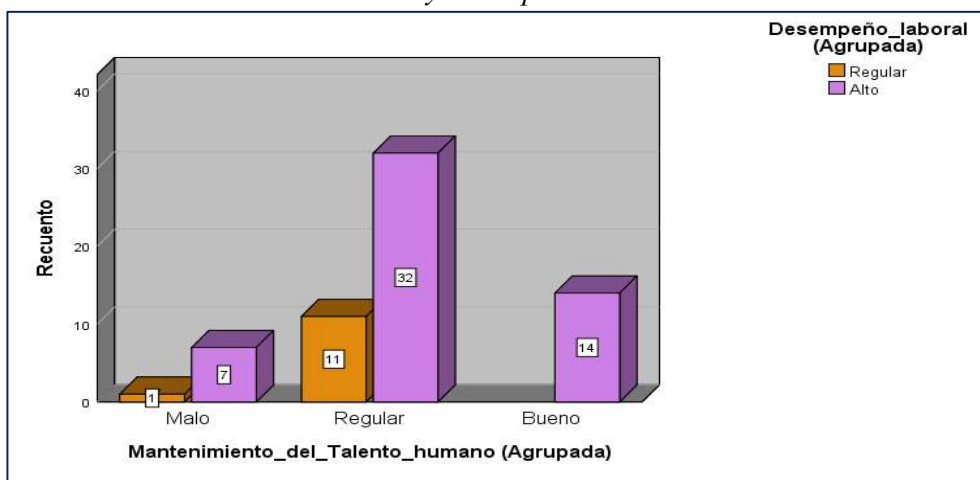
Mantenimiento del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total	
			Regular	Alto		
Recuento			1	7	8	
Mantenimien to del Talento humano	Malo	% dentro de Desempeño laboral	8,3%	13,2%	12,3%	
	Recuento			11	32	43
	Regular	% dentro de Desempeño laboral	91,7%	60,4%	66,2%	
Recuento			0	14	14	
	Bueno	% dentro de Desempeño laboral	0,0%	26,4%	21,5%	
Recuento			12	53	65	
Total	% dentro de Desempeño laboral		100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 23

Mantenimiento del talento humano y desempeño laboral



Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

De la tabla 32 y la figura 23, se puede apreciar un indicador del 91,7% que precisa la opción regular, además se aprecia un indicador de 60,4% que precisa la alternativa regular y alto frente a la relación entre el mantenimiento del talento humano por parte del área de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 33

Correlación de prueba de hipótesis mantenimiento del talento humano y desempeño laboral

			Mantenimiento del Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Mantenimiento del Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,263*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	65	65
Spearman	Desempeño laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,263*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	65	65

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

H0: NO existe una relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

H1: Existe una relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

En la tabla 33 se exponen los resultados del análisis de correlación de la dimensión 3 y la variable 2 de estudio, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de $r=0,263^*$ y con un nivel de significancia bilateral de $p=0,034$ que es menor al nivel esperado de 0,05 ($p<0,05$). Según los resultados obtenidos se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando con un nivel de confianza de 95% que existe una relación positiva baja entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Desarrollo del talento humano y desempeño laboral

Se enseña los resultados obtenidos del análisis relacional de las hipótesis desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqaira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 34

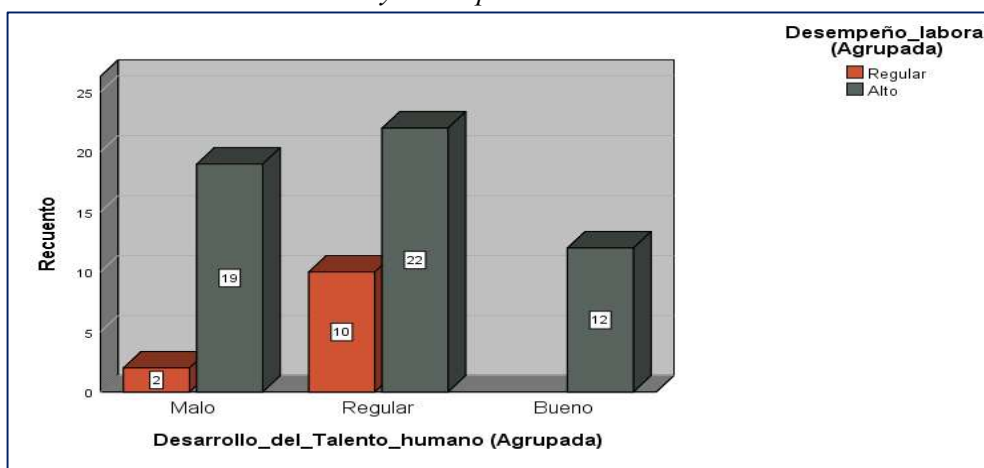
Desarrollo del talento humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral		Total	
		Regular	Alto		
Desarrollo del Talento humano	Malo	Recuento	2	19	21
		% dentro de Desempeño laboral	16,7%	35,8%	32,3%
	Regular	Recuento	10	22	32
		% dentro de Desempeño laboral	83,3%	41,5%	49,2%
	Bueno	Recuento	0	12	12
		% dentro de Desempeño laboral	0,0%	22,6%	18,5%
Total		Recuento	12	53	65
		% dentro de Desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 24

Desarrollo del talento humano y desempeño laboral



Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

De la tabla 34 y la figura 24, del análisis de la relación entre el desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqaira, Provincia de Cotabambas, Apurímac, se puede apreciar un indicador del 83,3% que precisa la opción de regular, asimismo, se aprecia un indicador de 41,5% que precisa la

alternativa regular y alto frente a la relación entre el desarrollo del talento humano por parte del área de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral dentro del municipio de estudio.

Tabla 35

Correlación de prueba de hipótesis desarrollo del talento humano y desempeño laboral

			Desarrollo del Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,153
		Sig. (bilateral)	.	,224
		N	65	65
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,224	.
		N	65	65

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

H0: NO existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

De acuerdo a los resultados de la tabla 35, muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,153$, con un nivel de significancia bilateral de $p=0,224$ cuyo resultado es mayor al nivel esperado de ($p>0.05$), donde se procede a rechazar la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula. Por esta razón podemos afirmar, que existe una correlación positiva muy baja, que no es significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Auditoría del talento humano y desempeño laboral

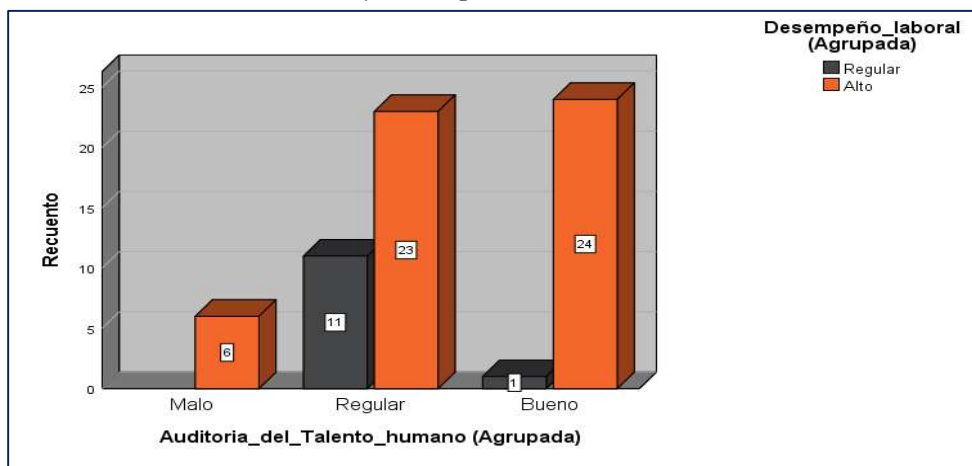
Se expone los resultados obtenidos del análisis relacional de la hipótesis auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac.

Tabla 36
Auditoria del talento humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral		Total	
		Regular	Alto		
Auditoria del Talento humano		Recuento	0	6	6
	Malo	% dentro de Desempeño laboral	0,0%	11,3%	9,2%
	Regular	Recuento	11	23	34
		% dentro de Desempeño laboral	91,7%	43,4%	52,3%
	Bueno	Recuento	1	24	25
		% dentro de Desempeño laboral	8,3%	45,3%	38,5%
Total	Recuento	12	53	65	
	% dentro de Desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

Figura 25
Auditoria del talento humano y desempeño laboral



Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

De la tabla 36 y la figura 25 del análisis de la relación entre la auditoria del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac, se puede apreciar un indicador del 91,7% que precisa la opción regular, se aprecia un indicador de 43,4% que precisa la opción regular y alto frente a la relación entre la auditoria del talento humano por parte del área de recursos humanos y su relación con el desempeño.

Tabla 37

Correlación de prueba de hipótesis auditoria del talento humano y desempeño laboral

			Auditoria del Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Auditoria del Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	65	65

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00.

H0: NO existe una relación significativa entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

H1: Existe una relación significativa entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

De acuerdo a los resultados de la tabla 37, muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,394^{**}$ y un nivel de significancia bilateral de $p=0,001$ que es menor al nivel esperado de 0,05 ($p<0,05$). Según los resultados obtenidos se procede a rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando con un nivel de confianza de 95% que existe una relación positiva baja entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

5.3. Discusión

Gestionar el talento humano en una entidad pública es un reto para los directivos quienes conducen el desarrollo adecuado de ella, proveer talento humano y priorizar el mantenimiento del personal que labora, como también mantener capacitar e incentivar y reconocer los logros ayudara en gran medida a mejorar el desempeño en las áreas donde se desenvuelven los trabajadores además de aportar y conseguir los objetivos propuestos.

En función al objetivo general: establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.

Los resultados demuestran que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r=0,357^{**}$, que significa que existe una correlación positiva baja y con un nivel de significancia $p=0,003$ que es menor al nivel esperado de 0,05 ($p<0,05$). En base a los resultados descriptivos obtenidos se constató que el 56.9% (37) servidores manifiestan que la gestión del talento humano se realiza de manera regular en la entidad. En la segunda variables desempeño laboral el 81,05 % (53) servidores de la Municipalidad presentan un desempeño laboral alto, se indago información para constatar esta información, pero el encargado del área de recursos humanos menciona que no cuentan con indicadores que midan el desempeño laboral.

En la investigación realizada por Vergara (2015) llego a la siguiente conclusión: en base a la gestión del talento humano permitió concluir que los trabajadores de la empresa Servicio Electromecánicos Pacasmayo “SEMEPAL S.R.L de la Provincia de Pacasmayo, perciben a la gestión del talento humano en general como regular. Sin embargo, en los aspectos de selección y evaluación de personas, los trabajadores presentan un índice deficiente, por lo que se debe solucionar para mejorar y fortalecer sus resultados. En cuanto al estudio de los factores del Desempeño Laboral de la empresa nos permitió determinar que los trabajadores poseen un desempeño general de grado regular, donde el trabajador percibe alguna relación con la entidad. Asimismo, en el estudio realizado por Arapa Chuctaya (2018) según los resultados obtenidos se concluye con un coeficiente de correlación de 0,822 que existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano se apreciara en el desempeño laboral del trabajador, por tanto, dichos antecedentes se corroboran con los resultados obtenidos de la investigación. Asimismo, los resultados

contrastados en esta investigación son menores a los encontrados, por lo que se evidencia que el antecedente planteado por Arapa es mayor a la correlación investigada.

Así mismo, se definió que existe una relación positiva baja entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral. En base a los resultados arrojados se evidencio que el 56,9% (37) servidores de la municipalidad manifiestan que el proceso de provisión del talento humano en la entidad es regular en la Comuna Distrital de Haqira. Por consiguiente, este proceso resalta como una debilidad para la municipalidad ya que el reclutamiento y la selección del personal estarían desarrollándose con dificultades.

En la investigación realizada por Sumarán y Vásquez (2018), llego a la siguiente conclusión: el reclutamiento de la selección del talento humano No se relaciona con el desempeño del personal administrativo de la Unheval, donde el 19,4 % indica que si existe relación y 20,6% indica que No, además los trabajadores mencionan que el proceso de reclutamiento no se realiza en base al tipo de trabajo que requiere la institución, asimismo el jefe de personal opina que se lleva a cabo por influencias políticas y afinidad. Significa entonces que no es caso de la Municipalidad Distrital de Haqira, ya que los resultados muestran que existe una relación positiva baja.

Asimismo, Chiavenato (2011) refiere que el reclutamiento “es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (p.128). En tal sentido el proceso de provisión del talento humano es una etapa primordial porque constituye el primer paso para reclutar y seleccionar al personal indicado que ocupara un puesto en un área, además de esta depende el adecuado uso de los recursos y el logro de los objetivos. Entonces se puede observar que el proceso de provisión en las instituciones es mínimo, ya que las instituciones toman poca importancia a este proceso de gestión del talento humano.

Conforme a los resultados, se demuestra una relación positiva baja entre organización del talento humano y el desempeño laboral, se evidencio que el 49,2% (32) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de organización del talento humano se desarrolla de manera regular en la entidad, cabe mencionar que el 33,8% (22) servidores manifiestan que el proceso de organización del talento humano en la entidad es bueno y el 16,9% (11) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de organización del talento humano es malo en la entidad, ya que los encuestados afirman que no se evalúa con frecuencia a los trabajadores. En la investigación realiza por (Juan de Dios Sarmiento de la Torre, 2017), llega a la conclusion que el 83% de los servidores consideran que el modelo

de evaluación no relaciona las funciones con el puesto de trabajo, lo que no ha permitido desarrollar el potencial laboral, significa entonces que no es el caso de la Municipalidad Distrital de Haquira, ya que los resultados muestran que existe una relación positiva débil, por otro lado según los resultados obtenidos se evidencia que en la entidad no se realiza la evaluación de desempeño a los trabajadores.

Se determinó que existe una correlación positiva baja entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral, se evidencio que el 66,2 (43) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de mantenimiento del talento humano es regular en la entidad, por lo tanto, se puede evidenciar que en la Municipalidad Distrital de Haquira no existe una adecuada remuneración al personal, los servidores manifiestan que no existe incentivos ni bonos que los motiven a desarrollar sus actividades con animismo y actitud, asimismo no existe un adecuado ambiente de trabajo y las relaciones que laborales entre trabajadores no es adecuada ya que en la entrevista realizada existe contradicciones.

A parte de ello se definió una correlación positiva muy baja entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral, se constató que el 49,2% (32) servidores de la Municipalidad manifiestan que el proceso de desarrollo del talento humano en la entidad es regular, el 32,3% (21) servidores de la Municipalidad manifiestan que es proceso de desarrollo del talento humano es malo, entonces se afirma que la Municipalidad no concede la importancia requerida al desarrollo y formación de los trabajadores, la entidad no consulta a los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, todo ello no permite que el personal crezca profesionalmente ya que no logran desarrollar sus capacidades, habilidades y actitudes que permitan lograr una mayor productividad en las actividades desarrolladas en el entorno laboral.

En la investigación titulada Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Unheval-Huanuco-2017 llego a la siguiente conclusión: la capacitación del talento humano se relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL; donde el 27,7 % indica que SI frente a un 12.2% que menciona que No, asimismo los administrativos opinan que un trabajador bien capacitado participa activamente en la toma de decisiones, a su vez el jefe de personal menciona que la mayoría del personal no están involucrados en cargos para la toma de decisiones ya que realizan trabajos operativos. Significa entonces que también es el caso de la Municipalidad Distrital de Haquira, ya que los resultados muestran que existe una relación positiva muy baja. Asimismo, Louffat (2011) menciona que la capacitación “ es el proceso tecnico especializado que se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo

continuo de competencias y de potencialidades del trabajador” (p.17). Entonces se puede observar que el proceso de desarrollo en las entidades es regular, indicando así que aún falta incorporar de mejor manera este proceso de gestión del talento humano, tomando en consideración que de ella depende el logro de objetivos y el crecimiento institucional.

Por último, se definió una correlación positiva baja entre la auditoría del talento humano y el desempeño laboral, se demostró que el 52,3% (34) servidores manifiestan que el proceso de auditoría del talento humano en la entidad es regular y el 38,5% (25) servidores manifiestan que el proceso de auditoría del talento humano en la entidad es bueno. Asimismo, se puede afirmar que la Municipalidad en ocasiones cuenta con los sistemas de información actualizados de los servidores de las áreas y a la vez en ocasiones realizan sucesos y trabajos donde se impulsan la ética y la responsabilidad de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira.

CAPITULO VI

6.1. Conclusiones

Primero. Conforme al objetivo general: establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, variable uno con la variable dos, respectivamente, se demuestra que existe correlación positiva baja en la Municipalidad Distrital de Haqira 2019, es decir que a medida que se incrementa la primera variable también la otra variable, puesto que el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Rho-Spearman es ,357^{**}, con un valor de significancia bilateral de ,003 que es menor al 5%.

Segundo. De acuerdo al objetivo específico 1: determinar el grado de relación que existe entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, se demuestra que existe correlación positiva baja, es decir que la correlación es significativa y que ambas dimensiones sufren de igual modo las variaciones, en otras palabras, si la provisión del talento humano se incrementa, por ende, también aumentara el desempeño laboral. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,361^{**} y un valor de significancia bilateral de ,003 que es inferior al 5%.

Tercero. De acuerdo al objetivo específico 2: determinar el grado de relación que existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, se demuestra que existe correlación positiva baja, es decir que la correlación es significativa y que ambas dimensiones sufren de igual modo las variaciones, en otras palabras, si la organización del talento humano se incrementa, por ende, también aumentara el desempeño laboral. Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,345^{**} y un valor de significancia bilateral de ,005 que es inferior al 5%.

Cuarto: En base al objetivo específico 3: determinar el grado de relación que existe entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, se demuestra que existe una correlación positiva baja, es decir que la correlación es significativa y que la dimensión mantenimiento y la segunda variable desempeño laboral sufren de igual forma las alteraciones, vale decir que, si el mantenimiento del talento humano se incrementa, por ende, también aumentara el desempeño laboral en la entidad. Puesto que el valor alcanzado

según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,263** y la significancia bilateral equivale a ,034 que es ínfimo a 0,05 (5%).

Quinto: En base al objetivo específico 4: determinar el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, se ostenta que existe una correlación positiva muy baja, en otras palabras, la dimensión desarrollo y la variable desempeño y la variable 2 desempeño laboral sufren de igual forma los cambios, precisando que si el desarrollo del talento humano en la entidad acrecienta, quizá pueda que, también aumente o disminuya el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad, sin embargo no presenta una relación significativa entre dimensión y variable. Puesto que el valor el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de ,153 y un valor significativo de ,224 que es mayor al 5%.

Sexto: En base al objetivo específico 5: determinar el grado de relación que existe entre la auditoría del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac-2019, se demuestra que existe una correlación positiva baja, es decir que la correlación es significativa y que la dimensión mantenimiento y la segunda variable desempeño laboral sufren de igual forma las alteraciones, vale decir que, si la auditoría del talento humano se incrementa, por ende, también aumentara el desempeño laboral en la entidad. Puesto que el valor alcanzado según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,394** y la significancia bilateral equivale a ,001 que es ínfimo a 0,05 (5%).

6.2. Recomendaciones

Primero. Se sugiere a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, desarrollar con mayor énfasis y con la transparencia posible los procesos de la gestión del talento humano con el objetivo de que los servidores conozcan y mejoren su desempeño laboral.

Segundo. Se sugiere al responsable de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, realizar de manera íntegra y transparente el reclutamiento y la selección del candidato idóneo con el fin de cubrir un puesto en la Municipalidad Distrital de Haqira, conformar comités de selección entre las áreas pertinentes, definiendo correctamente mediante un documento donde sustente el perfil que necesita el área usuaria, solo así se lograra seleccionar al personal idóneo y capacitado para el puesto de esa manera lograr una calidad de trabajo eficiente.

Tercero. Se recomienda al responsable de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, mantener actualizada el manual de perfil y la descripción de puestos de cada área, contar con un cronograma de evaluación del personal lo cual ayudara a conocer las deficiencias de los trabajadores de la entidad.

Cuarto. Se sugiere a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, elaborar planes de reconocimiento y así concretizar con los objetivos de la municipalidad, lo cual ayudara a que la persona sienta compromiso e identificación con la entidad, además se sugiere programar contextos de socialización tales como eventos, deportes, compartimientos para que el personal sienta comodidad, confianza y seguridad con el fin de contribuir a la integridad y mejorar el ambiente de relación entre compañeros de trabajo de la entidad.

Quinto. Se sugiere A la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, adoptar un plan institucional de formación y capacitación sobre las necesidades reales ya sea de conocimientos, destrezas y actitudes, diseñar talleres de comunicación, trabajo en equipo, motivar a lograr los objetivos bajo un cronograma y evaluación continuo.

Sexto. Se sugiere a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, llevar a efecto procesos claros de evaluación constante al personal en base a las necesidades o dificultades encontradas en algún área de la entidad tomando en cuenta los grupos ocupacionales como son jefes de área, asistentes técnicos, asistentes

administrativos, auxiliares, personal de vigilancia, etc. Del mismo modo se recomienda programar reuniones constantes donde se realicen seguimientos y evaluaciones a los proyectos de inversiones a través de la formación de un comité de planeamiento y seguimiento de la Municipalidad Distrital de Haqira, conformada por las áreas relacionadas a la ejecución de proyectos de inversión pública.

Séptimo. Se propone a los investigadores, profundizar más en la investigación en relación a las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño laboral, ya que en tiempos actuales las personas han llegado a ser parte fundamental de las organizaciones, se sugiere mejorar los niveles de investigación, ya sea utilizando más instrumentos para el recojo de datos, de esa manera se tendría nuevos datos estadísticos de las falencias internas de la organización en estudio y con el objetivo de tener un diagnóstico situacional mejor fundamentado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Castellanos, M. D. (2012). *Administración de personal*. México: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica s.a.
- Amador Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos*. México: Universitaria UANL. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Andia, W. (2009). *Manual de Gestión Pública, Pautas para la aplicación de los Sistemas Administrativos*. Lima: Centro de Investigación y Capacitación Empresarial .
- Arapa Chuctaya, Y. N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson educación.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14a. ed. ed.). México: Cengage Learning Editores, S. A. Obtenido de [Administración%20de%20recursos%20humanos%2014ed%20-%20Bohlander,%20George%20-%20Snell,%20Scott.pdf](http://Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%2014ed%20-%20Bohlander,%20George%20-%20Snell,%20Scott.pdf)
- Branden, N. (2001). *La Psicología del Autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima : San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: mcgraw-hill/interamericana editores, s.a de c.v. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). México: Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a de c.v.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/interamericana editores,S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). México, México: Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a de c.v. Obtenido de https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Coulter , R. (2010). *es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- Cummings, L., & Donald, S. (1985). *Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Da Silva, O. R. (2002). *Teorias de la Administración*. México: International Thomson Editores,S.A.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1999). *Conhecimento empresarial:como as organizacoes gerenciam o seu capital intelectual* (quinta ed.). Rio de Janeiro, España: Campus. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7>. PDF
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (Quince de Enero de 1990). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Delgado, S., & Ventura, B. (2009). *Recursos humanos* (2da ed.). Madrid: Paraninfo.
- Desler , G. (1989). *Organizacion y administración*.
- Direccion General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Lima: Litho & Arte SAC.
- Encinas, I. (1987). *Teoria y técnicas en la investigacion educacional*. Lima: Ave S .A.
- Flippo, E. B. (1970). *Princípios de administração de pessoal* (Vol. 2). São Paulo: Atlas.

- Franklin, E., & Krleger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina* (1ra ed.). México: Pearson.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. L. (2005). *Gestión de recursos humanos* (5 ed.). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Heizer, J., & Render, B. (2014). *Calidad y productividad*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill. Obtenido de observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
- Hurtado Villanueva, A. (2013). Planificación municipal en el Perú. *Universidad Nacional de Jaen*, 8. Obtenido de <http://repositorio.unj.edu.pe/bitstream/handle/UNJ/20/AHURTADO%20UNJ%20AUSENP%20III.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juan de Dios Sarmiento de la Torre, J. (2017). Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. (*Tesis de maestría*). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global y Empresarial*. México: Mac Graw Hill.
- Kootz, H., & Weihrich, H. (2001). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D. L. N° 276. (Seis de Marzo de 1984). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú.
- Louffat, E. (2011). *Administración del potencial humano*. Buenos aires: Metrocolor S.A. Obtenido de <https://www.freelibros.me/administracion/administracion-del-potencial-humano-enrique-louffat>
- McGregor, D. M. (1971). *El lado humano de la organización*. Rio de Janeiro.
- Medina Cueva, A. (2017). "La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO". (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>

- Mejia , C. A. (2013). *Indicadores de efectividad y Eficacia*. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de *Documentos Planing*: www.planning.com.co.
- Méndez Álvarez, C. (2000). Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. D' Vinni Editorial Ltda.
- Meza Mundaca, M., & Martinez Chiggo, M. (2015). Situacion actual de la Oficina de Recursos Humanos. Lima.
- Montes, M. J., & Gonzales, P. (2006). Selección de Personal. España: Ideas Propias.
- Mora Vagenas , C. (2012). *Gestión del talento humano*. Revista capital humano.
- Morales , J., & Velandia, N. (1999). *Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogota: McGrawHill.
- Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac,2014. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Ouchi, W. (1982). *Como as empresas podem enfrentar o desafio japonés*. Sao Paulo: Fundo educativo brasileiro.
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista Negotium-Ciencias Gerenciales*, 33-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional* . México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Décimoquinta ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <https://librosysolucionarios.net/comportamiento-organizacional-15va-edicion-stephen-p-robbins-timothy-judge-gratis-en-pdf/>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*,87, 79-101. doi:10.21158/01208160.n87.2019.2452

- Romero, F., & Urdenata, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Revista electronica de humanidades, educación y comunicación social*, 14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Savaria Salazar, J. (09 de 01 de 2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX - XXI). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 19. Obtenido de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/enlineasgenerales/article/viewFile/2674/2883>
- Shermerthom, J. (2006). *Administración*. México: Limusa S.A.
- Stoner. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Obtenido de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Sumarán Rojas, N., & Vásquez Guerra, M. (2018). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Unheval. Huánuco. 2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <http://unimilitardspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/13939/2/Luz%20Yolanda%20Toro%20Suarez%20%20trabajo%20final.pdf>
- Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valderrama Valderrama, L. R. (2015). *La Gestión de la Capacitación en la Ley del Servicio Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valeriano Ortiz, L. (2012). La modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 6. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/8802/7641/0>

- Vallejo, C. L. (2015). *Gestión del talento humano* (Décimoquinta ed.). Riobamba: La Caracola. Obtenido de [cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión del talento humano.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestion%20del%20talento%20humano.pdf)
- Vergara Calderón, L. P. (2015). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de servicios electromecánicos pacasmayo "SEMEPA S.R.L.". (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de http://190.223.54.254/bitstream/handle/UNITRU/4906/vergaracalderon_leslie.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A de C.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Werther, Davis, & Guzman. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*.

ANEXOS

Anexo I. Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones
<p>Problema general:</p> <p>PG. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>OG. Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p>	<p>Variable correlacioanal 1 Gestión del talento humano</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>PE₁. ¿Qué grado de relación existe entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?</p> <p>PE₂. ¿Qué grado de relación existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?</p> <p>PE₃. ¿Qué grado de relación existe entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>OE₁. Determinar el grado de relación que existe entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p> <p>OE₂. Determinar el grado de relación que existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p> <p>OE₃. Determinar el grado de relación que existe entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE₁. Existe una relación significativa entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p> <p>HE₂. Existe una relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p> <p>HE₃. Existe una relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provisión del talento humano • Organización del talento humano • Mantenimiento del talento humano • Desarrollo del talento humano • Auditoria del talento humano

PE4. ¿Qué grado de relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?	OE4. Determinar el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.	HE4. Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.	Variable correlacional 2 Desempeño laboral Dimensiones • Conocimiento del trabajo. • Calidad de trabajo. • Responsabilidad. • Productividad. • Habilidad y destreza. • Actitud hacia la entidad.
PE5. ¿Qué grado de relación existe entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019?	OE5. Determinar el grado de relación que existe entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.	HE5. Existe una relación significativa entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019.	

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
Tipo Investigación básica	Población	Técnicas:
Enfoque cuantitativo	Para el estudio de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira se toma a los trabajadores de la Municipalidad que hacen un total de 65 servidores.	Encuesta
Diseño No experimental transeccional - correlacional	Muestra	Tratamiento estadístico
Nivel Investigación correlacional	La población encuestada será 65 servidores.	Instrumento: • Cuestionario estructurado
		• SPSS 25 (Paquete estadístico de Ciencias Sociales) • Programa Excel 2016 • Tablas • Figuras

Nota. Elaboración propia en base a los autores citados.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC - 2019

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
<p>Gestión del talento humano</p> <p>“conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009, pág. 9).</p>	- Provisión del talento humano	- Reclutamiento - Selección	- Interno, externo - Currículum vitae, entrevista, pruebas de conocimiento
	- Organización del talento humano	- Diseño de puestos - Evaluación del desempeño laboral	- Tareas y obligaciones - Escalas gráficas, elección forzada, investigación de campo
	- Mantenimiento del talento humano	- Remuneración - Planes de prestaciones - Calidad en el trabajo - Relaciones con las personas	- Directa, indirecta - Gratificación, vacaciones, aguinaldo - Higiene laboral, condiciones ambientales, seguridad laboral - Relación con los compañeros de trabajo
	- Desarrollo del talento humano	- Formación profesional - Capacitación	- Nivel de instrucción, estudios de pos grado - Programas de capacitación
	- Auditoria del talento humano	- Sistema de información - Ética y responsabilidad social	- Banco de datos - Balance social
- Conocimiento del trabajo	- Conocimiento del área laboral - Dominio suficiente - Experiencia - Conocimiento tecnológico - Supervisión	- Conocimiento suficiente de puesto laboral - Programación de actividades - Experiencia laboral - Tecnologías informáticas - Realización de trabajo sin supervisión	

<p>Desempeño laboral</p> <p>“Actuación de personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa (...), con el propósito de obtener un resultado específico” Morales y velandía (1999) citado en (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 82)</p>	- Calidad de trabajo	- Corrección de errores - autonomía	- Corrección de errores - Individualidad
	- Responsabilidad	- Dedicación - Puntualidad - Responsabilidad en las tareas	- Nivel de significado de trabajo - Puntualidad - Responsabilidad en las tareas
	- Productividad	- Eficacia - Eficiencia	- Resultados, planificación - Tiempo, uso óptimo de recursos
	- Habilidad y destreza	- Habilidades comunicativas - Solución de problemas - liderazgo	- Facilidad de comunicación - Solución de problemas - Capacidad de liderar
	- Actitud hacia la entidad	- Cumplimiento de metas organizacionales - Participación - Identidad	- Cumplimiento de metas organizacionales - Participación en el ámbito laboral - Identificación institucional

Nota. Elaboración propia en base a los autores citados.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado señor (a):

Agradezco anticipadamente su gentil colaboración, me gustaría conocer su opinión para la realización del trabajo de investigación titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURIMAC - 2019.** Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda.

I. DATOS GENERALES

1.1. Genero

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

1.2. Edad

- a. Menos de 25 años ()
- b. De 26 a 45 años ()
- c. De 46 años a mas ()

1.3. Cargo

- a. Jefe ()
- b. Colaborador ()

1.4. Modalidad de trabajo

- a. Nombrado ()
- b. Contratado ()
- c. Practicante ()

1.5. Nivel de estudio alcanzado

- a. Secundaria ()
- b. Superior No Universitario ()
- c. Superior Universitario ()
- d. Posgrado ()

Para evaluar las variables, marque con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre				
Nº	ÍTEMS				1	2	3	4	5
1	La Municipalidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento para el ingreso de personal.								
2	La Municipalidad informa de manera transparente acerca de las ofertas laborales de manera masiva (internet, radio, etc.).								
3	El proceso de selección del personal en la Municipalidad se realiza con personal capacitado.								
4	En la Municipalidad, el personal es entrevistado por un personal calificado antes de ser contratado.								
5	La Municipalidad realiza pruebas de conocimiento para la contratación del personal.								
6	En la Municipalidad, el personal nuevo recibe orientación de las actividades que debe realizar.								
7	En la Municipalidad, se alcanza el “ Manual de Organización y funciones ” para que los trabajadores puedan conocer cuáles son sus funciones.								
8	En la Municipalidad, los trabajadores cuentan con competencias necesarias que un puesto laboral exige.								
9	Se cumple de manera oportuna y adecuada con las tareas y obligaciones en cada uno de los puestos de trabajo.								
10	La Municipalidad realiza evaluaciones de desempeño laboral para conocer el rendimiento de los trabajadores.								



	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre				
Nº	ÍTEMS				1	2	3	4	5
11	La Municipalidad genera las condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral del trabajador con una remuneración digna.								
12	La Municipalidad cuenta con un programa de incentivos y bonos laborales para incentivar al trabajador.								
13	La Municipalidad protege y resguarda la salud de los servidores.								
14	Los ambientes e infraestructura de la Municipalidad son adecuadas para el correcto desarrollo de las actividades de los trabajadores.								
15	Las relaciones interpersonales de los trabajadores son adecuadas en el Municipio.								
16	La Municipalidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación para los trabajadores.								
17	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.								
18	La municipalidad genera ascensos para los trabajadores de acuerdo a su categoría y desempeño del trabajador.								
19	En la Municipalidad se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo.								
20	La Municipalidad busca que el personal crezca profesionalmente a través de cursos o especializaciones.								
21	La Municipalidad cuenta con una base de datos el cual contemple los datos actualizados del personal.								
22	La Municipalidad realiza permanente fiscalización a las actividades que se desarrolla.								
23	Los trabajadores de la Municipalidad practican la ética y la responsabilidad social.								
24	Se poseen reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen.								
25	En la Municipalidad se da estricto cumplimiento a las normas y políticas establecidas.								
26	Usted conoce las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo.								
27	Usted prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada en el tiempo previsto.								
28	Usted cuenta con amplia experiencia en el puesto en el que se desempeña.								
29	Usted maneja adecuadamente las herramientas tecnológicas que posee la entidad.								
30	Usted emprende sus actividades sin esperar a que se lo indiquen.								
31	Usted asume con responsabilidad las consecuencias de sus errores o dificultades, demostrando compromiso y deseos de mejorar.								
32	Usted define sus propios métodos y procedimientos para realizar sus actividades laborales diarias.								
33	Considera que el trabajo que realiza está lleno de significado y propósito.								
34	Usted llega al trabajo minutos antes de la hora establecida, pues considera que es importante la puntualidad.								



	1	2	3	4	5					
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
Nº	ITEMS					1	2	3	4	5
35	Las tareas que te son asignadas son realizadas en el plazo establecido.									
36	En la Municipalidad cumplen de manera adecuada con las tareas que se les encomienda.									
37	Usted va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado en el cumplimiento de las metas.									
38	Planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes.									
39	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido y eficaz para obtener resultados deseados.									
40	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno, sin afectar el cumplimiento de sus objetivos.									
41	Usted posee la habilidad de comunicarse con facilidad en el entorno de trabajo.									
42	Escucha y transmite sus ideas, dudas, sugerencias o dificultades que se puedan presentar en el trabajo.									
43	Usted posee habilidades para guiar eficientemente a sus compañeros de trabajo.									
44	Usted brinda una solución de manera acertada a los problemas que se suscitan en el entorno laboral.									
45	Usted contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.									
46	Participa activa y voluntariamente en las actividades desarrolladas por la Municipalidad.									
47	Se siente identificado con la Municipalidad y con los objetivos que persigue la gestión actual.									

Gracias por su colaboración!.....☺

Anexo 4. Validación de instrumento de investigación científica de juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019

Objetivo: Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019

Unidad de análisis: Servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira

Investigador: Sharmille Guillén Gallegos

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia			X		
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia			X		
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (06+32) / 50 = 0.76 = 76\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 19 de enero del 2021.

Dra. Rosario L. Valer Montesinos
DOCENTE

Firma y sello del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. Mauro Huayapa Huaynacho

Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019

Objetivo: Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019

Unidad de análisis: Servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia Cotabambas, Apurímac

Investigador: Sharmille Guillén Gallegos

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia			X		
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+16+25) / 50 = 0.88 = 88\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 19 de enero del 2020

Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. José Carlos Vilca Narváez

Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019

Objetivo: Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019

Unidad de análisis: Servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia Cotabambas, Apurímac

Investigador: Sharmille Guillén Gallegos

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+24+15) / 50 = 0.84 = 84\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 19 de enero del 2020

Sello y firma del experto

Anexo 5. Información de la cantidad de personal de la Municipalidad Distrital de Haqira



CARTA DE ENTREGA

Haqira, 15 de diciembre del 2020

SRTA: SHARMILLE GUILLÉN GALLEGOS

PRESENTE:

Por medio del presente la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Departamento de Apurímac, hace la entrega de una copia simple de Cuadro de Personal que la labora en la entidad a la fecha actual, en referencia a su petición presentada mediante CARTA N°01-2019-UNAMBA-FA-EAPA-B-SGG, de fecha 30 de diciembre del 2019. El cual se detalla a continuación:

PERSONAL DE LA MDH	N° DE PERSONAL
FUNCIONARIOS	6
LOCACION DE SERVICIOS	36
CONTRATO DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS	19
NOMBRADO	4
NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES	65

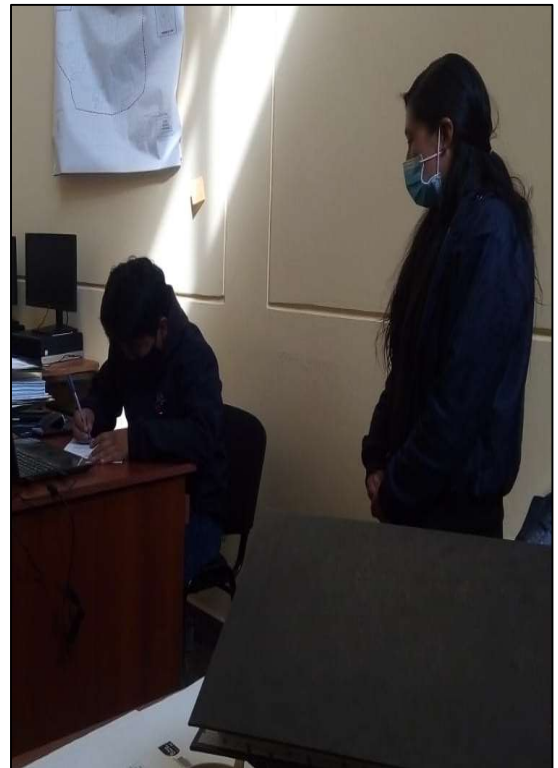
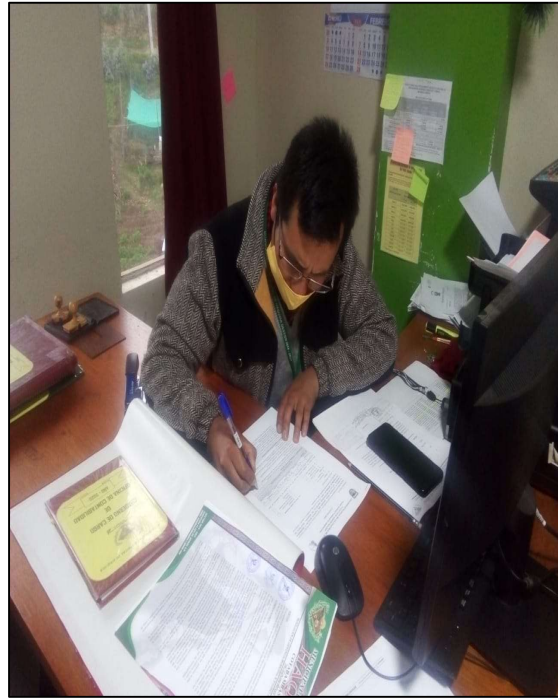
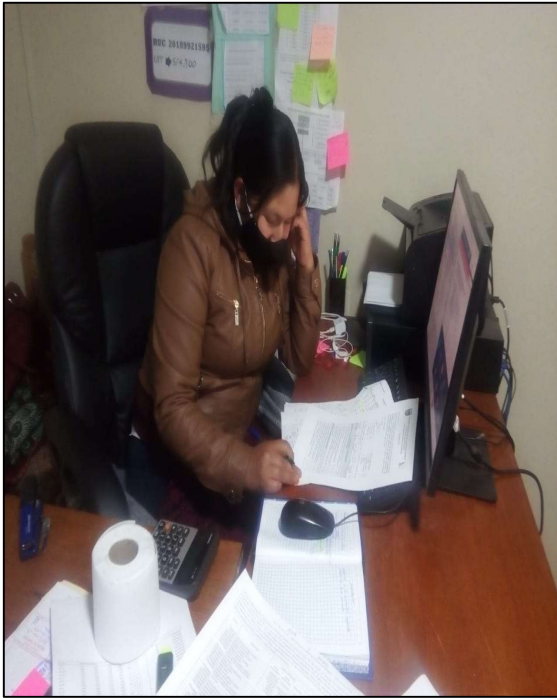
Dejando en cuenta que la municipalidad no se hará cargo de la documentación entregada y que es bajo responsabilidad del interesado su mal uso y otros aspectos.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA
COTABAMBA APURIMAC

PC Judith Ancasi Castillo
JEFE DE R.R.HH.

Anexo 6. *Panel fotográfico de aplicación de encuestas realizadas al personal de la Municipalidad Distrital de Haquira.*





Consulta amigable

Consulta de ejecucion de gasto

Fecha de consulta:25 de junio del 2020

Año de ejecucion: 2019

¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?	¿Cuándo se hizo el gasto?	
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Genérica	Departamento	Trimestre	Mes
▲ TOTAL		168,074,407,244	188,571,435,295	174,833,598,326	167,350,028,120	162,601,350,696	161,394,199,739	161,144,180,694	85.6
▲ Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES		19,930,851,181	35,641,376,050	31,317,852,474	27,321,824,195	25,336,049,131	24,734,494,397	24,669,303,721	69.4
▲ Gob. Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES		19,930,851,181	35,634,090,156	31,315,454,187	27,319,463,048	25,333,741,719	24,732,200,455	24,667,010,919	69.4
▲ Departamento 03: APURIMAC		289,876,155	905,213,223	790,632,983	740,215,678	682,239,166	658,357,306	656,809,005	72.7
▲ Provincia 0305: COTABAMBA		59,302,212	305,086,973	274,951,272	256,373,030	240,144,205	229,157,037	228,925,071	75.1
Municipalidad		PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
						Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
<input type="radio"/>	030501-300303: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS - TAMBOBAMBA	19,738,333	52,874,989	50,546,080	41,671,586	41,523,350	36,123,351	36,044,531	68.3
<input type="radio"/>	030502-300304: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COTABAMBAS	2,594,885	20,531,851	14,937,375	13,701,027	13,491,900	13,232,540	13,219,975	64.4
<input type="radio"/>	030503-300305: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COYLLURQUI	4,734,421	29,237,980	20,873,416	20,371,182	20,345,242	19,858,261	19,772,837	67.9
<input checked="" type="radio"/>	030504-300306: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA	23,125,221	62,216,124	60,318,409	58,974,617	49,221,729	48,182,119	48,160,175	77.4
<input type="radio"/>	030505-300307: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARA	5,805,970	24,002,883	22,341,573	21,972,099	21,223,854	21,213,347	21,208,690	88.4
<input type="radio"/>	030506-300308: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUACHO	3,303,382	116,223,146	105,934,419	99,682,519	94,338,130	90,547,419	90,518,864	77.9