

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN**

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



TESIS:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2016”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN.**

BACH. ADM. ELIZABETH CARBAJAL MEJIA

BACH. ADM. JEFFERSON FRANZ ESPIRITU TIXE.

Asesor : Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEÓN

PASCO – PERÚ – 2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN**

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



**PRESENTADO Y APROBADO ANTE EL JURADO
CALIFICADOR:**

.....
Dr. JOSÉ LUIS GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE

.....
Dr. OTTO MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

.....
Dr. HUMBERTO RAFAEL YUPANKI VILLANUEVA
MIEMBRO

Cerro de Pasco, Enero del 2019

DEDICATORIA



Agradecemos a Dios por acompañarnos siempre y guiándonos a cada instante a lo largo de nuestras vidas, por ser nuestras fortalezas en los momentos de debilidad y salir adelante de muchas adversidades de la vida, por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Es nuestro deseo como sencillo gesto de agradecimiento, dedicarles nuestra humilde obra de trabajo, plasmada en el presente trabajo, a nuestros padres quienes nos dieron la luz del día. Gracias a su amor, ejemplo, comprensión y me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo a lograr las metas y objetivos trazados.

ELIZABETH Y JEFFERSON FRANZ.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración por soportarnos cinco años en sus aulas universitarias.

También expresamos nuestros sentimientos de gratitud a nuestro asesor, Dr. ALCIDES EUSEBIO ESPINOZA LEÓN, por su apoyo incondicional y consejos generosos y ser nuestro Asesor.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cerro de Pasco., a quienes les debemos gran parte de nuestros conocimientos, gracias por prepararnos para un futuro competitivo no solo como los mejores profesionales sino también como mejores personas y con mucha humildad.

ELIZABETH Y JEFFERSON FRANZ.

INTRODUCCION

Es bastante común leer en la literatura de Administración, sobre la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral, partiendo de esa premisa, es que decidimos realizar la investigación intitulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016”.

Lo presentamos con la finalidad de determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Pasco, el presente trabajo de investigación consiste en describir y dar a conocer la relación de las variables de estudio Talento Humano y Desempeño Laboral y sus respectivas dimensiones.

Con la cual buscamos analizar la situación actual de cómo se lleva a cabo la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Pasco, Región del mismo nombre.

El presente trabajo de investigación consta de 4 capítulos, las cuales se desarrollan de forma ordenada y sistemática cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de nuestra facultad, y está estructurada de la manera siguiente:

En el primer capítulo, se desarrolla el problema de investigación, la formulación del problema y los objetivos que guiaron el trabajo a lo largo de la investigación.

En el segundo capítulo, con la intención de dar las bases teóricas que sustenten, se ha recurrido a fuentes de bibliografía en materia de Gestión del Talento Humano y desempeño laboral, por ello en este capítulo se desarrolla la fundamentación

teórica, así como los antecedentes encontrados y la definición de los términos utilizados en nuestra investigación.

En el tercer capítulo, se detalla la metodología de investigación, el diseño de investigación, la población de estudio, los instrumentos de recolección y métodos de análisis de datos utilizados.

En el cuarto capítulo, que es la última parte del trabajo de investigación, presentamos los resultados, discusión, así como la contrastación de hipótesis, del mismo modo las conclusiones y recomendaciones a los que arribamos.

LOS AUTORES

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Introducción	iv
Índice de Gráficos	vi
Índice de Tablas	vii

i

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD	1
1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1.PROBLEMA GENERAL.....	4
1.3.2 PROBLEMA ESPECÍFICO	4
1.4. FORMULACION DE OBJETIVOS.....	4
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	5
1.5.1 JUSTIFICACION.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	7
2.2. BASES TEORICAS CIENTIFICAS RELACIONADOS CON EL TEMA.....	13
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS:	25

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.....	31
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACION.....	31
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACION.....	32
3.2. METODO DE INVESTIGACION.....	32

3.2.1. METODO DESCRIPTIVO	33
3.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	33
3.3. UNIVERSO Y MUESTRA	34
3.3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO	34
3.3.2. UNIVERSO SOCIAL	34
3.3.3. UNIDAD DE ANALISIS.....	35
3.3.4. MUESTRA DE LA INVESTIGACION	35
3.4. FORMULACION DE HIPOTESIS.....	34
3.5. IDENTIFICACION DE VARIABLES.....	34
3.5.1. VARIABLES DE LA HIPOTESIS GENERAL.....	34
3.5.2. VARIABLES DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	36
3.6. DEFINICION DE VARIABLES EN INDICADORES	35
3.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	37
3.8. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	38

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO	39
4.2. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDO.....	40
4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....	76;Error!

Marcador no definido.

CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFIA	86
ANEXOS	87

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

Actualmente en la llamada cuarta revolución industrial, las ventajas competitivas que han acentuado, la riqueza y la prosperidad de las naciones y las empresas, ya no están ligadas a la posesión de recursos físicos, sino que se sustenta en el conocimiento y el saber, así como el desarrollo y manejo de tecnologías cada vez más emergentes.

"Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes", vaticina Klaus Schwab, autor del libro "La cuarta revolución industrial", (2016).

En los próximos cinco años el aprendizaje se verá sumamente diferente a lo que vivimos hoy; los cambios generacionales y la tecnología impactarán de manera radical la forma de gestionar al talento. Estamos ante la cuarta Revolución Industrial, donde una de las grandes directrices es el capital humano —así lo han catalogado los grandes líderes en el Foro Anual de Davos 2016, consideramos que nuestras organizaciones públicas, no son ajenas a esta consideración.

Hoy más que nunca la gestión del Talento Humano cobra especial relevancia, ya que vivimos en un mundo todos los días más globalizado y en el que sobre todo los aspectos la gestión humana llega a convertirse en un factor diferenciador, que posibilita a una organización, institución o empresa ya sea pública o privada, a ser más exitosa que sus competidores.

En nuestro país, las organizaciones, instituciones y empresas públicas y privadas, evidencian un limitado aprovechamiento de las potencialidades del talento de sus colaboradores, principalmente debido a ciertas deficiencias en la gestión del talento humano o llamado anteriormente administración de recursos humanos o personal, lo que ha generado un escaso desarrollo y baja productividad de sus talentos; por lo que, se requiere la identificación de los problemas, en la perspectiva de crear un clima laboral que propicie el desarrollo organizacional, toda vez, que uno de los elementos de mayor importancia en la competitividad empresarial es el talento humano. (Castillo, 2010)

En nuestra región especialmente en el sector público, es importante impulsar una nueva óptica de gestión del talento humano, de tal manera, que nuestras autoridades descubran el nivel de conocimiento con que cuenta su institución, entendiendo luego, que gran parte del valor de una organización es fruto de los recursos humanos con que cuentan, y que este está asociado con el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que es vital que se le dé la debida importancia, si queremos una mejor gestión.

Por tal motivo, por ser de mucha importancia la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en toda organización, en este caso la Municipalidad Provincial de Pasco, hemos visto por conveniente tomarlo como tema de nuestra investigación.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

Dentro de nuestra delimitación espacial, es motivo de nuestro estudio los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco, en la delimitación temporal, comprende el periodo del año 2016.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL:

¿De qué forma la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

1. ¿De qué forma la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016?
2. ¿De qué forma la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016?
3. ¿De qué forma el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016?

1.4. FORMULACION DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer de qué forma la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016
2. Determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la. Municipalidad Provincial de Pasco – 2016
3. Determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Desde el punto de vista práctico, consideramos que la presente investigación se justifica, porque ayudará a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco. Ya que nos dará luces de la realidad de la gestión del talento humano.

Así mismo consideramos que es importante nuestra investigación porque nos permitirá fundamentar la teoría sobre los conceptos de gestión del talento humano y desempeño laboral, que permitirá adquirir conocimientos para establecer una mejor propuesta y se deberá investigar consultas bibliográficas relacionadas al tema. Así como llevar a la práctica nuestros conocimientos adquiridos durante nuestra permanencia en las aulas universitarias.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Como todo trabajo de investigación, consideramos que nuestra principal limitación es de carácter económico, ya que afrontaremos la presente con nuestros propios recursos,

Lo propio se puede considerar la falta de apertura y respuesta positiva en los trabajos de investigación, por parte de las autoridades y los propios trabajadores.

No obstante, que se dispone de bibliografías suficientes sobre Talento Humano, pocos son los trabajos de investigación, sobre todo a nivel local, que sean capaces de dar luces significativas del carácter técnico y científico del desempeño laboral. Que nos permitan contrastar nuestros resultados y nuestro marco teórico.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A NIVEL INTERNACIONAL:

Alarcón (2015) en la investigación que realizo para optar el grado de Licenciatura de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi - Ecuador, presenta la Tesis de título “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Su objetivo es aumentar el desempeño laboral de las personas con discapacidad logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Se estableció métodos de investigación, los cuales justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis

planteada, se realizó una investigación a una muestra de la población objeto de estudio, empleando el uso de entrevistas como encuestas, tanto a personas con discapacidad y directores de entidades públicas de la provincia de Carchi. Se concluye que el 44.58% de instituciones públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño laboral de los servidores como apoyo a ello se presente la propuesta de nominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por competencias”.

Elias, Melgar, & Guadron, (2015) en su tesis: “Evaluación del desempeño laboral para optimizar el talento humano en la dirección municipal para la gestión sustentable de desechos sólidos, ubicada en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador”, Universidad El Salvador – El Salvador.

La investigación decidió realizar un diagnóstico sobre la situación con respecto a la evaluación del desempeño. Planteó, como objetivo central, investigar los elementos que debe de contener la evaluación del desempeño a fin de diseñar, elaborar y proponer un plan que optimice el talento humano de las jefaturas y personal administrativo para alcanzar la efectividad máxima del desarrollo y ejecución de las labores diarias del personal. Como parte de la metodología, se utilizó el método analítico-sintético que consistió en recopilar y analizar la información.

Así también, se recopiló información bibliográfica necesaria para conformar el marco teórico conceptual relacionado con el tema de la evaluación del desempeño y talento humano. Además, se realizó una investigación de campo utilizando las técnicas e instrumentos que fueron capaces de suministrar la información adecuada a cerca de la Dirección Municipal para la Gestión Sustentable de Desechos Sólidos. En cuanto a las conclusiones, el grupo pudo descubrir lo siguiente: existe la necesidad de implementar un plan de evaluación del desempeño laboral para optimizar el talento humano; además se deben proporcionar, mejoras, recursos y condiciones de trabajo, capacitación y de calidad; por último, proporcionar un Manual de procedimientos para la evaluación del desempeño laboral. Sobre la base anterior, se formularon las recomendaciones siguientes: se sugiere a la Dirección Municipal para la Gestión Sustentable de Desechos Sólidos la implementación de un plan de evaluación del desempeño laboral para optimizar el talento humano y potencializar las actividades, destrezas y habilidades del personal; integrar a la evaluación los otros componentes sugeridos para la evaluación del desempeño; y por último la aplicación del método del desempeño de escalas gráficas y su respectivo manual de procedimientos. Los resultados obtenidos en el factor Liderazgo se puede observar que se encuentra dentro del rango de Muy Bueno (7/8) lo cual quiere decir que la forma de liderar de las jefaturas y autoridades superiores es muy buena. El componente Trabajo en Equipo se encuentra dentro

del rango de Muy Bueno (7/8) lo cual refleja que el trabajo realizado por el personal administrativo es aceptable ya que pueden colaborar mutuamente trabajando de una forma unida y en equipo. Según el componente Relaciones Interpersonales se ubica en el rango de Muy Bueno (7/8) lo cual significa que las relaciones interpersonales y el ambiente laboral que existe son aceptables; sin embargo, se debe trabajar más para fomentar la confianza en el personal y de esa forma desarrollarse eficazmente en su área de trabajo. El componente Comunicación se ubica dentro de un rango de Muy Bueno (7/8), lo cual indica que el trabajo hasta hoy realizado es aceptable pero no suficiente; se necesitan optimizar los canales de comunicación y la calidad de información que se emite y se recibe. Según los resultados obtenidos al evaluar el componente Motivación reflejan que está dentro de rango de muy bueno (7/8), lo cual indica que el personal se siente motivado en la realización de las labores diarias, agregado a ello, la motivación debe potencializarse en todas las áreas, niveles y formas dentro del personal.

La Torre M. (2013) en su tesis doctoral: La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de la Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España

Nos menciona que las principales aportaciones de los tres estudios desarrollados son las siguientes:

Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño.

ANTECEDENTES NACIONALES

Capcha y Campomanes (2014) en su tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, denominado “Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho 2014”. Cuyo objetivo general es determinar la motivación y el desempeño laboral, donde la muestra de investigación fue hipotético-deductivo la cual utilizo el diseño no experimental de nivel correlacional el cual recogió información en un periodo específico donde se aplicó los instrumentos constituidos por 27 preguntas en la escala de Likert. Obteniendo información acerca de la motivación y el desempeño laboral.

Concluye que existe evidencia para afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.777, esto representa una alta correlación entre las variables.

Tataje (2015) en su tesis denominada “Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015”, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral, si existe una relación positiva en el área indicada, en cuanto al tipo de estudio es diseño no experimental correlacional transversal donde la muestra es no probabilístico de tipo censal con un tamaño de

muestra de 64 trabajadores. Donde el método de investigación es hipotético deductivo, la técnica de investigación a nivel de campo es la encuesta y los instrumentos aplicados los cuestionarios. El método de análisis de datos se hizo a través del proceso y análisis estadístico empleando el software SPSS v21 donde se concluyó que existe una moderada relación.

Saldaña F. (2016) En su tesis titulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados TOTTUS S.A. de la provincia de Pacasmayo”, Universidad Nacional de Trujillo, Ciudad de Trujillo-Perú. Cuyo objetivo principal es conocer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados TOTTUS S.A de la Provincia de Pacasmayo. Se planteó la siguiente hipótesis: La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados TOTTUS S.A de la Provincia de Pacasmayo. De los Resultados obtenidos. Se afirma que sí existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que si existe una mejor percepción de gestión del talento humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador. Mediante los resultados presentados en esta investigación la empresa puede tomar medidas de contingencia para impulsar a los trabajadores, motivarlos; además que se sientan parte del equipo de trabajo y promover un clima agradable bajo un compromiso de cada del colaborador.

un ambiente de trabajo donde el colaborador demuestre sus destrezas y habilidades y que trabajen incentivados, comprometidos y motivados.

2.2. BASES TEORICAS CIENTIFICAS RELACIONADOS CON EL TEMA

2.2.1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2009, p. 07)

La gestión del talento humano en la empresa se define como el proceso de administración al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización en beneficio de la propia organización y del país en general. (Machicao, 2011, p. 14)

El talento humano se define como las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico que trata de evaluar, reclutar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (Dessler, 1996, p. 11)

Podemos concluir que la gestión del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que es el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

La gestión del talento humano es la responsable de la dimensión humana en la organización, esto incluye:

- Contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo
- Capacitar a los empleados.
- Proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización.

2.2.2 OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Las personas constituyen el principal activo de la organización, por eso la necesidad de que las empresas sean más conscientes con sus trabajadores y les presten más atención. Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados. Entonces, cuando una organización se orienta hacia las personas, su filosofía global y su cultura organizacional reflejarán esa creencia. El talento humano

es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos o el nombre que se utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales. Los nombres tales como departamento de personal, relaciones industriales, recursos humanos, de desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual, se utilizan para describir la unidad, el departamento o el equipo que administra a las personas. “Cada uno de ellos refleja una manera de lidiar con las personas el término del talento humano aún es el más común de todos ellos”. Los objetivos del talento humano son múltiples; entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización. (Chiavenato, 2009, p. 11)

- **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.** La función del talento humano es un componente fundamental de la organización de hoy. Antes se hacía hincapié en hacer las cosas correctamente, se imponían métodos y reglas a los trabajadores para conseguir la eficiencia.
- **Proporcionar competitividad a la organización.** Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La función del talento humano es conseguir que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes.

- **Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.** Cuando un ejecutivo dice que el propósito del talento humano es construir y proteger el patrimonio más valioso de la empresa (las personas), se refiere a este objetivo del talento humano. Preparar y capacitar continuamente a las personas es el primer paso. El segundo es brindar reconocimiento, y no sólo monetario, para mejorar e incrementar su desempeño. Las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
- **Aumentar la satisfacción de las personas en el trabajo.** Antes se hacía hincapié en las necesidades de la organización, hoy se sabe que las personas deben ser felices. Para que sean productivas, las personas deben sentir que el trabajo es adecuado para sus competencias y que se les trata con equidad. Para las personas, el trabajo es la mayor fuente de identidad. Las personas pasan la mayor parte de sus vidas en el trabajo y eso requiere de una estrecha identificación con el trabajo que hacen. Las personas satisfechas no son necesariamente las más productivas; pero las personas insatisfechas tienden a desligarse de la empresa.
- **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.** La calidad de vida en el trabajo se refiere a los aspectos que se experimentan en este, como el estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente

de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables.

- **Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.** El talento humano debe ser abierto, transparente, justo, confiable y ético. Las personas no deben ser discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados. Los principios éticos se deben aplicar a todas las actividades del talento humano. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir normas éticas y de responsabilidad social.
- **Construir la mejor empresa y el mejor equipo.** Ya no basta con cuidar a las personas. Al cuidar a los talentos debe cuidar también el contexto donde trabajan. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración. Al lidiar con estas variables, el talento humano conduce a la creación no solo de una fuerza de trabajo fuertemente involucrado, sino también de una empresa nueva y diferente. (Chiavenato, 2009, p. 18)

2.2.3 CARACTERÍSTICAS DEL TALENTO HUMANO

El recurso humano posee características personales que no pueden ser propiedad de las organizaciones, a diferencia de los otros recursos.

Los conocimientos, la experiencia, creatividad e innovación, trabajo en equipo, responsabilidad, ética, visión al futuro entre otros y habilidades tales como: Psicomotoras, de liderazgo, de razonamiento y verbales, así como también aptitudes, las cuales son parte del patrimonio personal. Las actividades de las personas en las organizaciones son voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, solamente contará con él, si perciben que esa actitud sea productiva en alguna forma.

Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, las aptitudes son intangibles, se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones, los miembros de ella prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva. El total de recursos humanos de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin: descubrimiento y mejoramiento. (Alles 2005:28)

2.2.4 DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2007) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 78)

Schermerhorn (2003), plantea que: “Es la cantidad y calidad del cumplimiento en la tarea por parte de un individuo o grupo. “(p. 3)

Palacios (2005), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p. 155).

Robbins y Judge (2013) Dicen que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p. 84).

2.2.4 IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

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

Robbins (2004) Menciona que en cuanto al desempeño en general, se piensa que la productividad se reduce con la edad. Se asume que las destrezas de un individuo –en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación- disminuyen con el 40 tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad. Sin embargo las evidencias contradicen ésta y otras ideas. Durante tres años una gran cadena de hardware dotó de personal a una de sus tiendas únicamente con personas de más de 50 años y comparó los resultados con los de cinco tiendas de empleados más jóvenes. La tienda con los empleados de más de 50 años fue significativamente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al paso de las otras tres. (p. 67)

Robbins (2004) “Aclara que la evaluación de desempeño es importante porque proporciona información necesaria para la

toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, transferencias y despidos. Permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo. “(p. 37)

**2.2.6 REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF)
APROBADO MEDIANTE ORDENANZA MUNICIPAL N°
009-2016-HMPP, REFERENTE A LA SUB GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PASCO**

Artículo 91°.- La Sub Gerencia de Recursos Humanos es un órgano de apoyo de tercer nivel, encargado de administrar, desarrollar y fortalecer el capital humano de la Municipalidad, propiciando y manteniendo el clima laboral favorable para el logro de la misión y objetivos

Artículo 92°.- Son Funciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

1. Planificar, las necesidades de personal, en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas, actividades y proyectos de la Municipalidad a través del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y el Presupuesto Nominativo de Personal, en coordinación con la Gerencia de Planificación y Presupuesto.

2. Programar, ejecutar y evaluar el sistema de personal como: selección, capacitación, evaluación, promoción,

ascenso y rotación de personal en concordancia con la Normas Legales y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

3. Reclutamiento y selección de personal, de conformidad con la Normas Legales y Reglamentos vigente que corresponde a cada proceso.

4. Organizar, dirigir, controlar y actualizar permanentemente la información de los legajos de personal, escalafón y registros de funcionarios y servidores de la Municipalidad; así como expedir certificados de trabajo y constancia de remuneraciones.

5. Incorporar a los nuevos trabajadores a su respectiva área funcional y puesto de trabajo mediante actividades de inducción que permitan su rápida adaptación a su centro

6. Desarrollar programas de carácter educativo, cultural, recreativos y deportivos, que promuevan la integración, participación y compromiso de los trabajadores con la Municipalidad.

7. Proponer y desarrollar programas preventivos de Seguridad e Higiene Ocupacional, orientado a reducir los niveles de riesgos en el trabajo.

8. Planear, coordinar y evaluar los niveles de percepción de los trabajadores respecto a las actitudes y clima laboral en la Municipalidad e implementar las recomendaciones formuladas.

9. Propiciar el desarrollo del personal, realizando acciones de capacitación especializada orientados a actualizar su formación profesional o técnica, que conlleve a un eficiente desempeño de sus funciones.
10. Dirigir, efectuar y controlar los procesos de Registro y Control de Asistencia, puntualidad y permanencia del personal, así como conducir y supervisar la elaboración de las planillas de remuneración y liquidación de beneficios sociales, en los términos que señale la ley para el personal activo y pasivo.
11. Favorecer y desarrollar políticas y procedimientos que ofrezcan un trato justo y coherente al personal, coadyuvando al mantenimiento de buenas relaciones internas.
12. Administrar y ejecutar los procesos de remuneración y estímulos.
13. Elaborar, proponer y aplicar el Rol Anual de Vacaciones del personal
14. Formular el PDT y supervisar el cumplimiento de la presentación y pago de los aportes y retenciones del personal.
15. Participar en el procedimiento de las negociaciones colectivas con las organizaciones sindicales y administrar las relaciones laborales en la Municipalidad.
16. Elaborar los contratos de personal bajo las diferentes modalidades.

17. Realizar los trámites para la inscripción, reembolso por descansos médicos, adscripción departamental, y otros servicios sociales que prestan ESSALUD a trabajadores y familiares de la municipalidad en coordinación con la Asistente Social.

18. Elaborar, ejecutar y evaluar el Plan Operativo Institucional de la Oficina, así como dar trámite a los procedimientos de servicios administrativos de su competencia conforme al TUPA vigente.

19. Implementar el Control Interno Previo y Simultáneo como responsabilidad propia del funcionario y/o servidor en el cumplimiento de sus funciones que le son inherentes sobre la base de normas que rigen las actividades de la organización en los procedimientos establecidos en sus respectivos reglamentos, manuales y disposiciones Institucionales.

20. Otras funciones concordantes a las normas legales, sistema de recursos humanos y las que delegue la Gerencia de Administración y Finanzas.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Administración de recursos humanos: El área de la administración de recursos humanos de una organización o empresa (por ejemplo, determinar la necesidad de recursos humanos de la empresa, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar

y recompensar a los empleados) actuar como enlace con los sindicatos y entidades gubernamentales y manejar otros asuntos del bienestar de los empleados. (Gunvec 1982:42)

Administración Pública: Coordinación de los esfuerzos para llevar a cabo una política económica concreta y, en general, una política social cuyas directrices están marcadas por el gobierno de la nación.

Calidad de vida Laboral: Se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal. (Lau 2000)

Capacidad: Habilidad, aptitud y otros factores esenciales en el rendimiento del trabajo, medidos a través de registros de trabajo, tablas de rendimiento y otras clasificaciones diseñadas para identificar la capacidad de trabajo diario de un trabajador. □

Capacitación: Es la adquisición de conocimientos y mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimiento y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forma parte de su comportamiento.

Administración: Proceso o forma de trabajo que comprende la guía o dirección de un grupo de personas hacia metas u objetivos de la organización.

Calidad de vida laboral: Según Chiavenato, “La calidad de vida laboral representa el grado de satisfacción de las necesidades

personales de los miembros de la organización mediante el trabajo”.

Clima Laboral: Factor que diagnostica el ambiente interno de trabajo, analizando las relaciones laborales existentes que influyen en el funcionamiento de la organización. (Brunet 2005:98).

Compensación: Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. (Abramson 1998:11).

Cultura organizacional: Es el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales de la persona que comparte con los miembros de una organización.

Desarrollo organizacional: Proceso planificado de reeducación y formación, diseñado por personal administrativo para facilitar la adaptación a las exigencias provenientes del entorno de la empresa.

Disciplina Laboral: es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de sus integrantes. El propósito de la disciplina laboral es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos de la compañía.

Evaluación de personal: Resultado de juzgar a un empleado en cuanto a su capacidad para llevar a cabo un trabajo, un proyecto u otros programas.

Efectividad: “El grado en el cual se logran los requerimientos de resultados en el trabajo” (Petrick 1997:51)

Evaluación de competencias: Proceso por medio del cual se valoran las evidencias de la competencia laboral del empleado, de conformidad con el desempeño descrito en la definición de compromisos, se emite el juicio para calificar los resultados de su desempeño como sobresaliente, satisfactorio o no satisfactorio y se identifican las áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar o mejorar la competencia. (Ordoñez 1997:72)

Gestión administrativa: Es el conjunto de acciones Mediante las cuales, el directivo desarrolla sus actividades a Través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, Coordinar y Controlar.

Gestión del Conocimiento: se define según Daedamun (2003) como: crear, adquirir, retener, mantener, utilizar y procesar el conocimiento antiguo y nuevo ante la complejidad de los cambios del entorno para poder poner al alcance de cada empleado la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva.

Liderazgo: “Es el arte de influir directa o indirectamente en los subordinados; así, tener la destreza de crear las condiciones para permitir que la organización alcance exitosamente la misión encomendada.”(Kaith 1997:28)

Motivación: Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”

Planeación de personal: El proceso mediante el cual una organización se asegura de que tiene el número y el tipo correcto de personal en los puestos correctos en el momento adecuado y que hacen aquellas cosas para los cuales ellos son más útiles económicamente. (Byars 1995:35)

Son todos los esfuerzos o actividades humanas que incluye conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y potencialidades de cada persona. (Alles 2005:20)

Plan Operativo Institucional (POI): es un instrumento de gestión que contiene la programación de actividades de los distintos órganos de una institución o entidad pública, a ser ejecutadas en el período anual, orientadas a alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Talento Humano: Es el ser humano visto desde una perspectiva moderna, donde el desarrollo de sus competencias individuales sea el capital que agrega valor a la empresa. (Chiavenato 2002:12)

Talento: Conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres. Es la suma de las habilidades de una persona, sus dotes innatas, sus destrezas, conocimientos, experiencias, inteligencia, juicio, actitud, carácter e iniciativa. Comprende también su capacidad de aprender y desarrollarse. (Chiavenato 2002:10)

Trabajo en Equipo: Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACION

En mérito a los propósitos del estudio el tipo de investigación es de tipo cuantitativo ya que plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (Hernández, 2015). Debido que esta investigación, su medio principal es la medición y el cálculo y éstos nos ayudará a probar nuestra hipótesis planteada.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACION

Nuestra investigación se identifica con el estudio correlacional, ya que el mismo, consiste en determinar la relación que existe entre dos variables (gestión del talento humano y desempeño

laboral), en un contexto determinado. En este caso se trata de una relación de asociación o de covarianza entre las variables investigadas. Se ejecutan con el propósito de saber cómo se pueden comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (Hernández y otros, 2014)

3.2. METODO DE INVESTIGACION

3.2.1. METODO DESCRIPTIVO

El estudio concuerda con el enfoque descriptivo que tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en el proceso de investigación.

3.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para investigar disponemos de un diseño no experimental esta será dividida en transversal y diseños longitudinales. Cada una estas divisiones presentan a su vez otras subdivisiones. Posee sus características propias, y la elección del diseño específico que se va seleccionar; depende de los objetivos que nos hemos trazado, de las preguntas planteadas, del tipo de estudio a realizar y de las hipótesis formuladas.

3.3. UNIVERSO Y MUESTRA

3.3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO

Nuestro universo poblacional es el conjunto de individuos de los que se desea conocer mediante las respuestas a las interrogantes formuladas en nuestra investigación. Esta población está conformada por todos los trabajadores administrativos del sector público, de la Región de Pasco.

3.3.2. UNIVERSO SOCIAL

El universo social está conformado por los trabajadores del sector público de la provincia Pasco, están comprendidos en dicho estudio los trabajadores administrativos, sin discriminación de sexo, credo, política u otros.

3.3.3. UNIDAD DE ANALISIS

Nuestra unidad de análisis son todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco, en todas sus modalidades, es decir nombrados, de confianza, contratados a plazo fijo, con contrato administrativo de servicio CAS

3.3.4. MUESTRA DE LA INVESTIGACION:

Por ser una población finita, se considera a todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco, en todas sus modalidades, es decir nombrados, de confianza, contratados a plazo fijo, con contrato administrativo de servicio CAS, que son un total de 102 personas

3.4. FORMULACION DE HIPOTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL:

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

1. La motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016
2. La gestión del conocimiento influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016
3. El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016

3.5. IDENTIFICACION DE VARIABLES

3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE:

DESEMPEÑO LABORAL

3.6. DEFINICION DE VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1 Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43</p>	<p>Es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, quienes están dotadas de conocimientos, habilidades y motivación, que son necesarias para que la organización pueda lograr sus objetivos y cumplir sus planes.</p>	<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN 1 Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del puesto de trabajo - Lecciones aprendidas - Propuesta
			<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN 2 Gestión del Conocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad del conocimiento - Crear - Innovar
			<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN 3 Clima Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad laboral. - Participación laboral - Incentivo salarial.

Tabla 2 Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002, 236	Es la ejecución de las funciones que nos han sido encomendadas por la organización, se realizan de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos	DIMENSIÓN 1 Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas - Seguridad laboral - Desarrollo Personal
			DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con su equipo - Comunicación - Liderazgo.
			DIMENSION 3 Disciplina Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Orden - Presentación personal - Cumplimiento de metas

3.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Fichas o formularios de observación
Descriptivo	Anotar situaciones y eventos a fin de especificar propiedades importantes de personas, grupos u otro fenómeno.
Entrevista	Cuestionario de entrevista
Encuesta	Cuestionario de encuesta
Mediciones convencionales	Unidades de medida
Dinámica de grupos	Grupos

3.8. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

- **La observación:**

Es una técnica de recopilación de datos, donde el investigador actuará sobre hechos, como es el caso de imágenes.

- **Descriptivo:**

Anotar los eventos concernientes a capacidades.

- **Entrevistas:**

Utilizar cuestionarios de entrevistas según sea necesaria. Si las variables de investigación ordenan sea necesario.

- **Encuesta:**

Elaboración de cuestionarios de encuestas a fin de medir actitudes, el mismo que contiene 20 preguntas.

- **Mediciones convencionales:**

Utilización de instrumentos cotidianos, como máquinas fotográficas, filmadoras y otros.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS

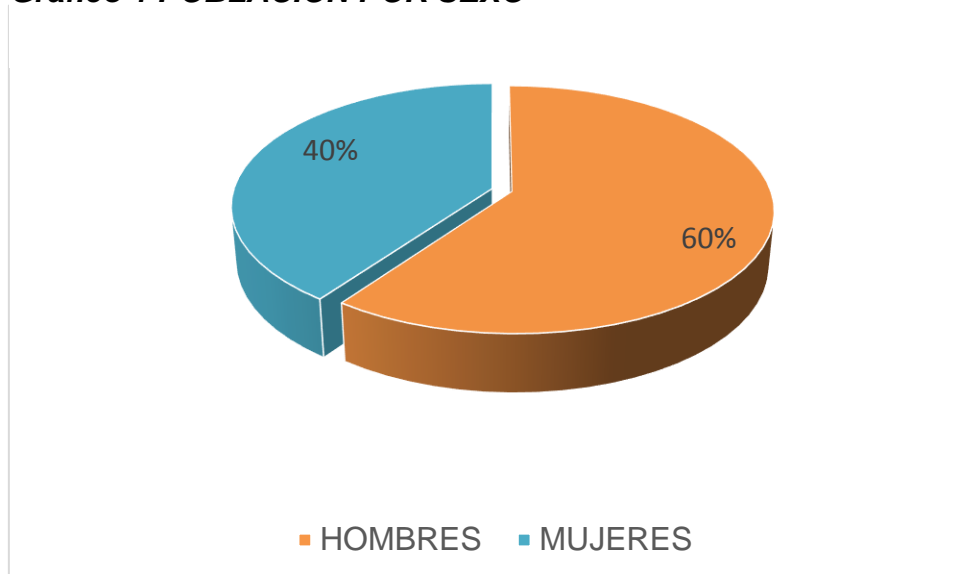
4.1. DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO

Nuestro trabajo de campo realizado, para la presente investigación, comprendió un periodo de aproximado 45 días y se realizó en los diversos ambientes (materia de nuestra investigación) de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Los cuestionarios fueron desarrollados dentro de las oficinas de nuestros informantes, fueron en total 102 cuestionario, Debemos precisar que, en muchos casos, la toma de datos se realizó al ingreso de su centro de labores, tanto en la mañana como en la tarde, toda vez que consideramos que era la hora más apropiada.

La distribución de nuestra población, según sexo lo observamos en el grafico N° 1

Grafico 1 POBLACION POR SEXO



Fuente: Excel
Elaboración propia

Del grafico N°1, se desprende que la mayor parte de nuestra población informante estuvo conformada por varones con un 60% y 40% para la población de mujeres.

4.2. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS.

4.2.1. RESULTADO DE FIABILIDAD

Se ejecutó a través de alfa de Cronbach, que nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

- Coeficiente alfa > 9 es excelente
- Coeficiente alfa > 8 es bueno
- Coeficiente alfa > 7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 6 es cuestionable

- Coeficiente alfa > 5 es pobre
- Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	102	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	102	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Spss
Elaboración propia

Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad

Siguiendo estos criterios procedemos a obtener el resultado de fiabilidad a través de alfa de Cronbach, Para un total de 102 encuestas (Tabla N°1), lo que nos arrojó un resultado de 0,922 (Tabla N° 2), que según el autor (George y Mallery (2003, pág. 231). Nos manifiesta que el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es excelente

Así mismo, para la validación de los instrumentos se recurrió, al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario en sí, los mismos que fueron aprobados para que proceda el instrumento de recolección.

4.2.1. RESULTADOS ENCONTRADOS

4.2.1.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

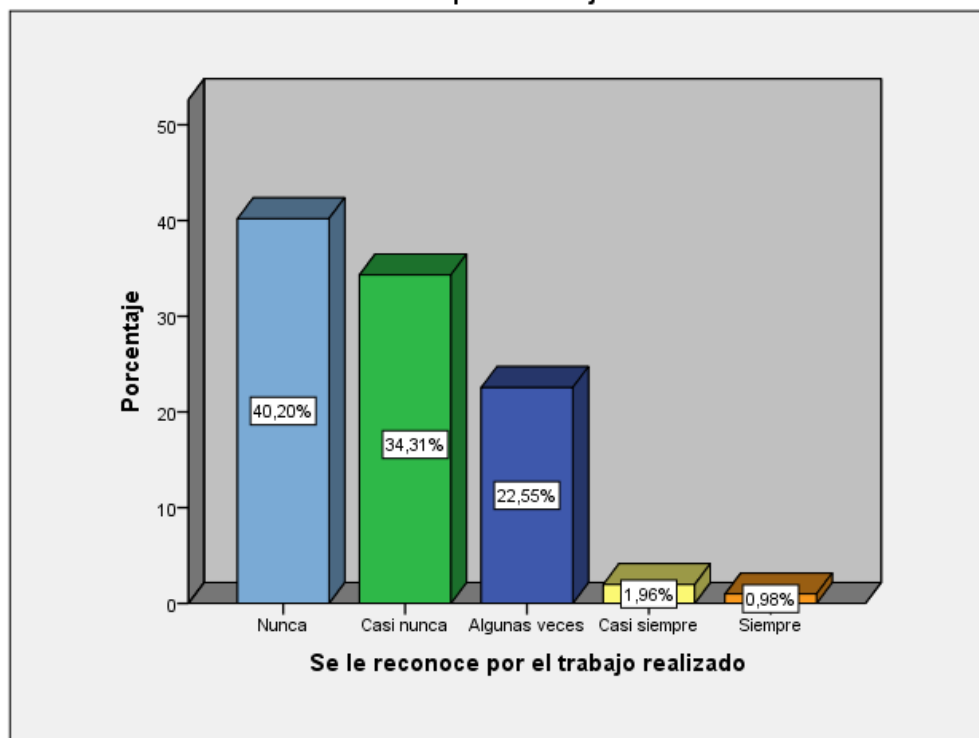
Tabla 5 Se le reconoce por el trabajo realizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	41	40,2	40,2	40,2
	Casi nunca	35	34,3	34,3	74,5
	Algunas veces	23	22,5	22,5	97,1
	Casi siempre	2	2,0	2,0	99,0
	Siempre	1	1,0	1,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 2

Se le reconoce por el trabajo realizado



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

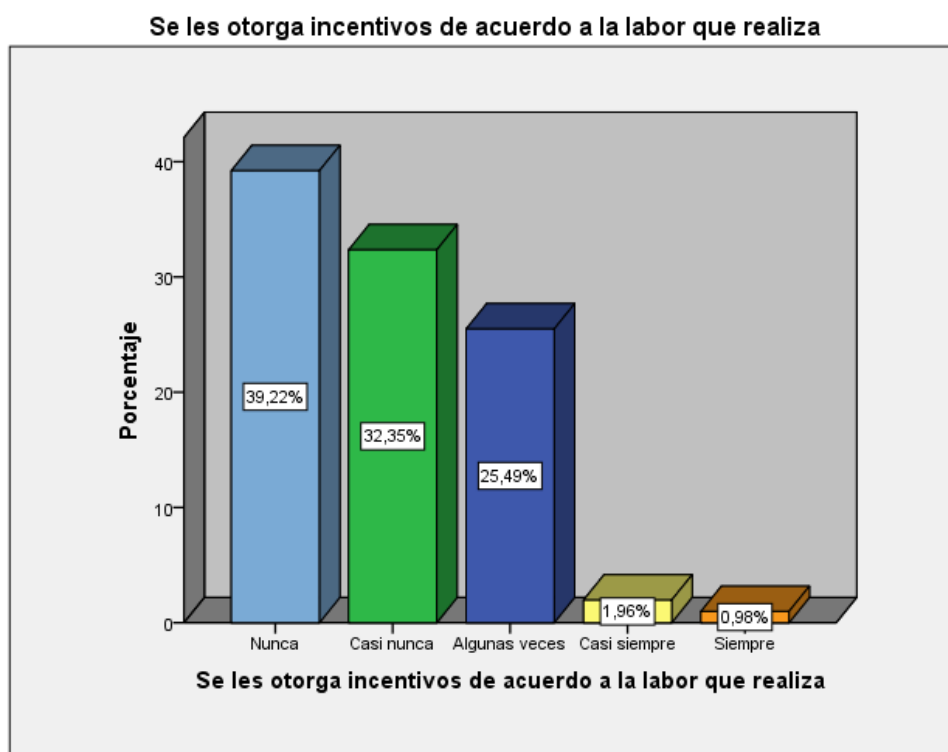
Como se puede observar en la tabla N° 03: que de los 102 trabajadores materia del estudio, 41 trabajadores o el 40.2% respondieron que nunca se les reconoce por el trabajo realizado, 35 trabajadores que representan un 34.3% consideran que casi nunca, 23 personas consideran que algunas veces lo que representa un 22.5%, 2 contestaron que casi siempre que representa el 2% y solo 1 trabajador manifestó que siempre lo que equivale al 1%, de lo que se deduce que la gran mayoría considera que no se les reconoce su trabajo

Tabla 6 Se les otorga incentivos de acuerdo a la labor que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	40	39,2	39,2	39,2
Casi nunca	33	32,4	32,4	71,6
Algunas veces	26	25,5	25,5	97,1
Casi siempre	2	2,0	2,0	99,0
Siempre	1	1,0	1,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 3



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 04 se muestra que 40 trabajadores o el 39.2% respondieron que nunca se les otorga incentivos de acuerdo a la labor que realizan, un 32.4% es decir 33 trabajadores manifestaron que casi nunca, 26 personas contestaron que algunas veces 25.5%, 2 que casi siempre 2% y solo 1 trabajador respondió que siempre que es el 1%, debemos de tener en cuenta que los incentivos son

una forma de recompensar la labor que realizan los trabajadores y una de las formas de motivarlos.

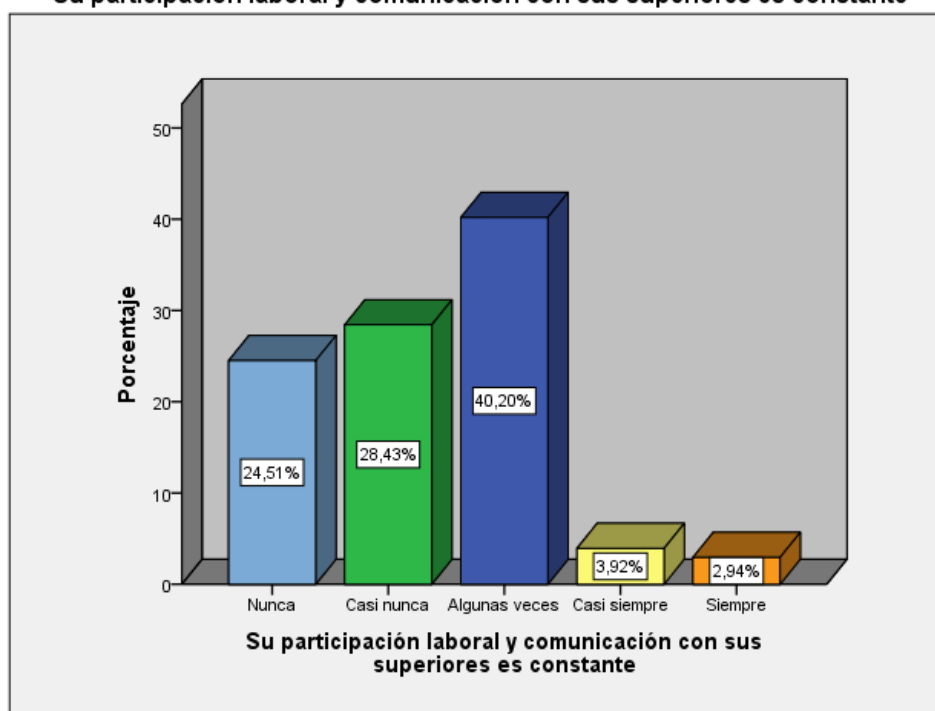
Tabla 7 Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	24,5	24,5	24,5
	Casi nunca	29	28,4	28,4	52,9
	Algunas veces	41	40,2	40,2	93,1
	Casi siempre	4	3,9	3,9	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Gráfico N° 4

Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la tabla N° 5, se desprende que 41 personas, es decir un 40.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que casi siempre su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante, 29 personas consideran que casi nunca lo que representa un 28.4%, seguido de los que consideran nunca que son 25 colaboradores que representan un 24.5%, 4 consideran que casi siempre, o cual es equivalente a un 3.9% y finalmente 3 consideran que siempre lo que representa al 2.9% de los trabajadores.

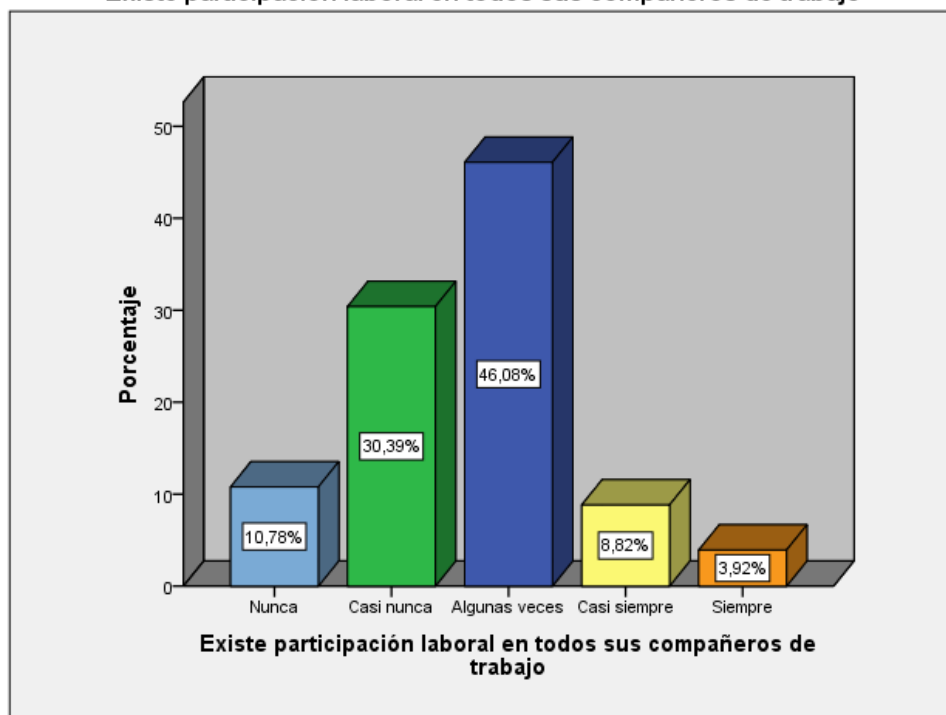
Tabla 8 Existe participación laboral en todos sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	10,8	10,8	10,8
	Casi nunca	31	30,4	30,4	41,2
	Algunas veces	47	46,1	46,1	87,3
	Casi siempre	9	8,8	8,8	96,1
	Siempre	4	3,9	3,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 5

Existe participación laboral en todos sus compañeros de trabajo



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como podemos observar en la tabla N° 6, 47 trabajadores, es decir un 46.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Pasco manifestaron que casi siempre existe participación laboral en todos sus compañeros de trabajo, 31 personas consideran que casi nunca lo cual representa un 30.4%, los que consideran nunca son 11 colaboradores que representan un 10.8%, 9 consideran que casi siempre, lo cual es equivalente a un 8.8% y finalmente 4 consideran que siempre lo que representa al 3.9% de los informantes.

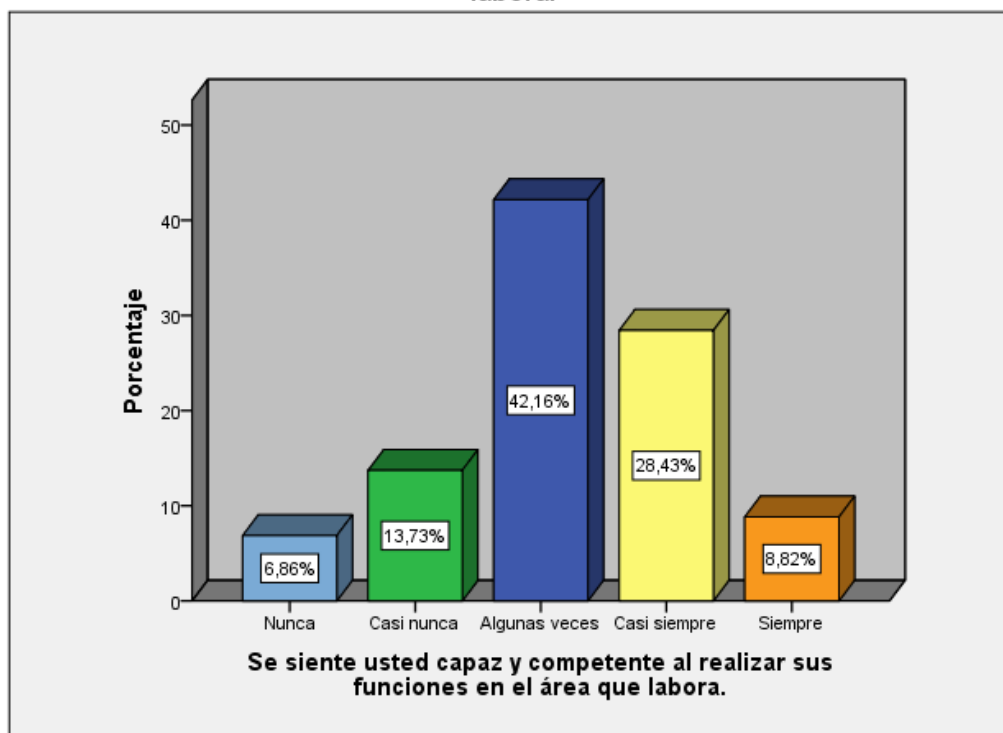
Tabla 9 Se siente usted capaz y competente al realizar sus funciones en el área que labora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	6,9	6,9	6,9
Casi nunca	14	13,7	13,7	20,6
Algunas veces	43	42,2	42,2	62,7
Casi siempre	29	28,4	28,4	91,2
Siempre	9	8,8	8,8	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Gráfico N° 6

Se siente usted capaz y competente al realizar sus funciones en el área que labora.



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la tabla N° 7, podemos manifestar que 43 personas, es decir un 42.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que casi siempre se siente capaz y competente al realizar sus funciones en el área que labora, 29 personas consideran que casi siempre lo cual representa un 28.4%, seguido de los que consideran casi nunca que son 14 colaboradores que representan un 13.7%, 9 personas consideran que siempre, lo cual equivalen a un 8.8% y finalmente 7 consideran que siempre lo que representa al 6.9% de los trabajadores.

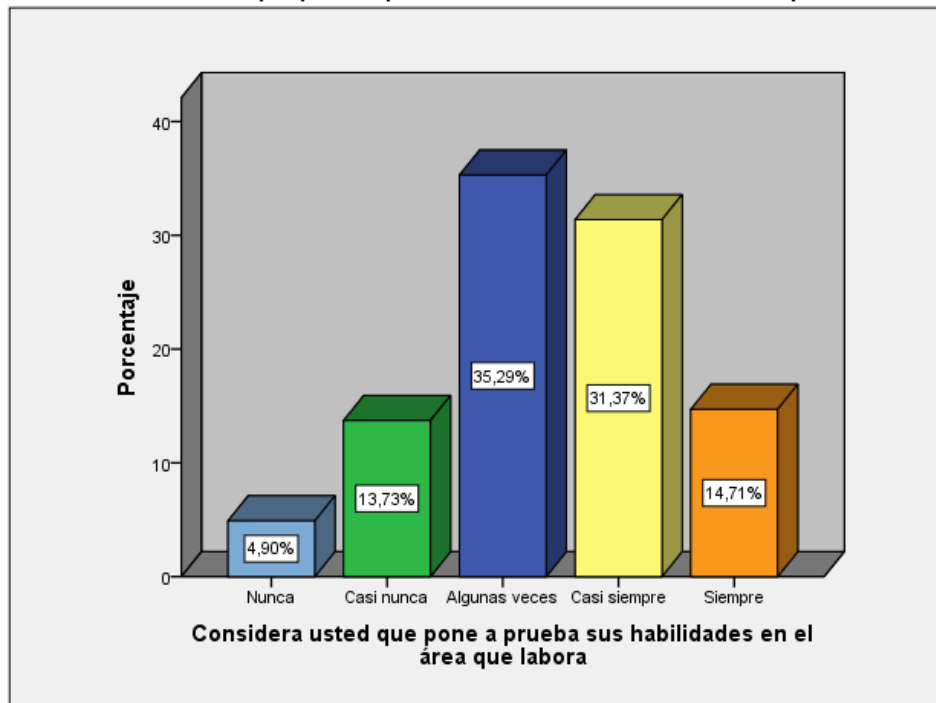
Tabla 10 Considera usted que pone a prueba sus habilidades en el área que labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,9	4,9	4,9
	Casi nunca	14	13,7	13,7	18,6
	Algunas veces	36	35,3	35,3	53,9
	Casi siempre	32	31,4	31,4	85,3
	Siempre	15	14,7	14,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

afico N° 7

Considera usted que pone a prueba sus habilidades en el área que labora



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

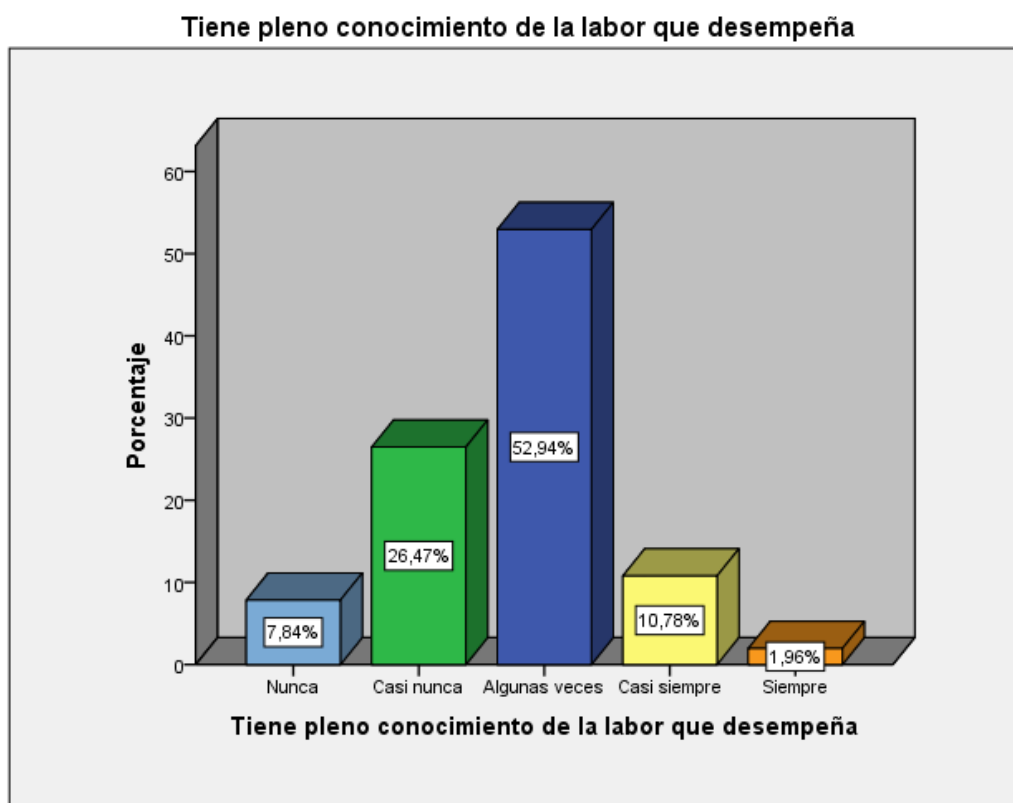
Como se aprecia en tabla N° 8, podemos decir que 36 personas, es decir un 35.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces considera que pone a prueba sus habilidades en el área que labora, 32 colaboradores consideran que casi siempre lo cual representa un 31.4%, los que consideran siempre son 15 colaboradores que representan un 14.7%, 14 personas nos manifestaron que casi nunca, lo cual equivale a un 13.7% y finalmente 5 consideran que nunca, lo que representa al 4.9% de los trabajadores.

Tabla 11 Tiene pleno conocimiento de la labor que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	8	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	27	26,5	26,5	34,3
Algunas veces	54	52,9	52,9	87,3
Casi siempre	11	10,8	10,8	98,0
Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 8



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la tabla N° 9, se desprende que 54 trabajadores, es decir un 52.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces tienen pleno conocimiento de la labor que desempeña, 27 personas consideran que casi nunca lo que representa un 26.5, seguido de los que consideran casi siempre que son 11 colaboradores que representan un 10.8%, 8 consideran que nunca, lo cual es equivalente a un 7.9% y finalmente 2 personas consideran que siempre lo que representa al 1.9% de los trabajadores.

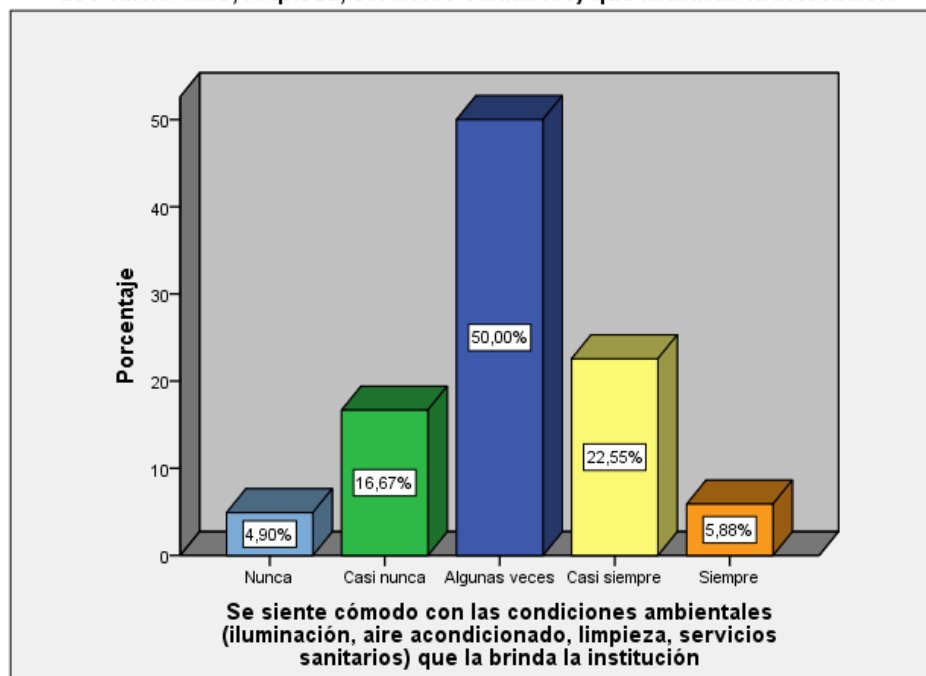
Tabla 12 Se siente cómodo con las condiciones ambientales (iluminación, aire acondicionado, limpieza, servicios sanitarios) que la brinda la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,9	4,9	4,9
Casi nunca	17	16,7	16,7	21,6
Algunas veces	51	50,0	50,0	71,6
Casi siempre	23	22,5	22,5	94,1
Siempre	6	5,9	5,9	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 9

Se siente cómodo con las condiciones ambientales (iluminación, aire acondicionado, limpieza, servicios sanitarios) que la brinda la institución



Fuente: Spss
Elaboración propia

Tabla 13 Considera usted que el lugar donde labora es el más adecuado a la labor que realiza

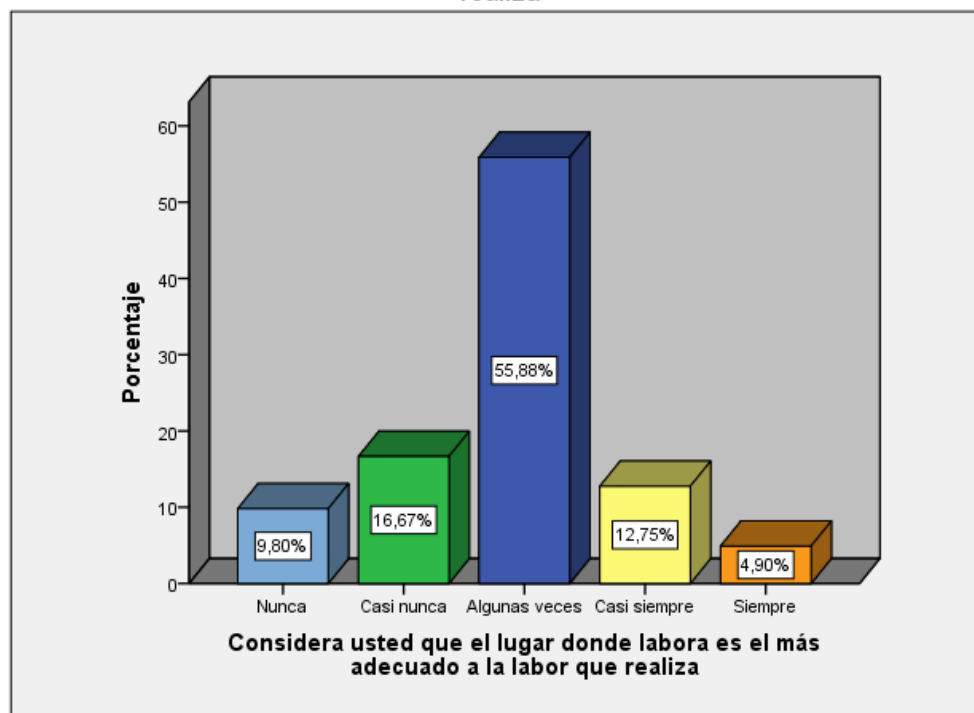
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	9,8	9,8	9,8
Casi nunca	17	16,7	16,7	26,5
Algunas veces	57	55,9	55,9	82,4
Casi siempre	13	12,7	12,7	95,1
Siempre	5	4,9	4,9	100,0
Total	102	100,0	100,0	

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la tabla N° 10; 51 trabajadores, es decir un 50% de los que laboran en la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces se sienten cómodo con las condiciones ambientales (iluminación, aire acondicionado, limpieza, servicios sanitarios) que le brinda la institución, 23 personas consideran que casi siempre lo que representa un 22.5%, así mismo los que consideran casi nunca son 17 colaboradores que representan un 16.7%, 6 personas consideran que siempre, lo cual representa un 5.9% y finalmente 5 consideran que nunca, lo que representa al 4.9% de los colaboradores.

Grafico N° 10

Considera usted que el lugar donde labora es el más adecuado a la labor que realiza



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Lo que podemos apreciar en la tabla N°11, es que 57 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco consideran que el lugar donde laboran es el más adecuado a la labor que realizan, lo que representa un 55.9%; así mismo 17 personas consideran que casi nunca, lo que representa un 16.7%, los que consideran casi siempre son 13 colaboradores que representan un 12.7%; 10 personas consideran que nunca, lo cual representa un 9.8% y finalmente 5 consideran que siempre lo que representa al 4.9% de nuestros entrevistados.

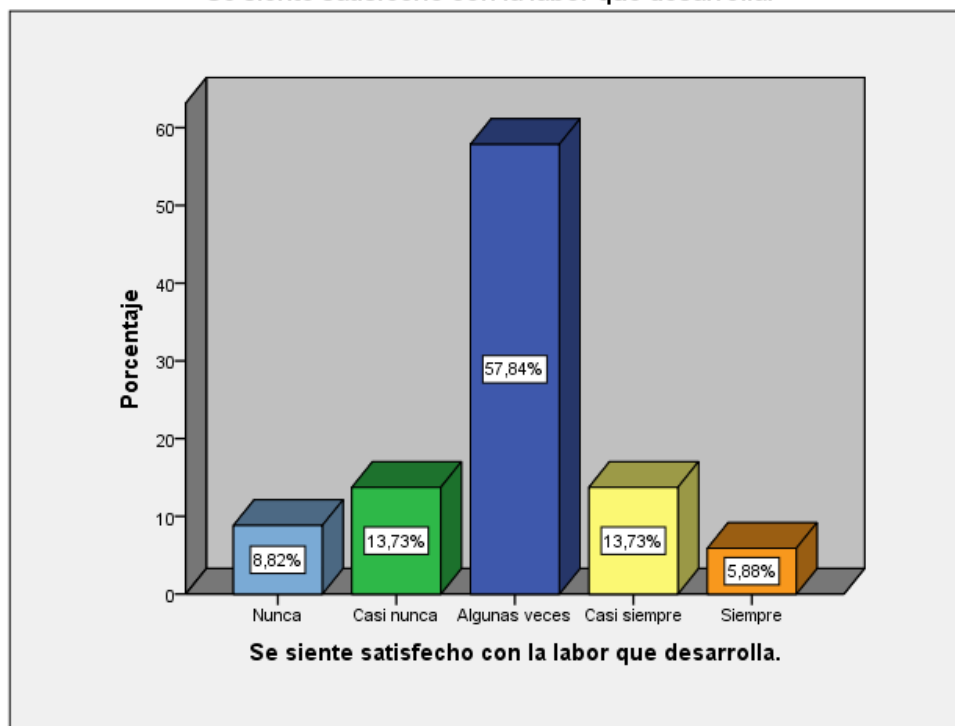
Tabla 14 Se siente satisfecho con la labor que desarrolla.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	8,8	8,8	8,8
	Casi nunca	14	13,7	13,7	22,5
	Algunas veces	59	57,8	57,8	80,4
	Casi siempre	14	13,7	13,7	94,1
	Siempre	6	5,9	5,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 11

Se siente satisfecho con la labor que desarrolla.



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la tabla N° 12, se desprende que 59 personas, es decir un 57.8% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que casi siempre se sienten satisfechos con la labor que desarrollan, 14 personas consideran que casi nunca lo que representa un 13.7%, tan igual 13.7% que los que consideran que casi siempre; 9 personas que representan un 8.8% nos contestaron que nunca y finalmente 6 trabajadores consideran que siempre lo que representa el 5.9% de los trabajadores.

4.2.1.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

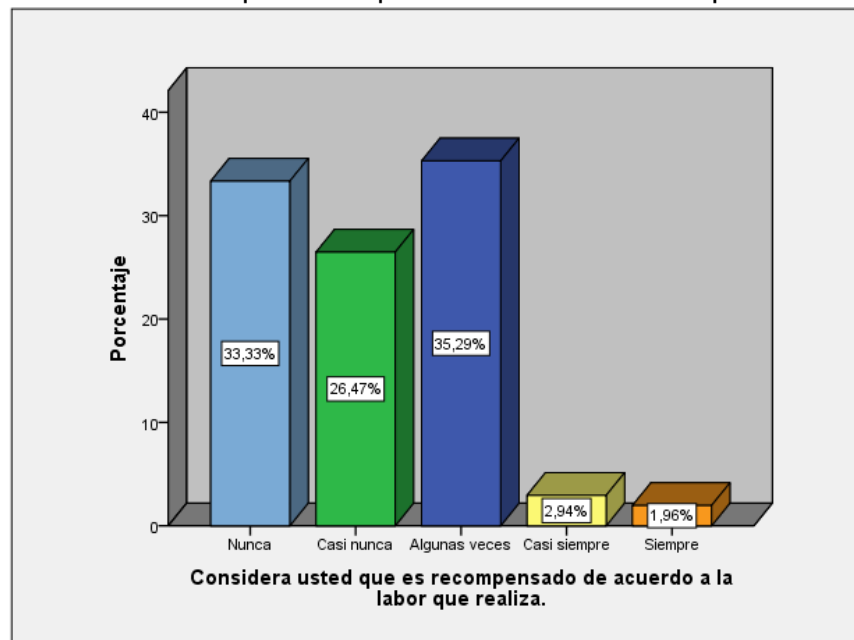
Tabla 15 Considera usted que es recompensado de acuerdo a la labor que realiza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	33,3	33,3	33,3
	Casi nunca	27	26,5	26,5	59,8
	Algunas veces	36	35,3	35,3	95,1
	Casi siempre	3	2,9	2,9	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Gráfico N° 12

Considera usted que es recompensado de acuerdo a la labor que realiza.



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

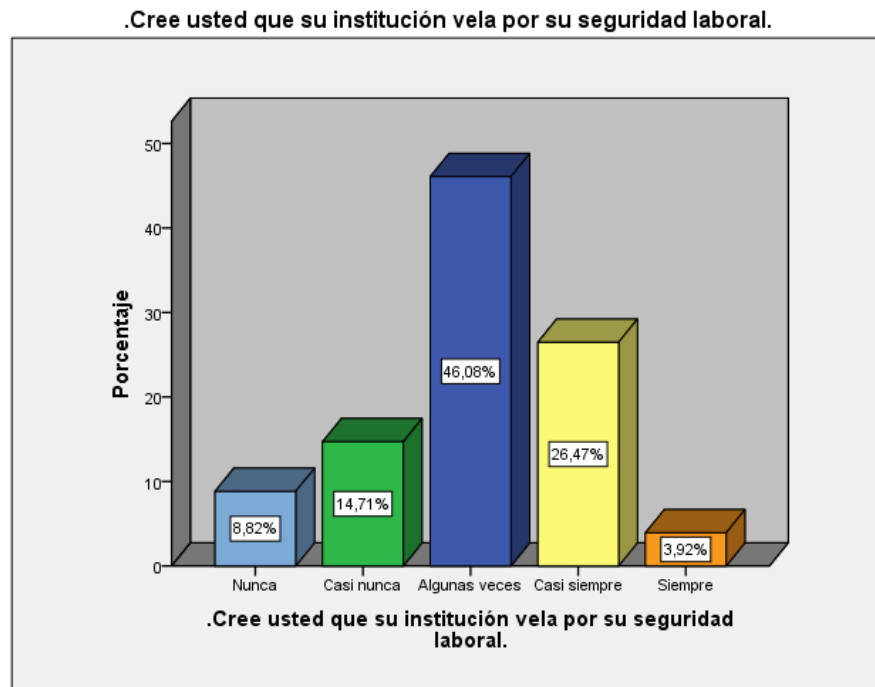
En la tabla N° 13, podemos observar que 36 personas, es decir un 35.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces consideran que son recompensados de acuerdo a la labor que realizan; 34 personas consideran que nunca son recompensados, lo que representa un 33.3%, los que consideran que casi nunca son 27 colaboradores que representan un 26.5%, del mismo modo 3 consideran que casi siempre, lo cual es equivalente a un 2.9% y finalmente 2 consideran que siempre lo que representa al 1.9% de los trabajadores

Tabla 16 Cree usted que su institución vela por su seguridad laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	8,8	8,8	8,8
Casi nunca	15	14,7	14,7	23,5
Algunas veces	47	46,1	46,1	69,6
Casi siempre	27	26,5	26,5	96,1
Siempre	4	3,9	3,9	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 13



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

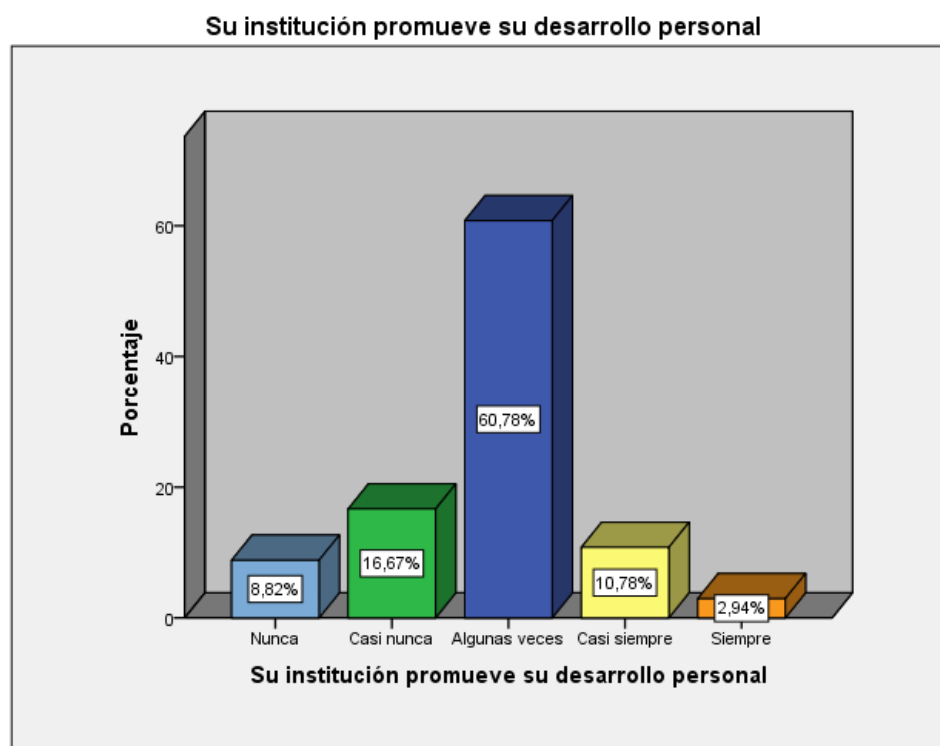
Como podemos observar en la tabla N° 14, 47 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron algunas veces creen que su institución vela por su seguridad laboral, lo que representa al 46.1%, 27 personas consideran que casi siempre lo cual representa un 26.5%, seguido de los que consideran casi nunca que son 15 colaboradores que representan un 14.7%, del mismo modo 9 personas consideran que nunca, lo cual es equivalente a un 8.8% y finalmente tan solo 4 encuestados consideran que siempre lo que representa al 3.9% del total de la muestra.

Tabla 17 Su institución promueve su desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	8,8	8,8	8,8
	Casi nunca	17	16,7	16,7	25,5
	Algunas veces	62	60,8	60,8	86,3
	Casi siempre	11	10,8	10,8	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 14



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

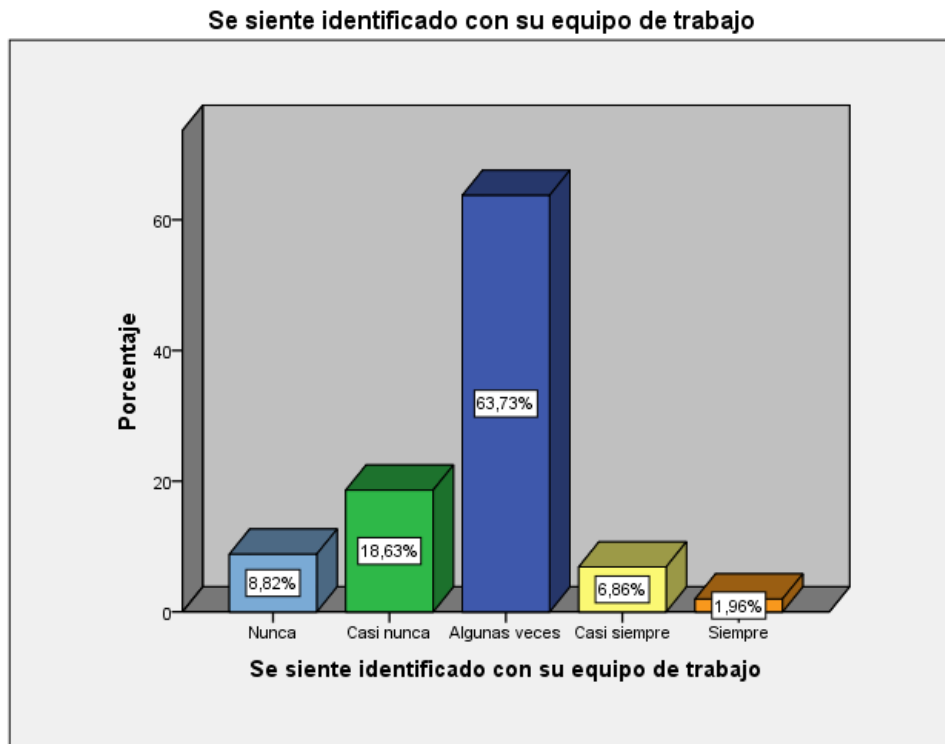
De la tabla N° 15, podemos manifestar que 62 personas, que representan al 60.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces su institución promueve su desarrollo personal, así mismo 17 personas consideran que casi nunca lo que representa un 16.7%, los que consideran que casi siempre suman 11 colaboradores que representan un 10.8%, 9 colaboradores contestaron que casi siempre, lo cual es equivalente a un 8,8% y por ultimo 3 trabajadores consideran que siempre lo que representa al 2.9% de nuestra población encuestada.

Tabla 18 Se siente identificado con su equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	8,8	8,8	8,8
	Casi nunca	19	18,6	18,6	27,5
	Algunas veces	65	63,7	63,7	91,2
	Casi siempre	7	6,9	6,9	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 15



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

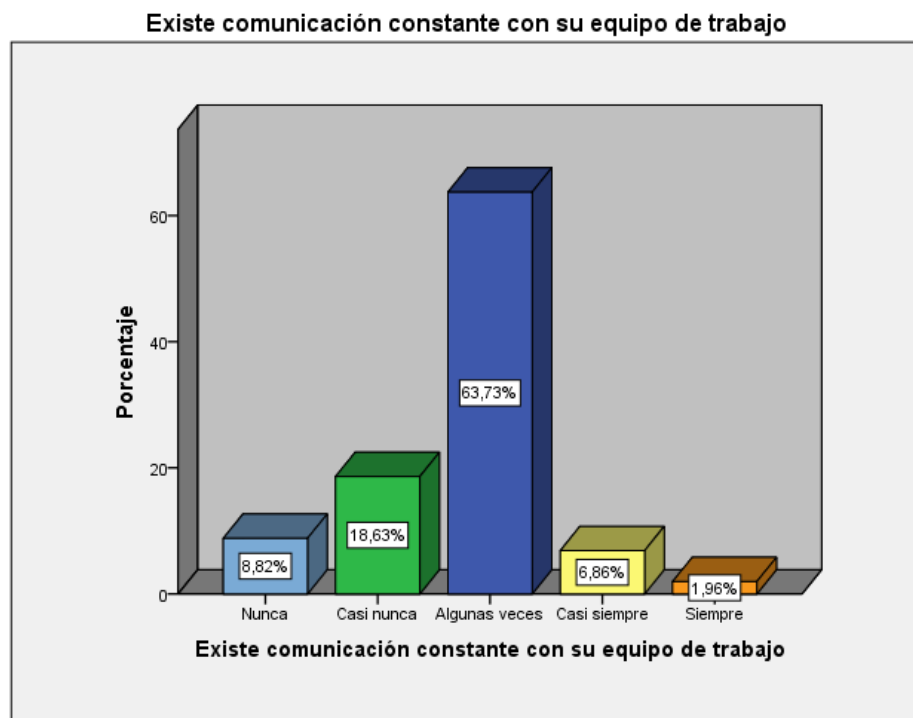
De la tabla N° 16, consideramos que la más grande cantidad de encuestados 64 en total, es decir un 63,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces se siente identificado con su equipo de trabajo, 19 personas consideran que casi nunca lo que representa un 18.6% de los encuestados, seguido de los que consideran nunca que son 9 colaboradores que representan un 8.8%, 7 consideran que casi siempre, lo cual es equivalente a un 6.9% y finalmente 2 consideran que siempre lo que representa al 1.9% de los trabajadores

Tabla 19 Existe comunicación constante con su equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	8,8	8,8	8,8
	Casi nunca	19	18,6	18,6	27,5
	Algunas veces	65	63,7	63,7	91,2
	Casi siempre	7	6,9	6,9	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Gráfico N° 16



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

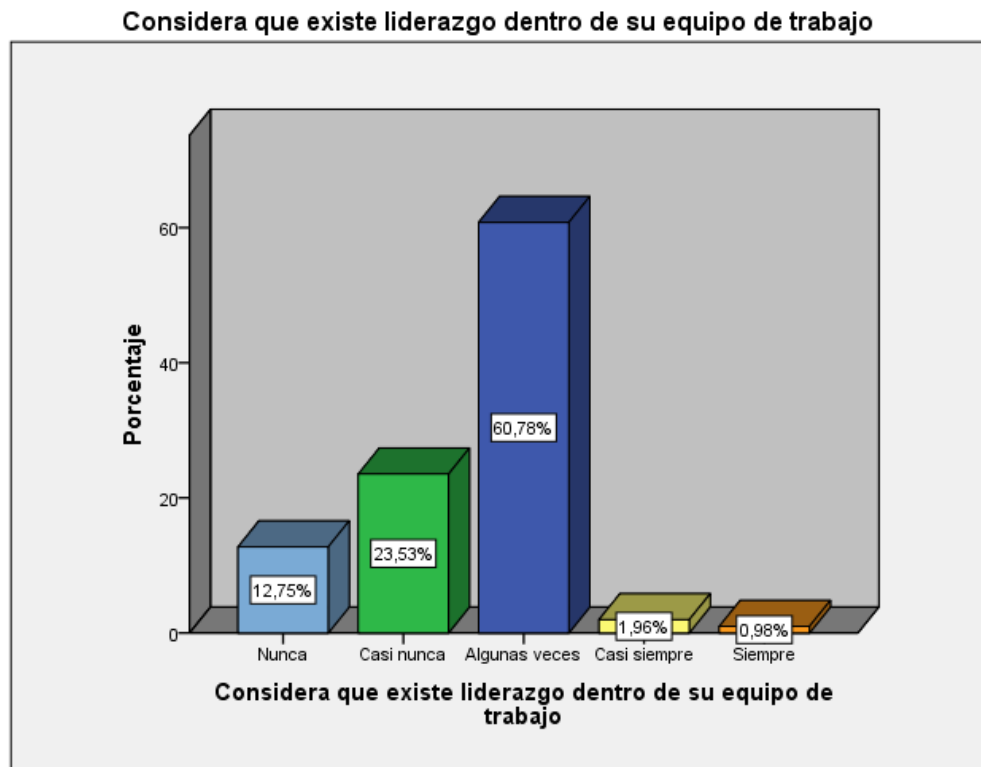
En la tabla N° 17, podemos apreciar que 65 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco nos contestaron que algunas veces existe comunicación constante con su equipo de trabajo, lo cual representa un 63.7% del total, también observamos que 19 personas consideran que casi nunca lo que representa un 18.6%, los que consideran nunca son 9 colaboradores que representan un 8.8%, así mismo 7 manifestaron que casi siempre, lo cual es equivalente a un 6.9% y solamente 2 personas consideran que siempre lo que representa al 1.9% del total.

Tabla 20 Considera que existe liderazgo dentro de su equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	13	12,7	12,7	12,7
Casi nunca	24	23,5	23,5	36,3
Algunas veces	62	60,8	60,8	97,1
Casi siempre	2	2,0	2,0	99,0
Siempre	1	1,0	1,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

**Fuente: Spss
Elaboración propia**

Grafico N° 17



FuFuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como podemos observar en la tabla N° 18, la gran mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco 62 en total, que representa el 60.8%, manifestaron que algunas veces consideran que existe liderazgo dentro de su equipo de trabajo, así mismo 24 colaboradores consideran que casi nunca lo que representa un 23.5%, seguido de los que consideran nunca que son 13 personas que representan un 12,7%; 2 consideran que casi siempre, lo cual es equivalente a un 1.9% y finalmente solo 1 considera que siempre lo que es el 1%

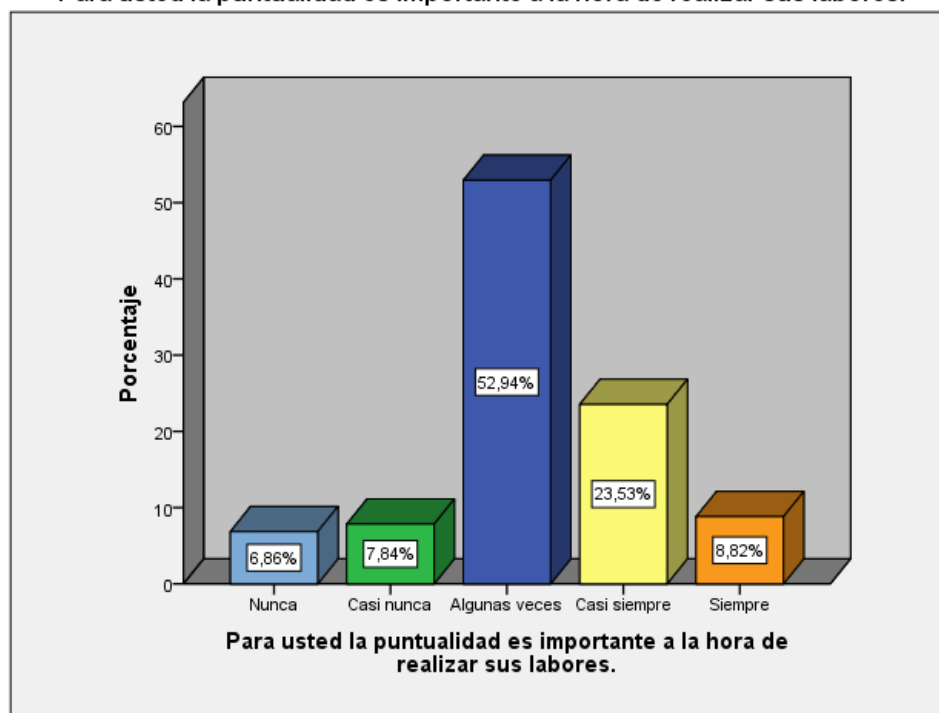
Tabla 21 Para usted la puntualidad es importante a la hora de realizar sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	6,9	6,9	6,9
	Casi nunca	8	7,8	7,8	14,7
	Algunas veces	54	52,9	52,9	67,6
	Casi siempre	24	23,5	23,5	91,2
	Siempre	9	8,8	8,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Gráfico N° 18

Para usted la puntualidad es importante a la hora de realizar sus labores.



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

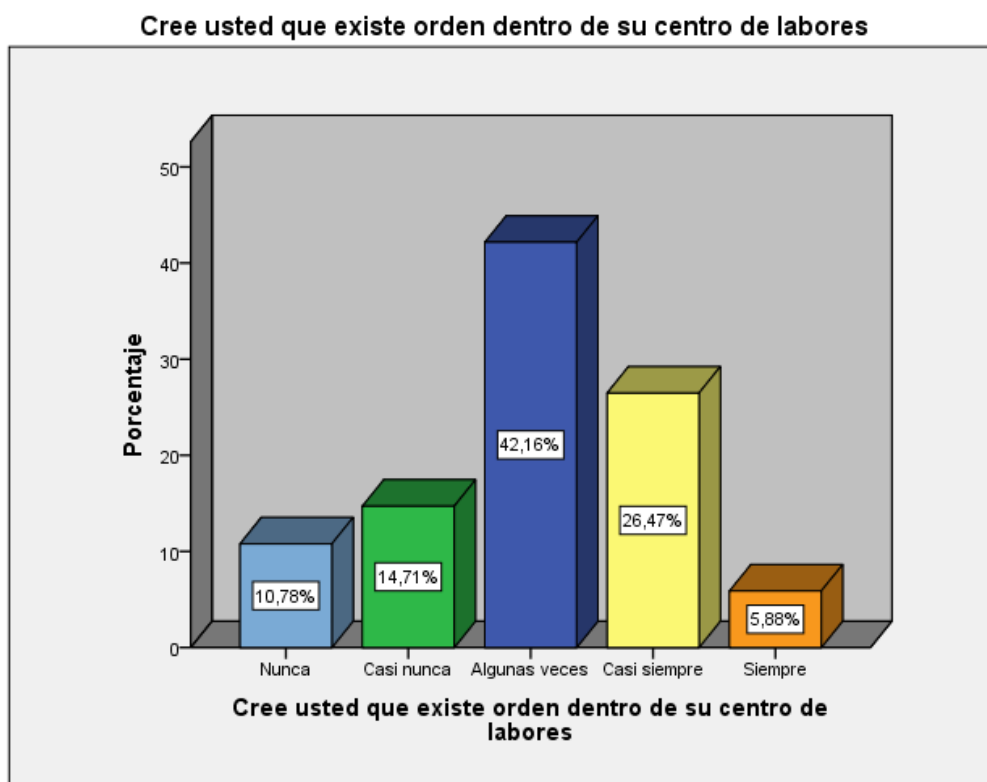
Como podemos observar en la tabla N° 19, un 52.9% es decir 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco manifestaron que algunas veces la puntualidad es importante a la hora de realizar sus labores, 24 personas consideran que casi siempre lo que nos indica un 23.5%, del mismo modo los que consideran siempre son 9 colaboradores que representan un 8,8%, 8 colaboradores consideran que casi nunca, lo cual es equivalente a un 7.8% y finalmente 7 consideran que nunca lo que representa al 6.9% de los trabajadores

Tabla 22 Cree usted que existe orden dentro de su centro de labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	10,8	10,8	10,8
	Casi nunca	15	14,7	14,7	25,5
	Algunas veces	43	42,2	42,2	67,6
	Casi siempre	27	26,5	26,5	94,1
	Siempre	6	5,9	5,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Grafico N° 19



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De la tabla N° 20, podemos manifestar que 43 personas, es decir un 42.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco creen que algunas veces existe orden dentro de su centro de labores, 27 personas consideran que casi siempre lo que representa un 26.5%, seguido de los que consideran casi nunca que son 15 colaboradores que representan un 14.7%, así mismo 11 consideran que nunca, lo cual representa a un 10.8%; finalmente 6 consideran que siempre lo que representa al 5.9% de los trabajadores

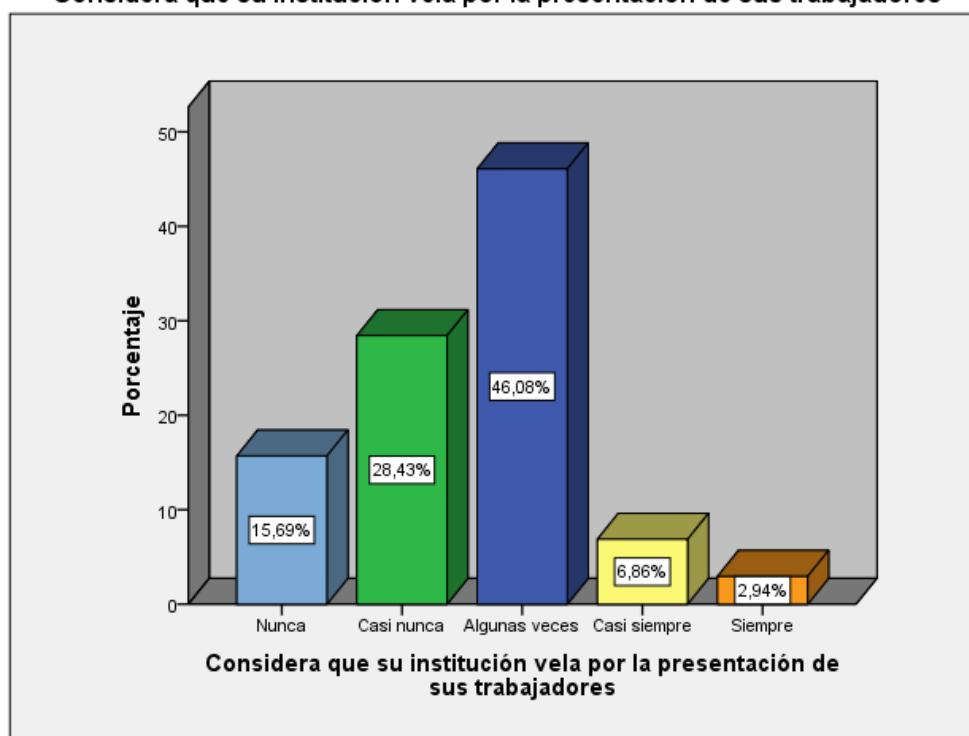
Tabla 23 Considera que su institución vela por la presentación de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	29	28,4	28,4	44,1
	Algunas veces	47	46,1	46,1	90,2
	Casi siempre	7	6,9	6,9	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

**Fuente: Spss
Elaboración propia**

Gráfico N° 20

Considera que su institución vela por la presentación de sus trabajadores



Fuente: Spss
Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla N° 21, 47 personas, es decir un 46.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco consideran que algunas veces su institución vela por su presentación, 29 personas consideran que casi nunca lo que representa un 28.4, seguido de los que consideran nunca que son 16 colaboradores que representan un 15.7%, 7 consideran que casi siempre, lo cual es equivalente a un 6.9% y finalmente 3 consideran que siempre lo que representa al 2.9% de los trabajadores

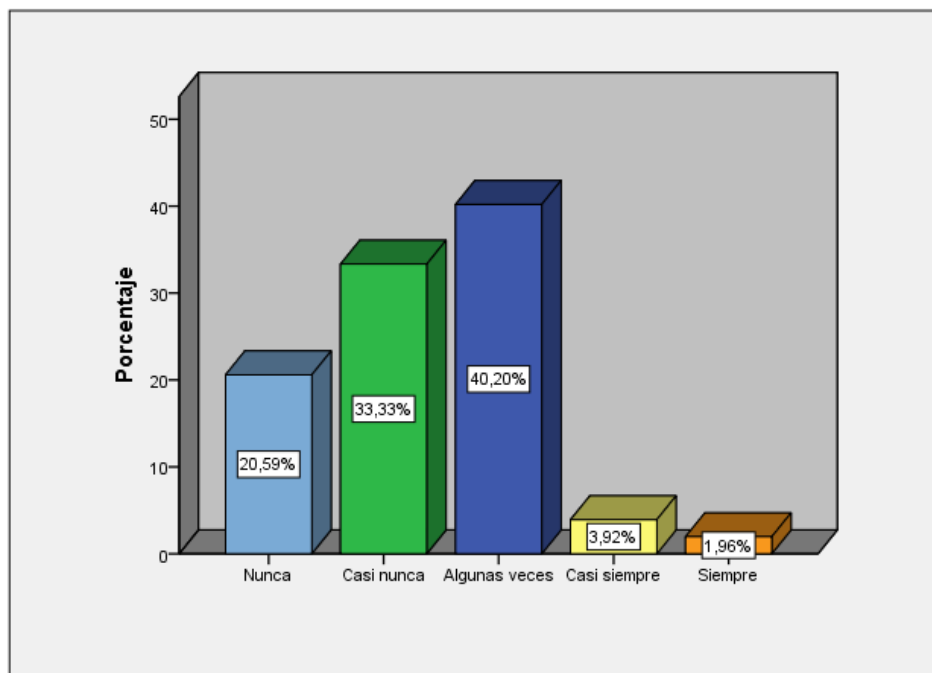
Tabla 24 Llegan a cumplir las metas que se han propuesto dentro de su Plan Operativo Institucional - POI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	20,6	20,6	20,6
	Casi nunca	34	33,3	33,3	53,9
	Algunas veces	41	40,2	40,2	94,1
	Casi siempre	4	3,9	3,9	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Gráfico N° 21

Llegan a cumplir las metas que se han propuesto dentro de su Plan Operativo Institucional - POI



Fuente: Spss

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 22, se puede observar que 41 personas, es decir un 40.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco consideran que algunas veces llegan a cumplir las metas propuestas en su plan operativo institucional - POI, del mismo modo 34 personas consideran que casi nunca lo que representa un 33.3%, seguido de los que consideran nunca que son 21 colaboradores que representan un 20.6%, 4 consideran que casi siempre, lo cual es equivalente a un 3.9% y finalmente 2 consideran que siempre lo que representa al 1.9% de los trabajadores.

4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

4.3.1 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS:

H1 La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016

H0 La gestión del talento humano no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016

Tabla 25 GESTION DEL TALENTO HUMANO*DESEMPEÑO LABORAL

tabulación cruzada

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Nunca	Recuento	9	0	0	0	0	9
		Recuento esperado	,8	1,7	5,6	,6	,3	9,0
		% del total	8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,8%
	Casi nunca	Recuento	0	19	12	0	0	31
		Recuento esperado	2,7	5,8	19,5	2,1	,9	31,0
		% del total	0,0%	18,6%	11,8%	0,0%	0,0%	30,4%
	Algunas veces	Recuento	0	0	44	0	0	44
		Recuento esperado	3,9	8,2	27,6	3,0	1,3	44,0
		% del total	0,0%	0,0%	43,1%	0,0%	0,0%	43,1%
	Casi siempre	Recuento	0	0	8	7	0	15
		Recuento esperado	1,3	2,8	9,4	1,0	,4	15,0
		% del total	0,0%	0,0%	7,8%	6,9%	0,0%	14,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	3	3
		Recuento esperado	,3	,6	1,9	,2	,1	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
	Total	Recuento	9	19	64	7	3	102
		Recuento esperado	9,0	19,0	64,0	7,0	3,0	102,0
		% del total	8,8%	18,6%	62,7%	6,9%	2,9%	100,0%

Fuente: Spss
Elaboración propia

Tabla 26 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis General

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	296,444 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	163,776	16	,000
Asociación lineal por lineal	77,796	1	,000
N de casos válidos	102		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Fuente: Spss
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016

4.3.2 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS

H1: La motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016.

H0: La motivación no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016.

Tabla 27 MOTIVACION*DESEMPEÑO LABORAL

tabulación cruzada

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
MOTIVACION	Nunca	Recuento	9	16	0	0	0	25
		% del total	8,8%	15,7%	0,0%	0,0%	0,0%	24,5%
	Casi nunca	Recuento	0	3	26	0	0	29
		% del total	0,0%	2,9%	25,5%	0,0%	0,0%	28,4%
	Algunas veces	Recuento	0	0	38	3	0	41
		% del total	0,0%	0,0%	37,3%	2,9%	0,0%	40,2%
	Casi siempre	Recuento	0	0	0	4	0	4
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%	0,0%	3,9%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
	Total	Recuento	9	19	64	7	3	102
		% del total	8,8%	18,6%	62,7%	6,9%	2,9%	100,0%

Fuente: Spss
Elaboración propia

Tabla 28 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis Especifica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	248,125 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	152,458	16	,000
Asociación lineal por lineal	75,256	1	,000
N de casos válidos	102		

a. 20 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Fuente: Spss
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

La motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016.

4.3.3 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 2

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS

H1: La gestión del conocimiento influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016.

H0: La gestión del conocimiento no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016

Tabla 29 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*DESEMPEÑO LABORAL

tabulación cruzada

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Nunca	Recuento	7	0	0	0	0	7
		% del total	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%
	Casi nunca	Recuento	2	12	0	0	0	14
		% del total	2,0%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	13,7%
	Algunas veces	Recuento	0	7	36	0	0	43
		% del total	0,0%	6,9%	35,3%	0,0%	0,0%	42,2%
	Casi siempre	Recuento	0	0	28	1	0	29
		% del total	0,0%	0,0%	27,5%	1,0%	0,0%	28,4%
	Siempre	Recuento	0	0	0	6	3	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	2,9%	8,8%

Total	Recuento	9	19	64	7	3	102
	% del total	8,8%	18,6%	62,7%	6,9%	2,9%	100,0%

Fuente: Spss
Elaboración propia

Tabla 30 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis Especifica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	225,816 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	156,037	16	,000
Asociación lineal por lineal	77,093	1	,000
N de casos válidos	102		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

Fuente: Spss
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

La gestión del conocimiento influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016

4.3.4 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS

H1: El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016

H0: El clima laboral no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016

Tabla 31 CLIMA LABORAL*DESEMPEÑO LABORAL

tabulación cruzada

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
CLIMA LABORAL	Nunca	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,8%
	Casi nunca	Recuento	0	14	0	0	0	14
		% del total	0,0%	13,7%	0,0%	0,0%	0,0%	13,7%
	Algunas veces	Recuento	0	5	54	0	0	59
		% del total	0,0%	4,9%	52,9%	0,0%	0,0%	57,8%
	Casi siempre	Recuento	0	0	10	4	0	14
		% del total	0,0%	0,0%	9,8%	3,9%	0,0%	13,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	3	3	6
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%	5,9%
Total	Recuento	9	19	64	7	3	102	
	% del total	8,8%	18,6%	62,7%	6,9%	2,9%	100,0%	

Fuente: Spss
Elaboración propia

Tabla 32 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis Especifica 3

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
--	-------	----	------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	257,096 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	166,570	16	,000
Asociación lineal por lineal	84,002	1	,000
N de casos válidos	102		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Fuente: Spss

Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016.

CONCLUSIONES:

1. En lo concerniente al objetivo general, el cual es: establecer de qué forma la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016, se ha establecido una relación directa entre ambas variables, es decir, la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Es decir si se mejora la gestión del talento humano, también se mejora el rendimiento laboral de los trabajadores.
2. Respecto a determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016, se concluye que influye de manera significativa, es decir si existe mayor motivación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco
3. Respecto a determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la. Municipalidad Provincial de Pasco – 2016, podemos manifestar que la gran mayoría manifiesta que casi siempre la gestión del conocimiento influye en su desempeño laboral, fundamentalmente en lo concerniente al conocimiento sobre la labor que realiza.
4. Así mismo en lo concerniente a determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016, podemos concluir que más del 50% considera que casi siempre el clima laboral, influye en su desempeño, especialmente en lo concerniente a su lugar de trabajo o condiciones ambientales del mismo y a su satisfacción con la labor que realiza.

5. Respecto a la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pasco, debemos manifestar que de acuerdo a lo analizado, no cuenta con planes de capacitación y actualización de los trabajadores administrativos, para poder mejorar el desempeño laboral de los mismos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Pasco, en todas sus dimensiones para así poder mejorar su desempeño laboral del trabajador administrativo, en el puesto de trabajo asignado,
2. Es necesario la motivación al personal de la municipalidad, para poder lograr su mejor desempeño, buscando que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas establecidos en los planes de trabajo y el Plan Operativo Institucional.
3. Es necesario mejorar la gestión del conocimiento, referidas a las competencias, habilidades y conocimientos de acorde al puesto de trabajo donde se desempeña y en todo lo concerniente a la gestión pública, con el establecimiento de programas de capacitación permanente con el propósito de mejorar su desempeño.
4. Se recomienda que, para poder mejorar el desempeño laboral en un determinado puesto de trabajo, se mejore el ambiente laboral, buscando que haya comodidad y preste las condiciones mínimas, para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador administrativo.
5. Se recomienda que para que los trabajadores cuenten con habilidades complementarias, son necesarios conformar mejores equipos de trabajo, buscando en todo momento que ellos se complementen entre sí, para de esta manera responder a las

expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida
reduciendo tiempo y burocracia.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez de Zayas, C. M.** (1999). La escuela en la vida. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Arias Galicia, L. Fernando, (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.
- Álvarez, Ibis M.** Investigación científica, Material de estudio. Las Villas: Universidad Central de las Villas. Facultad de ciencias sociales y humanísticas departamento de psicología, 1997; 35p.
- Alles, Martha Alicia,** Comportamiento Organizacional, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2007. Diccionario de preguntas La Trilogía Tomo III.
- Bedoya Sánchez E.** (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú
- Brito Fernández, Héctor** (1987) Relaciones Humanas y Desarrollo de Personal. Tercera Edición.
- Camisón Thomas y Cruz Sonia,** (2014) Gestión de la Calidad. Segunda Edición
- Carrasco Díaz S.** (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S.** (2009). Metodología De La Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Comba Montero, Sandra** (2013). Gestión Administrativa, Funciones

Administrativas, Precursores De La Administración. España.

Chiavenato, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición.

México, D.F: Mc Graw Hill. Chiavenato, I., (2011). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL.

De la Cruz Sulca H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

Gorriti, B. (2014). La Evaluación Del Desempeño: Concepto, Criterios Y Métodos. Heredia Rafael. Scasso: Dirección integrada de proyecto Madrid. España 1985

Hernández, Fernandez Y Sampieri. (2014). Metodología De La Investigación. 5ta. Edición. Mc Grill. México.

Hernández, R., Fernández, c. & Baptista, M. (2010, pp.39-40) Metodología de la investigación. (5° ed.). Editorial McGraw Hill.

Kootz, Harold, y O'Donnell Cyril. Administración, Séptima Edición, Editorial Mc Graw Hill, México, D. F. 2003.

Paredes, L. (2011) Experiencias De Modernización De La Gestión Pública: Reflexiones Y Casos De Éxito. Gestión Pública Y Desarrollo. Perú: Ediciones Caballero Bustamante. No. 48

Quintana García, Cristina (2006). "Gestión del conocimiento y calidad total". Edición Díaz de Santo, Madrid, España.

Robbins y Timothy A. Judge Comportamiento Organizacional, 15va

Edicion (2014)

Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Decima Edicion

Editorial Pearson Education. México, 2004

Werther Willian B. (2008) Quinta Edición Elementos De Administración

De Personal Y RR. HH.

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración

ENCUESTA A LOS COLABORADORES

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta sobre la tesis “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO - 2016”

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
---------	--------------	-----------------	----------------	-----------

Sexo: M F

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION						
1	Se le reconoce por el trabajo realizado					
2	Se les otorga incentivos de acuerdo a la labor que realiza					
3	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante					
4	Existe participación laboral en todos sus compañeros de trabajo					
DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
5	Se siente usted capaz y competente al realizar sus funciones en el área que labora.					
6	Considera usted que pone a prueba sus habilidades en el área que labora					
7	Tiene pleno conocimiento de la labor que desempeña					
DIMENSIÓN 3: CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5

8	Se siente cómodo con las condiciones ambientales (iluminación, aire acondicionado, limpieza, servicios sanitarios) que la brinda la institución					
9	Considera usted que el lugar donde labora es el más adecuado a la labor que realiza					
10	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: CALIDAD DE VIDA LABORAL		1	2	3	4	5
11	Considera usted que es recompensado de acuerdo a la labor que realiza.					
12	Cree usted que su institución vela por su seguridad laboral.					
13	Su institución promueve su desarrollo personal					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
14	Se siente identificado con su equipo de trabajo					
15	Existe comunicación constante con su equipo de trabajo					
16	Considera que existe liderazgo dentro de su equipo de trabajo					
DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL		1	2	3	4	5
17	Para usted la puntualidad es importante a la hora de realizar sus labores.					
18	Cree usted que existe orden dentro de su centro de labores					
10	Considera que su institución vela por la presentación de sus trabajadores					
20	Llegan a cumplir las metas que se han propuesto dentro de su Plan Operativo Institucional - POI					

GRACIAS POR SU APOYO.....

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	.. (X) V. Independiente Gestión del Talento humano	- Motivación - Gestión del conocimiento - Clima Laboral	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN . TIPO: Investigación básica NIVEL: Descriptiva Correlacional DISEÑO: No experimental POBLACIÓN: Constituido por 102 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Paso TAMAÑO DE MUESTRA: Censal constituido por los 102 trabajadores administrativos de la Municipalidad TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario PROCESAMIENTO DE DATOS Spss, Excel
Problema específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específicos			
1. ¿De qué forma la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016? 2. ¿De qué forma la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016? 3. ¿De qué forma el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016?	1. Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016 2. Determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016 3. Determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016	1. La motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016 2. La gestión del conocimiento influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016 3. El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016	(Y) V. Dependiente Desempeño Laboral	- Calidad de vida laboral - Trabajo en equipo - Disciplina Laboral	

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES
<p>GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Incentivo salarial - Participación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se le reconoce por el trabajo realizado 2. Se les otorga incentivos de acuerdo a la labor que realiza 3. Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante. 4. Existe participación laboral de todos sus compañeros de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. ALGUNAS VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
	<p>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias - Habilidades - Conocimiento 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Se siente usted capaz y competente al realizar sus funciones en el área que labora 6. Considera usted que pone a prueba sus habilidades en el área que labora. 7. Tiene pleno conocimiento de la labor que desempeña 	
	<p>DIMENSION 3 CLIMA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Medio ambiente laboral - Nivel de satisfacción laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Se siente cómodo con las condiciones ambientales (iluminación, aire acondicionado, limpieza, servicios sanitarios) que la brinda la institución 9. Considera usted que el lugar donde labora es el más adecuado a la labor que realiza 10. Se siente satisfecho con la labor que desarrolla. 	

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES
DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIÓN 1 CALIDAD DE VIDA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas - Seguridad laboral - Desarrollo Personal 	<p>11. Considera usted que es recompensado de acuerdo a la labor que realiza.</p> <p>12. Cree usted que su institución vela por su seguridad laboral.</p> <p>13. Su institución promueve su desarrollo personal</p>	<p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA</p> <p>3. ALGUNAS VECES</p> <p>4. CASI SIEMPRE</p> <p>5. SIEMPRE</p>
	DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con su equipo - Comunicación - Liderazgo. 	<p>14. Se siente identificado con su equipo de trabajo</p> <p>15. Existe comunicación constante con su equipo de trabajo</p> <p>16. Considera que existe liderazgo dentro de su equipo de trabajo</p>	
	DIMENSION 3 DISCIPLINA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Orden - Presentación personal - Cumplimiento de metas 	<p>17. Para usted la puntualidad es importante a la hora de realizar sus labores.</p> <p>18. Cree usted que existe orden dentro de su centro de labores</p> <p>19. Considera que su institución vela por la presentación de sus trabajadores</p> <p>20. Llegan a cumplir las metas que se han propuesto dentro de su Plan Operativo Institucional - POI</p>	

