



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**GESTION DE TALENTO HUMANO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE
MADRE DE DIOS - 2017**

Tesis presentada por:

Bach. GUARDAPUCLLA HUILLCA, Rudecinda

Para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Asesor

Mg. QUISPE MENDOZA, Carlos Alberto

Madre de Dios – Perú - 2017



PRESENTACIÓN

El presente estudio de investigación tiene como propósito describir, como es la Gestión de Talento Humano del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD – 2017.

La presente tesis de investigación tiene como finalidad describir, como es la Gestión de Talento Humano de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD – 2017.

El estudio de tipo no experimental con diseño de investigación descriptivo exhibe una muestra poblacional de 80 personas, que laboran en la Gerencia regional de Infraestructura – GOREMAD, y un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se usó un cuestionario, con el objetivo de medir como es la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones. Los datos obtenidos se analizaron y procesaron a través de la estadística descriptiva para que nos permita determinar el nivel de variable, y luego aplicar la estadística inferencial.



AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento más profundo a las autoridades de la Universidad Andina del Cusco, al Director de Filial Puerto Maldonado Dr. Noé Rodríguez Ascue, a todos los docentes que imparten sus conocimientos en la Universidad Andina del Cusco Filial Puerto Maldonado; por haberme brindado sus conocimientos, que me permitió crecer personalmente, profesionalmente y a todos aquellos que fueron participes en la concretización de la presente investigación, ofreciéndome su ayuda oportuna y guiándome en el logro hacia el cumplimiento de mis metas.

Al asesor de la presente tesis, por volcar sus conocimientos, su experiencia para la concretización de la presente tesis, y al mismo tiempo por brindarme su asesoramiento en todo este proceso de esta investigación.

A la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD por permitirme ser parte en su entidad para efectuar mi estudio de investigación por medio de la información obtenida de todos los trabajadores que laboran en la entidad.

Mi más profundo reconocimiento.



DEDICATORIA

A:

Dios, mi guía que me permite llegar a cumplir
mis metas y tener buena

Mi madre, por su ayuda incondicional por mi proyecto de
vida y haberme brindado sus enseñanzas, sus valores con
una visión que me permitió cumplir con mis objetivos,

Todo este trabajo y sacrificio, se lo dedico a Greyssi mi
ángel que me acompaña siempre.



Mg. GONZALEZ ALVAREZ, Kelma Karinna

Dictaminante

Mgt. CARAZAS ARAUJO, Evelyn Jesús

Dictaminante

Mg. QUISPE MENDOZA, Carlos Alberto

Asesor



ÍNDICE

PRESENTACIÓN ii

AGRADECIMIENTOS iii

DEDICATORIA iv

ÍNDICE vi

ÍNDICE DE TABLAS..... viii

ÍNDICE DE FIGURA ix

RESUMEN.....x

SUMMARY xi

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....12

1.1 Planteamiento del problema.....15

1.2. Formulación del problema16

 1.2.1 Problema general 16

 1.2.2 Problemas específicos..... 16

1.3. Objetivos de la investigación17

1.3.1 Objetivo general.....17

 1.3.2 Objetivos específicos 17

1.4 Justificación de la investigación18

 1.4.1 Relevancia social..... 18

 1.4.2 Implicancias prácticas. 18

 1.4.3 Valor teórico..... 18

 1.4.4 Utilidad metodológica 19

 1.4.5 Viabilidad o factibilidad..... 19

1.5. Delimitación de la investigación.....20

 1.5.1. Delimitación temporal. 20

 1.5.2. Delimitación espacial..... 20

 1.5.3. Delimitación conceptual 20

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO21

2.1 Antecedentes de la investigación.....21

2.1.1. Antecedentes internacionales 21

2.1.2. Antecedentes nacionales. 23

2.2. Bases legales26

2.3. Bases teóricas.....27

2.4. Marco conceptual32



2.5. Formulación de hipótesis.....	39
2.6 Variable de estudio.....	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	45
3.1 Tipo de investigación.....	45
3.2 Enfoque de investigación.....	45
3.3 Diseño de la investigación.....	45
3.4 Alcance de la investigación.....	46
3.5 Población y muestra.....	47
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.7 Procedimiento de análisis de datos.....	49
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	50
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65
ANEXOS.....	66



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Población, son los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura - GOREMAD - 2017.....48

Tabla N° 02: Muestra de servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura - GOREMAD – 201751

Tabla N°03: Distribución de los ítems del cuestionario.....51

Tabla N° 04: Tabla de baremación para el objetivo general.....52

Tabla N° 05: Tabla de baremación para el objetivo específico – admisión de personal....52

Tabla N° 06: Tabla de baremación para el objetivo específico – aplicación de personal....52

Tabla N° 07: Tabla baremación para el objetivo específico compensación de personal...53

Tabla N° 08: Tabla de baremación para el objetivo específico – desarrollo de personal....53

Tabla N° 09: Tabla baremación para el objetivo específico mantenimiento de personal....53

Tabla N° 10: Tabla de baremación para el objetivo específico – monitoreo de personal....54

Tabla N° 11: Estadísticas de fiabilidad.....54

Tabla N° 12: Comportamiento de la gestión del talento humano.....55

Tabla N° 13: Comportamiento de la dimensión admisión de personal.....56

Tabla N° 14: Comportamiento de la dimensión aplicación de personal.....57

Tabla N° 15: Comportamiento de la dimensión compensación de personal.....58

Tabla N° 16: Comportamiento de la dimensión desarrollo de personal.....59

Tabla N° 17: Comportamiento de la dimensión mantenimiento de personal.....60

Tabla N° 18: Comportamiento de la dimensión monitoreo de personal.....61



ÍNDICE DE FIGURA

Figura N°01 Diseño de investigación.....	47
Figura N°02 Gestión del talento humano.....	55
Figura N°03 Admisión de personal.....	56
Figura N°04 Aplicación de personal.....	57
Figura N°05 Compensación de personal.....	58
Figura N°06 Desarrollo de personal.....	59
Figura N°07 Mantenimiento de personal.....	60
Figura N°08 Monitoreo de personal.....	61



RESUMEN

El estudio denominado bajo el nombre es la gestión de talento humano del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017? y los cambios que vienen innovando las organizaciones, que obedece a múltiples factores como son los sociales, políticos, tecnológicos, culturales que interactúan juntos formando un conjunto en un entorno pleno de dinamismo y de esfuerzos, estos factores exige que mejoren continuamente sus formas de gestionar el elemento humano en los medios donde accionan todas las instituciones; este horizonte que se muestra, obliga a que la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD plantee conocimientos nuevos que conduzcan la administración del recurso humano hacia la organización, enfrente de las directrices actuales, haciéndolo obligatorio a la autoridad observar a institución como un acumulado de capacidades, de recursos y habilidades que se puede utilizar para generar liderazgo en su sector, donde se busca lograr objetivos y la satisfacción a los ciudadanos.

Durante esta investigación se comprobó fiabilidad de la gestión de talento humano de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017. En la investigación se utilizó una escala de Likert, se aplicó el método de Alfa de Cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems, considerando aceptable, con valor de 0.700, lo que afirmo que el cuestionario tiene la fiabilidad y brindara resultados óptimos para la investigación.

Palabra Clave: Gestión de Talento Humano.



SUMMARY

The study named under the name is the management of human talent of the administrative Gerencia Regional de Infraestructura Management of the management Gobierno Regional de Madre de Dios, period 2017? and the changes that are innovating organizations, which respond to technological, social, cultural, legal, political and ecological factors that act together as a system in a dynamic environment of forces, which require them to permanently improve their models of human talent management in the environments that all these organizations operate; this panorama that is presented, requires that the Regional Management of Infrastructure of the Regional Government of Madre de Dios raise new behavioral knowledge of human talent management for your organization, facing current trends, this makes it necessary above all, to visualize the institution as a set of resources, capacities and skills that can be used to generate leadership in their sector, where they seek to achieve objectives, and satisfaction for citizens.

During this investigation, reliability of the management of human talent of the administrative Gerencia Regional de Infraestructura Management of the management Gobierno Regional de Madre de Dios, period 2017 was verified. The research is descriptive under the quantitative approach, a Likert scale was used, the Cronbach's Alpha method was applied, which estimates the item correlations, considered acceptable, with a 0.700, which confirms the questionnaire is will provide favorable results for the investigation.

Key Word: Human Talent Management



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación se ha realizado con el fin de mostrar los nuevos modelos en la gestión de los elementos humanos, en la actualidad los directivos deberían enfocarse por la gestión del talento humano quiere decir en sus conocimientos, capacidades, habilidades de todos los que conforman la empresa con el fin de conseguir sus metas organizacionales, se encaminen junto a los objetivos individuales y alcanzar los objetivos planteados. Los individuos laboran gran parte de su vida dentro de una organización y a su vez las empresas tienen dependencia de los trabajadores para realizarse y conseguir el éxito. El trabajo de las personas consume bastante tiempo en sus vidas y su esfuerzo que serán recompensados para que estos puedan subsistir y les permita alcanzar el éxito personal.

El gestionar el talento humano es la subsidiaria de la dimensión humana en la empresa, esto significa: Atraer candidatos con las habilidades necesarias para asumir un puesto. Capacitar a los trabajadores; Otorgarles las herramientas y en un ambiente propicia que los motiven a desenvolverse eficientemente en la empresa, Gestión de Talento Humano; la Administración de RR. HH, produce contextos adecuados que favorecen la motivación, el compromiso y la productividad del trabajador. Permite identificar las necesidades de los trabajadores que permita elaborar programas, desarrollar capacitaciones a los trabajadores de forma continua para poder cumplir metas a través de las diferentes fases o acciones del proceso de contratación.

En el trabajo se presente obtener toda la información disponible e importante de la gestión de elemento humano que sirva a los servidores de la Gerencia Regional de Infraestructura del trabajador administrativo en qué medida beneficiara, y así poder utilizar



los recursos óptimamente que permita obtener mejores resultados a favor de la empresa y del mismo servidor, porque éstas aportan positivamente en las capacidades de la persona.

Por su parte, Rodríguez, J (2007), indica que los recursos humanos lo conforman trabajadores que laboran en la entidad quienes desarrollan habilidades y también conocimientos sobre el trabajo que va a desempeñar, lo que significa un gran aporte que es valorado por el administrador. Por lo tanto, Quintanilla, (2002) indica que la gestión del potencial humano más bien se orienta hacia el desenvolvimiento óptimo y el comportamiento de las personas, mirándolo desde las empresas, así también se debe tener en cuenta las pretensiones de todos los trabajadores en cuanto a sus realizaciones personales y profesionales.

En estos tiempos es fundamental conocer que los resultados derivados de cualquier labor que se realiza mejoran exponencialmente si estos se llevan a cabo en un lugar adecuado, porque además de brindarles bienestar y la salud de todos los empleados esto va a redundar en utilidades, en productividad y la disminución de costos de producción; quiere decir que la salud y seguridad en la organización genera rentabilidad para ambas partes, tanto empleadores como trabajadores. Así en cada país estas recomendaciones son establecidas de formas distintas, aunque lo más tradicional es que se crean directivas y manuales sobre procedimientos internos hasta creación de normativas tanto nacionales como internacionales en el tema referido a el bienestar del personal.

En el primer capítulo, hace referencia a la problemática de la investigación, el cual muestra la problemática de la realidad del recurso humano, quiere decir; de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD.



En el segundo capítulo, se da a conocer las fundamentaciones teóricas de las variables y de las dimensiones, base fundamental sobre el que se cimienta el estudio.

En el tercer capítulo, nos muestra el tipo metodológico que se empleó; el diseño y tipo de estudio, las herramientas metodológicas que se analizó sobre los datos obtenidos, la operacionalización de variable, la población de estudio; el cual nos permite obtener un panorama amplio del modo en que se desarrolló el estudio para que al final se concluya en un resultado final.

En el capítulo cuatro, nos expone los resultados que se obtuvieron después de aplicar las encuestas a todos los usuarios, y en el apartado final de la investigación nos muestra las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos.



1.1 Planteamiento del problema.

Actualmente, el creciente incremento competitivo, los cambios que se suceden en las organizaciones, que manifiestan a elementos tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos y ecológicos que interactúan juntos como un organización en un ambiente activo de fuerzas, que lo obliga a la mejora continua y permanentes cambios en sus estrategias de gestión del elemento humano en ambientes que funcionan la mayoría de empresas; este horizonte observable, obliga a la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, esboce nuevos conocimientos conductuales de gestión del elemento humano a sus trabajadores, bajo modelos por competencias que ayuden a mejorar la entidad frente a las situaciones actuales que enfrenta, esto obliga en particular, vislumbrar la institución como un complemento de habilidades, capacidades y recursos que si se utilizan podrían generar liderazgo en su sector, haciendo uso de todos sus recursos y capacidades.

Se observa que en la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, no se lleva a cabo un estudio sobre los cargos y funciones que signifique reclutar adecuada **admisión de personas**, no permite el **desarrollo de las personas**, no existe **mantenimiento de personas**, por consiguiente necesita cumplir con sus directivas de manejo personal y formular programas de fortalecimiento de capacidades; para que pueda cumplir con sus objetivos estratégicos, en su reciente proceso de planificación estratégica institucional que permita renovar sus métodos y estrategias sobre el potencial humano que facilite el **desarrollo de las personas**, esto se debe a una inoportuna política y herramientas de administración, un escaso **monitoreo de personas**, hasta la inexperiencia de la importancia de la formación académica para convertirlo en una ventaja competitiva.



Por este motivo se ha planteado el siguiente estudio de investigación, que pretende identificar adecuadamente cómo es que la gestión de talento humano tiene incidencia en las acciones organizacionales. En ese entender se ha formulado el problema de investigación con finalidad de identificar y proponer una posible solución, donde gestionar la capacidad Humana, es una estrategia fundamental para lograr los objetivos institucionales, sobre todo por el accionar de las personas influye notablemente por consiguiente se debe invertir en los trabajadores quienes pueden generar enormes utilidades. Por tanto, la actividad de recursos humanos debe convertirse en el socio estratégico de toda la organización con capacidades para mejorar eficientemente las actividades que permita transformar la empresa íntegramente. Esa es su finalidad: Que los trabajadores se potencialicen de forma integral tanto individual como organizacional y que permita la realización profesional del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es la gestión de talento humano del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo es la admisión del personal administrativo en la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?
- ¿Cómo se da la aplicación del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?



- ¿Cómo es la compensación del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?
- ¿Cómo se da el desarrollo del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?
- ¿Cómo se da el mantenimiento del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?
- ¿Cómo es el monitoreo del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

¿Determinar la gestión de talento humano del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de admisión del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017.
- Determinar la forma de aplicación del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017.
- Identificar la compensación del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017.



- Determinar el desarrollo del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017.
- Determinar el mantenimiento del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017.
- Determinar el grado de monitoreo del personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Relevancia social.

La investigación se realizó porque se tiene la imperiosa obligación de corregir el problema de la gestión del recurso humano del servidor administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD en el periodo 2017, de tal manera que permita ser un instrumento utilizado dentro de la entidad y así mismo por estudiantes que tengan el interés de realizar trabajos de investigación similares

1.4.2 Implicancias prácticas.

Con la concretización de este trabajo de investigación se busca dar solución a los problemas más álgidos que esta institución afronta, brindándoles a los altos directivos de la entidad tener una visión más amplia sobre la necesidad de la gestión de recurso humano de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura – del GOREMAD 2017, que permita laborar en un ambiente de armonía y buen clima.

1.4.3 Valor teórico.

Se sostiene en los efectos de la investigación cuyo propósito es expandirlo a nivel nacional para incluirlo a los conocimientos de la administración. Con este trabajo de



investigación se busca tener conocimiento sobre el progreso del elemento Humano dentro de la entidad. De tal forma que también sirva de sustento teórico para otros estudios que se realicen con la finalidad de comprobar la importancia del talento humano en las organizaciones.

1.4.4 Utilidad metodológica.

El presente trabajo interesará como ayuda para que otros investigadores lo utilicen según la metodología empleada.

1.4.5 Viabilidad o factibilidad.

El trabajo de investigación es posible, debido a que la variable utilizada y las dimensiones empleadas están acordes a las necesidades institucionales; la misma que se busca a dar solución a los problemas existentes y así mismo busca mejorar los mecanismos de trabajo de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura – GOREMAD 2017.



1.5. Delimitación de la investigación.

1.5.1. Delimitación temporal.

El presente trabajo de investigación se efectuará desde enero del 2017 y concluirá en el mes de diciembre del 2017, durante este periodo determinado se busca culminar con los objetivos establecidos.

1.5.2. Delimitación espacial.

El estudio de investigación se efectuará a los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura - GOREMAD - 2017, del distrito y provincia de Tambopata, región de Madre de Dios.

1.5.3. Delimitación conceptual

La delimitación conceptual hará referencia, en el ámbito internacional, nacional y regional; el mismo que pretende a mejorar, describir teorías y tendencias nuevas.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cevallos, (2013), en su investigación efectuada cuyo título es “**Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Año 2013**”, llego a la siguiente conclusión: El modelo de gestión utilizado para el componente del elemento Humano de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, utiliza procedimientos organizacionales determinados en los subsistemas de gestión de elemento humano esto, basado a los acuerdos establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el que permitió implantar componentes de acogimiento conforme a competitividades metodológicas que son imprescindibles a múltiples elementos o áreas que forman parte de la dirección.

El modelo de gestión establecido va a permitir realizar un trabajo planificado que permita programar indicadores concretos y sistémicos que aporten a perfeccionar los métodos frecuentes, siendo esto parte del cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel organizacional, que permita lograr estándares de calidad según las necesidades de competencias en relación de los distintos niveles organizacionales y amplitud que tiene la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena.

Edy Renato de León Lol (2013), tesis titulada “**Gestión del talento humano en las pymes en el área Urbana de Retalhuleu – Guatemala 2013**”, que se presento en la Universidad Rafael Landívar, concluyó de la manera siguiente, En la investigación desarrollada concluyo que el cincuenta por ciento de las MYPES están definidos por procedimientos que colocan a la disposición de aptitudes, habilidades y actitudes, que tiene un aspirante a una vacante de trabajo. Se expresa que el otro cincuenta por ciento



de las MYPES no realiza los procesos a seguir, por consiguiente; son entidades que expeditamente están propensos a mostrar dificultades en sus distintas áreas donde funciona originados por una escasa información del trabajador.

Arrobo, W (2013). En su tesis desarrollada en la **EMPRESA CIMPEXA S.A;** concluye de la siguiente manera, que a la conclusión de este modelo de proyecto sobre la gestión del elemento humano competitivo, se pudo arribar a la conclusión que el elemento humano, como elemento importante en una organización, se mostrara respaldado, por el mejoramiento continuo desarrollado, con el establecimiento de estrategias que permitan medir el desempeño en función a indicadores utilizados, que serán establecidos en relación al análisis de las competencias para cada área. Se conseguirá obtener empleados eficientes, motivados y capacitados constantemente en forma continua, a quienes se les remunerará en base a su desempeño, habilidades y destrezas que desarrollen en cada accionar que realicen en beneficio propio y de la empresa. El mejoramiento operativo de los trabajadores de Cimpexa, se incrementará el cual beneficiara económicamente a la entidad que redundara en beneficios económicos que serán devueltos a ellos en capacitaciones continuas, incrementando su autoestima y motivaciones en sus competencias que desarrolla cotidianamente. La Gestión del potencial humano en relación a las competencias del empleado en un determinado puesto de trabajo, en las distintas áreas de Cimpexa, lo que permitirá mejorar el desempeño de los empleados.

Coronel, T; Fárez, M (2010), en su investigación realizada sobre la **Gestión del Talento Humano y que lo desarrollo en la Empresa “DURAMAS CIA. LTDA”** presentada a la **Universidad de Cuenca,** llego a la siguiente Conclusión; Las empresas



que trabajan dándole una mayor importancia al potencial humano de la organización, comprendiendo que es un aspecto fundamental para el funcionamiento, progreso y para la consecución de los objetivos establecidos. La gestión del potencial humano de las organizaciones, que actualmente se efectúan tradicionalmente, que aún no se le está dando la importancia adecuada al talento de los trabajadores desistiendo de sus potencialidades de sus habilidades, sus conocimientos y también de sus destrezas que permitirían mejorar óptimamente para el mejor aprovechamiento a favor de la organización y de sus trabajadores. En la organización DURAMAS CIA. LTDA., la gestión del potencial humano no se ha mejorado adecuadamente esto a razón de la reciente apertura de la oficina de Recursos Humanos. En la determinación del talento humano se ha podido determinar que la forma de dirigir el área administrativa es de tipo autoritario, esto induce un clima laboral deficiente, ocasionando la pérdida de trabajadores por ofertas más interesantes.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Inca, K (2015) en su investigación realizada en su título presentado cuya denominación es la; “**Gestión de Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015**”, se determino que la gestión de potencial humano en el Consejo Municipal, después de haberse sometido al coeficiente de spearman nos dio el valor de 0.819, demostrando que hay una relación correlación positiva elevada, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. De esta forma se demuestra que, al lograrse una excelente administración del recurso humano, se considerará en el desenvolvimiento de los trabajadores. La elección de trabajadores y la eficiencia de la labor en Concejo Municipal de Andahuaylas, nos



lograra demostrarnos según datos obtenidos en la investigación que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

Ramos, N; Calixta, M (2017) en su tesis desarrollado, nos muestra la conclusión siguiente: la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui después de utilizar al coeficiente de spearman nos muestra un valor de 0.819, lo que indica que hay una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Mostrándonos si la organización establece una excelente gestión de talento humano, redundara en el desempeño laboral del empleado. La capacitación de los trabajadores y buena gestión laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que demuestra que hay una correspondencia positiva elevada, entre las variables capacitación y la calidad del trabajo.

Meza, A; Alberto, L (2013), en su tesis titulada **“Influencia del Talento Humano y la Gerencia en la Empresa Privada Dentro la Provincia de Satipo, Periodo 2012-2017”** este proyecto fue presentado ante la U. P. **“Los Andes”**, para optar título de Licenciado en Administración, arribando a una conclusión; actualmente se han podido observar una enorme cantidad de trabajos de investigación relacionado a la variable talento humano, pero no se han desarrollado una investigación que lo relacione con las variables de la gerencia, motivo de esta investigación, siendo necesario la elaboración de esta esta monografía por parte del autor. En las bibliografías que se utilizaron se pudo prestar atención que la instrucción de Personal es importante para las organizaciones, sobre todo en aquellas empresas que ofrecen diversidad de servicios en la sociedad, debido a que el mismo es de importancia para que haya un buen desempeño



del elemento Humano y por consiguiente la calidad y el buen servicio que se puede otorgar a los consumidores en la asistencia de servicios. Los trabajadores que trabajan en las direcciones de la organización ofrecen servicios distintos, por lo tanto, necesitan de estrategias de capacitación constante para ofrecer calidad en su servicio, así continuar competitivos como organizaciones seriamente establecidas y comprometidas con un posicionamiento óptimo hacia los consumidores.

Arana, K; Br. Vásquez, A (2014) en su tesis presentado manifiesta que para las empresas los puestos de labores, las actividades cotidianas, continuas y esporádicas que deben realizar los trabajadores, son de responsabilidad de la Universidad quien debe informar adecuadamente sobre las funciones que deben realizar todos los trabajadores de los puestos de trabajo ocupados y que tienen la misión de cumplirlos. Por este motivo es que los empleados de la empresa deben conocer a plenitud las tareas que se les asigna y por lo tanto definir claramente las similitudes y diferencias entre los mencionados puestos de labor. Según los datos obtenidos en las encuestas, se debe establecer que los conocimientos que se requiere en cada uno de los empleados para su mejor desempeño en su función son muy mezquinos y de muy baja calidad. Se determinó también que la organización no se acostumbra a llevar reuniones entre los trabajadores y los directivos, motivo por el cual los trabajadores no tienen conocimiento de los acontecimientos que se suceden en la empresa.

Y sobre los incentivos que anhelan los servidores en las respuestas, indican que el aspecto de capacitación es una muestra muy interesante de motivación que permita impulsar mejor el rendimiento de los trabajadores. Se concluye también que los trabajadores indican que si existen evaluaciones, que buscan calificar los niveles de desempeño, esto no prescinde que la organización complemente con metodologías más actuales sobre el desempeño organizacional. El potencial humano que se labora en la



empresa muestra desmotivación, esto a causa de la poca o casi nada planificación de acciones de capacitación, sin embargo se debe indicar también que hay pocas acciones de capacitación de carácter informal.

2.2. Bases legales

Para nuestra investigación tenemos como base legal:

La Ley 30057, del servicio civil, y de acuerdo a la R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE; busca como fin supremo del gobierno reformar las instituciones públicas del estado para que logren niveles aceptables de eficacia, eficiencia y puedan prestar adecuadamente servicios de calidad a la ciudadanía; así también mejorar las capacidades de los trabajadores que lo integran, mediante el establecimiento de un régimen laboral único y exclusivo, así mismo la normativa nacional sobre la Modernización de la Gestión Pública tiene como objetivo el orientar, articular e impulsar el proceso de modernización de las entidades públicas, a fin de que mejoren su eficiencia y eficacia para impactar de forma positiva en el bienestar de los ciudadanos en el desarrollo del país. Esta política define los cinco grandes pilares que deben tener en cuenta las entidades públicas:

- Políticas públicas que guíen el accionar de las entidades y la elaboración de planes estratégicos y operativos que definan las prioridades, los objetivos y metas.
- Presupuesto por resultados para optimizar las acciones sobre el gasto e acrecentar la eficiencia y eficacia de la gestión enfocada en el ciudadano.
- La administración por procesos simplifica, administra y organiza la organización el cual está orientada en brindar un servicio óptimo a la población.
- Servicio Civil Meritocrático, para profesionalizar la función pública, mejorar el desempeño de las entidades y desarrollar la cultura de servicio al ciudadano.



- S.I. establecido para darle seguimiento, monitoreo, estimación y administración del conocimiento.

2.3. Bases teóricas

2.3.1 Gestión de talento humano:

Chiavenato, I (2009), Define la Gestión de talento humano como: «el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño».

- En la administración talento humano recae la responsabilidad de desarrollar el potencial humano a nivel de la empresa, que dentro de ello es la de contratar personas con las responsabilidades requeridas para un cargo determinado.
- Capacitación constante a los trabajadores, especificaste en las funciones que va a desempeñar dentro de la organización.
- Otorgar a los nuevos trabajadores de las herramientas y ambientes óptimos que optimicen su motivación sean productivos.
- Desarrollar ambientes de trabajado óptimos que generen motivación, responsabilidad y rendimiento adecuado.
- Identifica las necesidades de los trabajadores para desarrollar actividades.
- Capacitación constante a los trabajadores.
- Diseñar y realizar propuestas de mejorar el bienestar de los trabajadores.
- Apoya la toma de decisiones que realiza la gerencia.

La gestión del talento ha sido una estrategia que nació por la década de los 20 y en la actualidad su aplicación es necesario para empresas que se han dado cuenta de



la importancia para el éxito de las mismas es la capacidad y las destrezas de sus trabajadores. Las empresas que han colocado en práctica la gestión del talento humano son porque han visto como política la retención de sus trabajadores una estrategia fundamental para el éxito de sus organizaciones. La situación que se presenta hoy en día es que las empresas realizan esfuerzos por atraer trabajadores a su organización, pero no el suficiente tiempo para retenerlos y capacitarlos. Una estrategia de gestión de las capacidades a las estrategias empresariales necesita incluirse y producirse en las actividades cotidianas de la empresa. No es exclusivo del departamento de recursos humanos la función de atraer y retener a los colaboradores, sino esto debe ser función también de todos los miembros de la organización. La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen a sus subalternos inmediatos. Los departamentos en el interior de la empresa deben compartir abiertamente la información con otras áreas para que los trabajadores se comprometan mejor aún con las políticas y la cultura organizacional. Las organizaciones comprometidas en mejorar sus habilidades elaboran planes y procesos para poder administrar estas habilidades a través de:

La gestión del capital humano:

La Gestión de talento humano también es conocida como Gestión del capital humano, Sistema de Información del Recurso Humano o Sistemas de Gestión de Recursos Humanos o módulos de Recursos Humanos. Sea cual sea la definición busca incorporar en la entidad personal idóneo con las capacidades que se requiere en el puesto establecido, así mismo se requiere de políticas que logren retenerlos. Las estrategias de reclutamiento y de selección general costos para la organización es fundamental que los individuos que se recluten sean colocados en los lugares idóneos donde se pueda explotar sus habilidades



La definición, “gestión del talento” tiene muy diversos significados para las empresas. Para algunas empresas es liderar a personas de alto valor y para otros, es la forma de manejar el talento humano - es decir se labora bajo la perspectiva de que las organizaciones trabajan bajo los supuestos de que todo trabajador tiene algo que aportar, tiene talento que necesita que lo identifiquen y por ende esta sea liderado. A partir de la visión de la gestión de talento humano, las valoraciones del accionar se trata dos aspectos fundamentales: rendimiento y potencial. El rendimiento actual del trabajador establecido a una labor determinada se ha convertido en la estandarización de las funciones que medir el rendimiento de un trabajador. Pero en sí, la gestión del elemento humano busca también centrarse en el potencial del trabajador, lo que involucra su desenvolvimiento futuro si se promueve el perfeccionamiento de sus habilidades.

Sobre la gestión del talento humano, **Chiavenato (2009:13)**, la resumen en seis (6) procesos esenciales, denominados “admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo”, considerados estos procesos importantes de cada entidad, investigados en función a cada momento, debido a que estas dependen de diversas situaciones como la cultura organizacional, las particularidades típicas del ambiente, la empresa, las tecnologías a utilizar, las actividades internas y otras muchas actividades fundamentales.

1. **Admisión de personas.** Según **Chiavenato (2009)**, es un acto cuya finalidad es atraer candidatos idóneos para ocupar un cargo, tiene íntima relación con dos características fundamentales: reclutamiento y selección del personal. Por ese entender, significa la utilización de métodos con peculiaridades trascendentales ajustadas en la conducta del ser humano y la concepción cualitativa podría entenderse



- en situaciones primordiales para optimizar la conveniencia o coherencia a los objetivos institucionales.
2. **Aplicación de personas.** En el caso de la aplicación del desempeño, Chiavenato (ob.cit:199), indica “se trata de un aspecto que evalúa el desenvolvimiento del trabajador”. Quiere decir, la valoración del accionar radica en establecer una valoración cuantitativa y cualitativa del nivel de eficiencia mediante el cual los trabajadores desarrollan sus actividades y sus responsabilidades en los puestos que ocupan, por tanto, se ubica incorporada a los diversos procedimientos de una buena gestión de personal, y que está integrada al desenvolvimiento de los trabajadores.
 3. **Compensación de personas,** Según Chiavenato (Ob.cit), los estímulos organizacionales se otorgan con la finalidad de fortificar actividades que incrementen la responsabilidad del ser humano y del equipo en la empresa, quiere indicar, motivar el espíritu del objetivo de la organización; y ensanchen la dependencia del trabajador hacia el equipo y del equipo hacia toda la empresa, así mismo recalcar hacia la continua creación de valores en la entidad, que motiven las operaciones que generen valor a la empresa, al consumidor y hacia las mismas personas. En síntesis, cotidianamente la estimulación de trabajadores como un acto fundamental de la gestión del talento humano, se establece en razonamientos convenientes y en imparcialidades de la organización; en tanto que, actualmente, en la medida en que se analiza el desempeño del puesto, las peculiaridades de los servidores, minimizando opiniones subjetivas, mejorando la equidad en el trabajo va a generar un clima de igualdad laboral en los trabajadores.
 4. **Desarrollo de las personas.** De acuerdo a Chiavenato (2009), desarrollar trabajadores no significa brindarles información que les permita aprender nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y realicen más eficientes sus funciones, sino



brindarles información relevante que les permita obtener nuevos conocimientos, actitudes, dar solución a los problemas con nuevas ideas y conceptos que cambien sus hábitos y formas de actuar lo cual les convertirá en trabajadores más eficaces, pues esto representa el desarrollo de la personalidad humana.

5. **Mantenimiento de personas,** Desde la perspectiva de la administración del elemento humano, las empresas viables son los que no sólo logran captar y emplear apropiadamente su potencial humano, sino además conservarlos contentos en el tiempo en la empresa; por esto es imprescindible otorgarles todas las condiciones más adecuadas para que realicen un trabajo satisfactorio, que se sientan seguro, así también el de brindar relaciones adecuadas con los demás servidores, acciones fundamentales en la permanencia de los trabajadores a la empresa, aun todavía más, estén motivados para el trabajo y así cumplir las metas institucionales.

6. **Monitoreo de personas.** Según los autores Donnelly y Ivancevich (2006), los métodos de supervisar están conectados con la manera de lograr los objetivos mediante acciones que desarrollan los trabajadores que integran la empresa. En este caso, la labor de asesoría y el compromiso de la gerencia de línea requieren acciones más precisas. En sí, reside en estructurar un sistema de recopilación y producción de datos que permita proporcionar al S.I.G. de datos que van a ser el soporte para poder tomar decisiones a nivel de la gerencia de línea.

En síntesis, la gestión de talento humano es un instrumento fundamental que permite enfrentar este desafío es la gestión el talento humano, tal instrumento profundiza en el desarrollo e involucramiento del capital humano, debido a que ayuda a encumbrar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.



La gestión del talento humano es una estrategia que se ubica dentro de un ambiente social que incluye una serie de procesos creados con el fin de atraer candidatos, para luego incorporarlos a la organización y finalmente mantenerlos dentro de la organización y desarrollar su potencial con el propósito de conseguir los objetivos organizacionales y hacer los esfuerzos necesarios para retenerlos puesto que ellos son el activo fundamental de desarrollo.

2.4. Marco conceptual

- a) **Admisión de personas:** Es sometido a un proceso de evaluación con el fin de corregir los errores en la empresa con el objetivo de lograr sus metas.

- b) **Reclutamiento:** Es una estrategia utilizada con el objetivo de captar determinada cantidad de interesados a una vacante específica o puesto de trabajo de una determinada organización. Utiliza determinadas sistemas de información, mediante los cuales la empresa ofrece vacantes a l mercado de recursos humanos (RR. HH.) otorgándoles oportunidades de trabajo.

Chiavenato, I. (1993) define, es la elección que se da a los candidatos que cumpla con las exigencias que el puesto requiere.

- c) **Selección de personal;** es una acción utilizada cuyo fin es la de conseguir el talento humano adecuado para laborar en un determinado puesto de trabajo dentro de la empresa. Su objetivo es conseguir a la persona más idónea para el perfil de un determinado puesto.

Según el autor **Chiavenato**, (Idalberto Chiavenato Quinta Edición), define la selección de los individuos adecuados para ocupar el puesto indicado de acuerdo con



el autor perfil del candidato cuya finalidad es dar mayor objetividad, los cuales compiten por el empleo.

La importancia de una selección de personal. Tiempo atrás este proceso sobre el reclutamiento de personal no se consideraba de importancia en las organizaciones; por consiguiente, las empresas reflejaban resultados negativos puesto que no se contaba con trabajadores eficientes para un determinado puesto.

En la actualidad se ha desarrollado este procedimiento y por consiguiente se ha visto reflejado en resultados positivos para la empresa.

2.4.1 Aplicación de personas: Es una acción utilizada para crear las acciones de los trabajadores que laboraran en la organización.

a) **Diseño de cargo:** Según (Chiavenato I 2002), menciona que, el diseño de cargo es una ayuda a identificar las funciones individuales que necesite los empleados para que desarrolle su trabajo de manera exitosa estas son; habilidades, conocimientos y capacidades que lo lleven a desempeñarse óptimamente, para satisfacer los requisitos de la organización.

b) **Evaluación de desempeño:** Chiavenato (2000), define de la siguiente manera, la evaluación de desempeño es una verificación establecida mediante normativas sobre el desempeño del individuo en las funciones que desempeña.

2.4.2 Compensación de personas: Es uno de los procesos utilizados con fin de incentivar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades incluye remuneración, beneficios y servicios en la organización:



a) **Remuneración:** El sistema de recompensas (salarios, beneficios, promociones, etc.) es uno de los incentivos fundamentales que generan en el trabajador realizar funciones para el beneficio de la empresa. Por lo tanto, se establece con el fin de accionar las actividades humanas. (Chiavenato, 2002).

Según **Henry Fayol**, la remuneración debe ser congruente a las actividades que se desempeña según el cargo que ocupa, y así mismo tomar en cuenta la experiencia, los conocimientos de la persona, el tiempo empleado, etc.

b) **Beneficios:** Desarrollado por Dolan, Cabrera y Schuler (2007), quienes manifiestan que los beneficios que ofrece la empresa debe ser atrayente a los futuros empleados con el fin de retenerlos.

c) **Servicios:** Es la culminación de concentración de voluntades desarrolladas por las personas. Los servicios son acciones, son voluntades o esfuerzos desarrollados, que no es tangible donde se busca satisfacción.

2.4.3 Desarrollo de las personas: Alineando soluciones con las necesidades y tendencias en la administración de personas y brindar toda información imprescindible que sirva para adquirir nuevos conocimientos.

a) **Entrenamiento:** Es la acción por el cual el trabajador se capacita para desempeñarse de forma mucho más eficiente las actividades más importantes de la función que desempeña, en la cual se encamina hacia el logro del perfeccionamiento en un determinado cargo y que busca incrementar las destrezas y cualidades de los servidores en relación a su accionar en su puesto de trabajo, según (Chiavenato 2011).

b) **Programa de cambio:** Para superar los obstáculos de este tipo, Lewin elaboró un modelo secuencial de tres pasos para el proceso de cambio.



El modelo, perfeccionado después por Edgar H. Schein y otros, es igualmente aplicable a individuos, grupos u organizaciones en su totalidad. Entre otras cosas, requiere “descongelar” el patrón actual de comportamiento, “cambiar” o crear un nuevo patrón y luego “recongelar” o reforzar la nueva conducta.

- c) **Comunicación:** Es la reciprocidad de información que ocurre entre varias personas cuyo objetivo es la de transmitir o emitir datos a través de signos o símbolos o un lenguaje establecido para tal fin.

Chiavenato, concluye que la comunicación es la interacción de información con sus trabajadores dentro de una organización. Significa responder mensaje o una información. Robbins y Coulter nos brindan la siguiente definición: "Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados".

2.4.4 Mantenimiento de personas: Son escenarios dentro de un ambiente psicológico que busca satisfacer las actividades del trabajador.

- a) **Disciplina:** son normativas o reglas establecidas con la finalidad de mantener un orden que va a llevar a buscar un resultado positivo en forma individual o colectivo.

Henry fayol, define de la siguiente manera, que se demuestra el respeto a las normas y reglamentos de la organización. Todo el personal que trabaja en una organización debe cumplir con las normativas y directrices que gobiernan la entidad.

- b) **Seguridad:** Es la acción de realizar acciones de protección ante cualquier riesgo o peligro externo que pueden afectar al trabajador



Para Chiavenato (2009) la seguridad en el trabajo es un conjunto de herramientas, utilizadas para prevenir accidentes en centro de trabajo, sea con la eliminación de las situaciones inseguras de los empleados y mejorar condiciones laborales del lugar y las indicaciones o capacitaciones a los trabajadores para que realicen acciones de prevención, acción fundamental para un mejorar el desempeño del trabajador.

- c) **Calidad de vida:** Es fundamental desarrollar estrategias para mejorar la productividad y la moral de los empleados.

Mejorar las condiciones personales del trabajador de la empresa, constituye lograr mejorar sus necesidades elementales de los trabajadores que se resalta en su actividad, en el trabajo esto se determina cuando el trabajador se siente cómodo y satisfecho con su organización y muestra un mayor nivel de motivación (Chiavenato, 1994:49).

2.4.5 Monitoreo de Personas:

- a) **Base de datos:** Es una recopilación de información sistematizada de tal forma que un software de una computadora puede seleccionarlo con rapidez parte de esos datos que se necesita en un determinado momento. **Según (Chiaventano),** Datos son los elementos que sirven de base para resolver problema, que permiten obtener la información clasificado, almacenados y relacionados entre sí.

En el área de RR.HH. la diversidad de datos interconectadas nos permite manejar desde la obtención hasta el procesamiento y almacenamiento de datos de los distintos niveles jerárquicos de la organización.



- 1) Datos personales de todos los trabajadores para llevar un registro escalafonario.
- 2) Datos de los trabajadores que ocupan cargos, para llevar un registro exacto sobre el caso
- 3) Datos de los trabajadores de cada área o departamento o división para llevar un registro específico por área.
- 4) Datos sobre remuneraciones e incentivos salariales, para determinar este aspecto en forma ordenada.
- 5) Datos sobre los diferentes beneficios y servicios sociales que les corresponde a cada trabajador.

b) Sistema de información gerencial:

Según Chiavenato (2000), refiere que la base de datos de todo S.I. es el denominado banco de datos. El cual es un sistema que nos permite almacenar, acumular los datos debidamente ordenados y que estén óptimos para su procesamiento y luego obtener la información necesaria.

- **Habilidad:** Es la capacidad innata, de destreza, de talento, y capacidad de una persona que hace que este desarrolle cualquier actividad con relativo éxito, las actividades que se le encomienda.

Para Robbins y Coulter (2004:40), la destreza “es cualidad de una persona que le permite cumplir distintos tipos de tareas designados” por consiguiente, es una realización que un individuo puede lograr. Estas habilidades pueden



calificarse como: las habilidades físicas e intelectuales, quiere indicar que un trabajador tiene las experiencias para aportar a la empresa tanto conocimientos como destrezas, siendo estas razones por las cuales la organización los contrata dentro de su empresa; debido a que estas habilidades juegan un papel fundamental en el desempeño.

- **Actitud:** Es un procedimiento que nos lleva a desarrollar una acción en particular. Es un comportamiento de búsqueda continua de afrontar nuevos retos y obtener logros. Según Chiavenato (2009:224-225), las actitudes son “estados mentales que nos pone alertas ante cualquier situación, que influye en el accionar de los trabajadores ante determinadas, situaciones, acciones y otras situaciones”.

Por lo tanto, los trabajadores toman actitudes positivas ante el trabajo, siendo los más destacados la satisfacción laboral, la proactividad en la empresa y la responsabilidad elevado con la organización. Por lo expuesto en las organizaciones las actitudes son fundamentales debido a la gran influencia que este genera en el comportamiento del trabajador.

- **Conocimiento:** Es información acumulada o almacenada a través de experiencias. Según Quintana (2006), el conocimiento está compuesto por la suma de muchas experiencias, conocimientos, valores, sistemas de información, percepciones e ideas que moldean un modelo de estructura mental en la persona que permita evaluar e integrar nuevas ideas, saber y experiencia.



2.5. Formulación de hipótesis.

No se considera hipótesis general y específica en la presente investigación, ya que la presencia o ausencia de hipótesis no está relacionada al tipo de estudio ni a nivel investigativo, sino al enunciado del estudio. Que se encuentra descrito en el planteamiento de los objetivos. De acuerdo al autor, Dr. Supo, J (2014), en su obra titulada “Cómo probar una hipótesis – el ritual de la significancia estadística”, Primera edición: Enero del 2014.

2.6 Variable de estudio

2.6.1 Variable

Variable Gestión de Talento Humano:

- Admisión de personas.
- Aplicación de personas.
- Compensación de personas.
- Desarrollo de las personas.
- Mantenimiento de personas.
- Monitoreo de personas

2.6.2 Conceptualización de variable.

Variable gestión de talento humano: Según Chiavenato (2009:13), lo resume en 6 actividades primordiales, siendo estos “aplicación, admisión de personas, compensación, mantenimiento desarrollo y monitoreo”, considerándose como procesos únicos de cada empresa, investigados en base a cada situación, ya que hay una dependencia en la cultura, el contexto ambiental, la empresa, las tecnologías utilizadas, los procesos internos y muchas otras variables de gran relevancia. De tal manera que podamos usar distintos modelos y teorías que se



han escrito ante distintas problemáticas, el cual permitirá definir las mejores estrategias para elaborar programas dentro de las organizaciones para una mejor gestión en cuanto a tomar las mejores decisiones, efectuar una evaluación adecuada del rendimiento laboral.

- **Admisión de personas:** Es todo un proceso que debe sustentarse en las políticas establecidas en la administración estratégica de los recursos humanos, selección de trabajadores debe pasar por un adecuado proceso de valoración, los cuales nos ayudara a mejorar y así reorientar los objetivos institucionales.
- **Aplicación de personas:** Acto que se lleva a cabo con el fin de integrar a los nuevos trabajadores en la empresa y ayudarlos para que se integren a los requerimientos organizacionales, utilice la aplicación personas para crear, modificar, ver y suprimir registros de personas. La aplicación personas almacena información acerca de personas, como por ejemplo usuarios, trabajadores, propietarios de activos y supervisores que reciben notificaciones de flujo de trabajo.
- **Compensación de personas:** La compensación y beneficios (remuneraciones, sueldos y otros) es la recompensa para los trabajadores que reciben por las labores que este realiza en la empresa, es el motivo por el cual la organización atrae ha y retienes a los trabajadores que esta requiere para lograr sus objetivos. La compensación de sus salarios y la planificación de sus beneficios, son elementos fundamentales en un proceso estratégico de estímulos que la empresa ofrece a los trabajadores cuyo propósito es de tenerlos motivados, y estimularlos a quedarse en la empresa y lograr e incrementar la cultura de la organización, siendo este concepto conocido como el empoderamiento de las organizaciones.



- **Desarrollo de las personas:** Conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (**creencias**), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. Es necesario tomar conciencia de que la calidad de vida que poseemos actualmente, se genera a raíz de acciones y actitudes que hemos conservado hasta hoy, consecuentemente, el mantener las mismas acciones y actitudes, logrará generar continuamente los mismos resultados, pues como dijo Albert Einstein, **si continúas haciendo las cosas como siempre las has hecho, obtendrás los mismos resultados.**
- **Mantenimiento de personas:** Los trabajadores y las empresas están sumergidas en un sistema de sociabilización e intercambio, los trabajadores aportan a la entidad con su trabajo y la empresa los retribuye con todo tipo de incentivos. Los incentivos que otorgan las empresas, por la mejora del servicio y el grado de compromiso del empleado. En la actualidad, la gran parte de las empresas eficientes se enfocan en estrategias de incentivos flexibles y variables, capaz de motivarlo e incentivarlo y despertar el entusiasmo de los trabajadores.
- **Monitoreo de personas:** En las sociedades participativas y democráticas, los controles externos deben sustituirse por el autocontrol y la independencia de los trabajadores, que se orienten a cumplir metas y objetivos que sean alcanzables. Monitorear es ser parte activa de las acciones y diligencias que efectúan las empresas, con el fin de garantizar que lo planeado se cumpla bien y que los



objetivos se logren según lo establecido. Los métodos de monitorear se juntan con la forma de lograr los objetivos a través de las acciones que desarrollan los trabajadores de la organización.



Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE TALENTO HUMANO	Sobre la gestión del talento humano, Chiavenato (2009:13), la resumen en seis (6) procesos básicos, denominados “admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo”, considerándose como acciones fundamentales de cada empresa, investigados en base a situaciones específicas, puesto que dependen de aspectos como la cultura, las particularidades del ambiente, los negocios, la tecnología empleada, las acciones internas y otras muchas variables que se puedan utilizar.	Operacionalmente se recoge la valoración de los trabajadores en relación a la gestión del talento del trabajador, por medio de un cuestionario para medir los niveles respectivos de la variable y sus dimensiones	<p>DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS.</p> <p>(2009), la admisión de personas es el acto que consiste en persuadir a los candidatos certificados en un determinado puesto, que se vincula con situaciones como: reclutamiento y selección del personal. Por consiguiente constituye una metodología con peculiaridades significativas basadas en la conducta del ser humano y la concepción cualitativa se dirigirá específicamente a situaciones específica que permita garantizar la concordancia en los objetivos de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento. • Selección de personal 	
			<p>DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009:13), es el otro de los procesos en la gestión del talento humano, definiéndose como acciones que se realizan para estructurar las actividades que los trabajadores deben realizar dentro de la empresa, guiar y seguir de cerca su accionar. Contienen la evaluación del desempeño y el diseño de cargos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cargos. • Evaluación de desempeño 	
			<p>DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS.</p> <p>Chiavenato (2009:14), indica que es una de las actividades desarrollados con el fin de incentivar a los trabajadores y compensar sus necesidades prioritarias más necesarias, como la retribución económica, y demás beneficios que le pueda corresponder.” En ese entender, las acciones de compensar a los trabajadores se establecen como acciones imprescindibles para estimular y motivar a los servidores de la empresa, considerando en si las metas propias que se deben lograr.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios • Servicios 	



			<p>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LAS PERSONAS.</p> <p>De acuerdo a Chiavenato (2009), desarrollar colaboradores no solo es brindarles las herramientas sino también brindarles otros conocimientos, habilidades y destrezas, y se conviertan en eficaces en sus tareas, sino brindarles información necesaria para que aprendan nuevos conocimientos, para que sean mejores trabajadores con ideas nuevas, destrezas distintas, cambien comportamientos y hábitos y que les permitan ser más eficaces lo cual permitirá enriquecer la personalidad humana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento 	
				<ul style="list-style-type: none"> Programas de cambio 	
				<ul style="list-style-type: none"> Comunicación 	
			<p>DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009) se utiliza para brindarles comodidades en el ambiente de trabajo para que se sientan satisfechos en un ambiente de trabajo adecuado. Se trata de administrar actividades como la higiene, la seguridad de trabajadores y calidad de vida en la organización. En ese entender se trata de brindarle las mejores condiciones ambientales y psicológicas que satisfagan y motiven al trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Disciplina 	
				<ul style="list-style-type: none"> Seguridad 	
				<ul style="list-style-type: none"> Calidad de vida 	
			<p>DIMENSION 6: MONITOREO DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009), el monitoreo de trabajadores se cimienta fundamentalmente en la implementación de un sistema de base de datos y su uso adecuado de SI apropiado. Este banco de datos se considera como el cimiento de un S.I., actúa como sistema que almacena datos, acumulación de datos que se codifican los cuales deben estar disponibles para la obtención de información, los cuales son: registro de trabajadores, registro de cargos funcionales, registro de remuneraciones, registro de beneficios sociales, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos 	
				<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de información gerencial 	



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Según su finalidad : Investigación descriptiva.

Según su orientación : Investigación a la comprobación.

Según el tipo de la investigación del presente estudio de investigación efectuada, se cataloga como correlacional, debido a que el estudio se orienta a determinar el comportamiento de una determinada variable o fenómeno sobre el conocimiento o comportamientos de otra variable que se relaciona; quiere decir, busca describir la valoración que obtendrá una determinada cantidad de estudiados en una variable, partiendo del valor que esta tiene.

3.2 Enfoque de investigación

El estudio presentado es una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, ya que necesita de un marco teórico que pretende incrementar sus conocimientos que se han obtenido en diversas investigaciones, el cual se relaciona íntimamente con la investigación básica, ya que necesita de descubrimientos y aportaciones teóricas; como así también de los instrumentos de investigación que se utilizaran, como la encuesta.

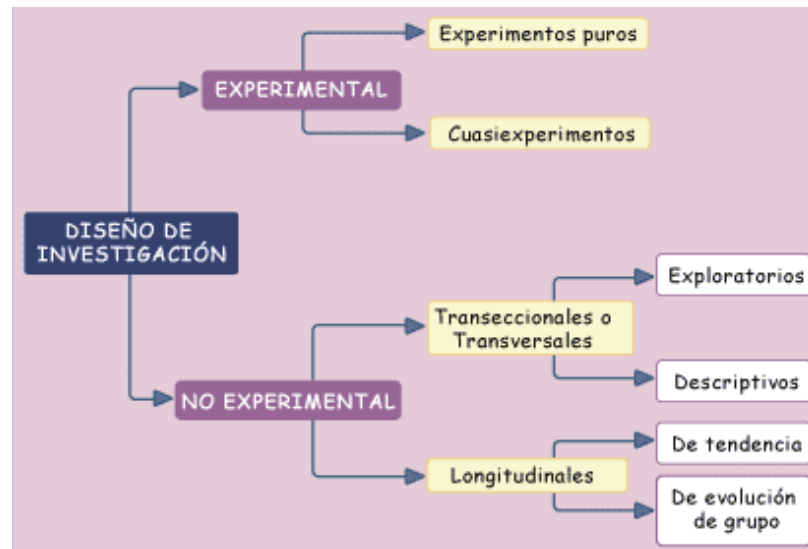
3.3 Diseño de la investigación

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), recae al diseño no experimental, transaccional o transversal, que es el tipo de estudio que requiere sin maniobrar variables. En sí, se trata de estudios donde no se hace variar la variable independiente. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Estos diseños obtienen datos en un determinado período, Su finalidad es detallar variables y analizarlas su comportamiento en un momento específico. Es como

fotografiar algo que sucede en un momento dado. Los autores indican que corresponde a un diseño no experimental, transaccional o transversal descriptivo, estos diseños tienen como objetivo averiguar los sucesos de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos.

Figura N°01 Diseño de investigación



Fuente: Elaboración Propia, en base a libro de metodología de la investigación científica de Roberto Hernández Sampieri y Otros.

3.4 Alcance de la investigación

Es de alcance descriptivo, según lo indican (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “Con frecuencia, el objetivo del investigador es de describir situaciones, contextos, eventos y fenómenos: busca mostrar en detalle como son y se manifiestan los fenómenos.

La investigación descriptiva es una metodología que nos permite ubicarnos en un espacio y conocer distintos tipos de acciones sociales para luego hacer una descripción precisa de lo que en ella acontece. Su objetivo no es solamente de obtener datos sino también nos permite predecir, identificar las relaciones entre dos o más variables. Los

investigadores más allá de ser considerados como tabuladores, sino más bien son recopiladores de datos.

En este sentido, con la presente investigación se pretende alcanzar los objetivos planteados, líneas arriba.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

Una población está conformada por personas o elementos que poseen características similares. Y sobre ella es que se va a realizar la investigación estadística que permita realizar conclusiones. El tamaño poblacional es la cantidad de individuos que integran la población. Bendezú (2005).

Tabla N° 01

Población, es el personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura – GOREMAD - 2017.

DETALLE	SUB TOTAL
Población 2017	80
TOTAL	80

FUENTE: Elaboración propia.

3.5.2 Muestra

La muestra es una porción de la población al cual va a representar

Una muestra en una proporción pequeña que representa a la población y que va a permitir conocer a la población.... La muestra es una unidad de sujetos de una determinada población. Estas muestras permiten concluir sobre la población del total del conjunto.

Tabla N° 02



Muestra personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura - GOREMAD 2017.

DETALLE	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
Muestra	80	100%
TOTAL	80	100%

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas:

Las técnicas que se usara para recolectar y tratar la información de la encuesta son:

3.6.1.1 Instrumentos:

El instrumento que se ha de utilizar es el cuestionario como instrumento de recopilación, que nos ayudará a obtener información, que permitirá determinar el análisis de la variable y sus dimensiones, dentro del cuestionario y poder medir Gestión de Talento Humano.

Para medir la variable, Gestión de Talento Humano, se desarrolló un cuestionario dirigido a todos los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura – GOREMAD - 2017. El cual está constituido por 30 ítems.

Del mismo modo el instrumento presenta una escala cuya valoración es del uno al cinco según la escala de Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca



3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre.

3.7 Procedimiento de análisis de datos

Para el estudio presentado, los datos se obtuvieron de la forma siguiente: la descripción de variables, la prueba de normalidad que permita determinar el coeficiente de correlación y la prueba de hipótesis se realizó a través de Ro-Spearman. Del mismo, los datos de la investigación se procesaron y analizaron a través de un software como: hoja de cálculo (Excel) e IBM SPSS. Y los datos que se obtuvieron se presentaron en cuadros, tablas y figuras.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS**4.1 Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado****4.1.1 Presentación del instrumento**

Para determinar el análisis de la variable, dimensiones y sus indicadores, dentro del cuestionario y poder medir la Gestión del Talento Humano, de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura – GOREMAD 2017, se aplicó a 80 preguntas a los trabajadores, relacionadas con la variable.

Tabla N°03**Distribución de los ítems del cuestionario**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nro. de
Gestión de Talento Humano	Admisión de personal	Reclutamiento	01-03
		Selección	04 -06
	Aplicación de personal	Diseño de cargos	07-09
		Evaluación de desempeño	10-12
	Compensación de personal	Remuneración	13-15
		Beneficios	16-18
		Servicios	19-21
	Desarrollo de personal	Entrenamiento	22-24
		Programas de cambio	25-27
		Comunicación	28-30
	Mantenimiento de personal	Disciplina	31-33
		Seguridad	34-36
		Calidad de vida	37-39
	Monitoreo de personal	Base de datos	40-42
S.I.G.		43-45	

Fuente: Elaboración propia.

4.1.2 Baremación

Para el presente análisis e interpretación de las tablas y figuras estadísticas se utilizaron las siguientes escalas de baremación por dimensiones:

Tabla N° 04

Tabla de baremación para el objetivo general

Nivel	Interpretación
45-81	NUNCA
82-118	CASI NUNCA
119-155	A VECES
156-192	CASI SIEMPRE
193-225	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 05

Tabla de baremación para el objetivo específico – Admisión de personal

Nivel	Interpretación
6-11	NUNCA
12-17	CASI NUNCA
18-23	A VECES
24-29	CASI SIEMPRE
30-35	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06

Tabla de baremación para el objetivo específico – Aplicación de personal

Nivel	Interpretación
6-11	NUNCA
12-17	CASI NUNCA
18-23	A VECES
24-29	CASI SIEMPRE
30-35	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 07**Tabla de baremación para el objetivo específico – Compensación de personal**

Nivel	Interpretación
9-16	NUNCA
17-24	CASI NUNCA
25-32	A VECES
33-40	CASI SIEMPRE
41-45	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 08**Tabla de baremación para el objetivo específico – Desarrollo de personal**

Nivel	Interpretación
9-16	NUNCA
17-24	CASI NUNCA
25-32	A VECES
33-40	CASI SIEMPRE
41-45	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 09**Tabla de baremación para el objetivo específico – Mantenimiento de personal**

Nivel	Interpretación
9-16	NUNCA
17-24	CASI NUNCA
25-32	A VECES
33-40	CASI SIEMPRE
41-45	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10

Tabla de baremación para el objetivo específico – Monitoreo de personal

Nivel	Interpretación
6-11	NUNCA
12-17	CASI NUNCA
18-23	A VECES
24-29	CASI SIEMPRE
30-35	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Fiabilidad del instrumento aplicado

Para efectuar la comprobación o fiabilidad del cuestionario que permite medir la gestión de talento humano de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017, se empleó el método de Alfa de cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems, considerando aceptable siempre y cuando su valor es superior a 0.80; para la actual investigación el Alpha de cronbach dio 0.700, lo que corrobora que el cuestionario es fiable o aceptable y proporcionara resultados positivos para la investigación; de acuerdo a los criterios generales concerniente al proceso de evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach.

Tabla N° 11

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.700	45

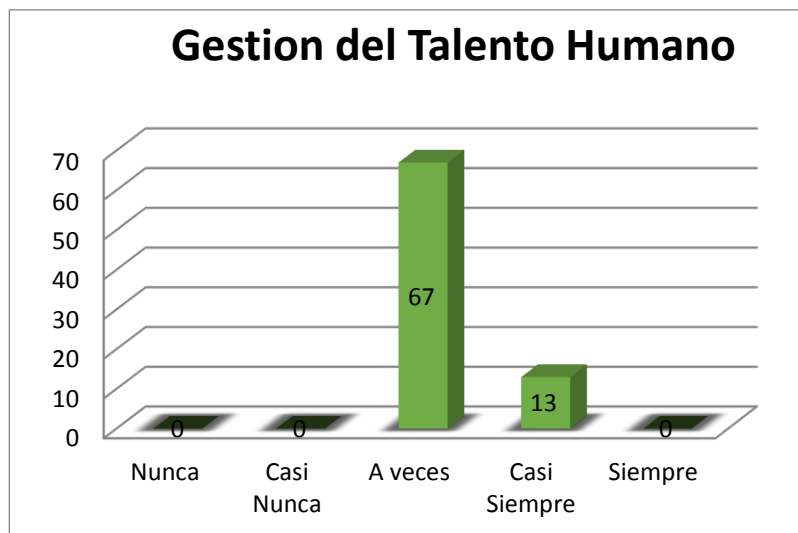
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12

Procedimiento de la Gestión del Talento Humano

	VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	0	0%
3	A veces	67	84%
4	Casi Siempre	13	16%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia.		80	100%

Figura N° 02



Fuente: Elaboración Propia.

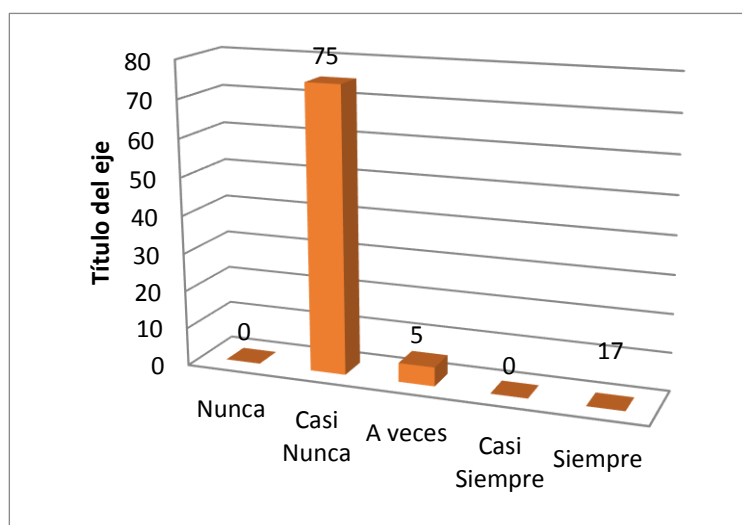
Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 67 trabajadores de los encuestados hacen un 84% manifiestan a veces hay gestión del talento humano y 13 trabajadores que hacen 16% manifiestan que Casi siempre.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que la gestión de talento humano no se está desarrollando adecuadamente, ya que el 84% de los trabajadores encuestados responde que a veces se desarrolla una gestión fundamental del elemento humano. El mismo que refleja la deficiencia del manejo de los recursos humanos que afecta las metas institucionales.

Tabla N° 13

	D1: Admisión de Personal:	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	75	94%
3	A veces	5	6%
4	Casi Siempre	0	0%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia.		80	100%

Figura N° 03



Fuente: Elaboración Propia.

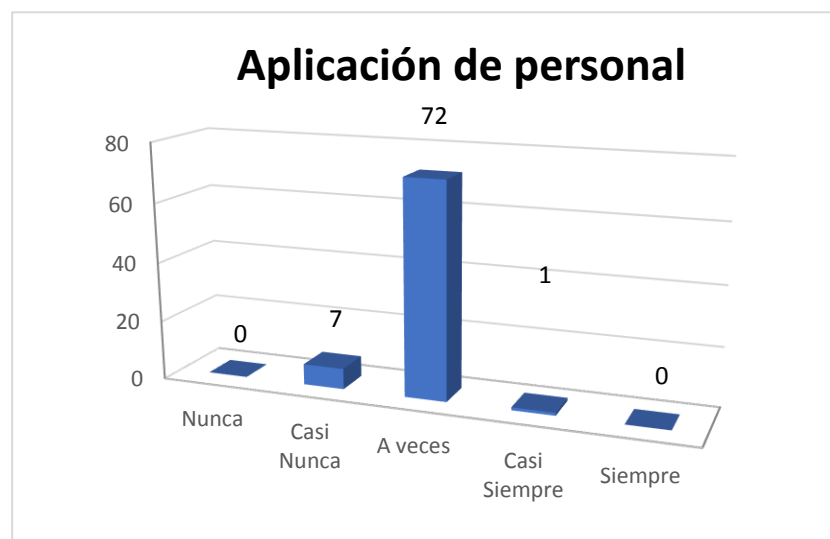
Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 75 trabajadores de los encuestados, que hacen un 94 % manifiestan, Casi Nunca para la dimensión admisión de personal y 05 trabajadores que hacen 6% manifiestan que A veces.

Análisis: La obtención de resultados nos indica que la admisión de personal no se está realizando debidamente, por lo que el 94% de los encuestados han respondido que casi nunca, se efectúan un proceso de admisión de personal. Donde se evidencia el manejo político dentro de la institución, que no permite que muchos trabajadores sean evaluados de acuerdo al perfil profesional, para desempeñarse en el cargo designado.

Tabla N° 14

	D2: Aplicación de Personal	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	7	9%
3	A veces	72	90%
4	Casi Siempre	1	1%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia.		80	100%

Figura N° 04



Fuente: Elaboración Propia.

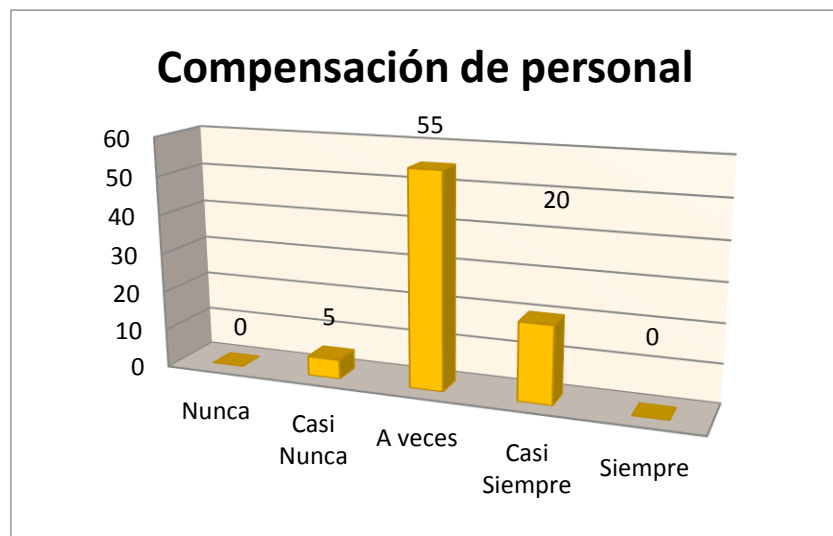
Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 72 trabajadores de los encuestados, que hacen un 90% manifiestan A veces para la dimensión aplicación de personal y 07 trabajadores que hacen 9% manifiestan que Casi Nunca.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que la aplicación de personal no se está realizando formalmente, ya que el 90% han respondido que a veces existen diseño de cargo y evaluación de desempeño; lo cual es un factor relevante para que los nuevos trabajadores que ingresan a laborar en la institución conozcan cuáles serán sus funciones en el cargo asignado.

Tabla N° 15

	D3: Compensación de Personal	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	5	6%
3	A veces	55	69%
4	Casi Siempre	20	25%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia.		80	100%

Figura N° 05



Fuente: Elaboración Propia.

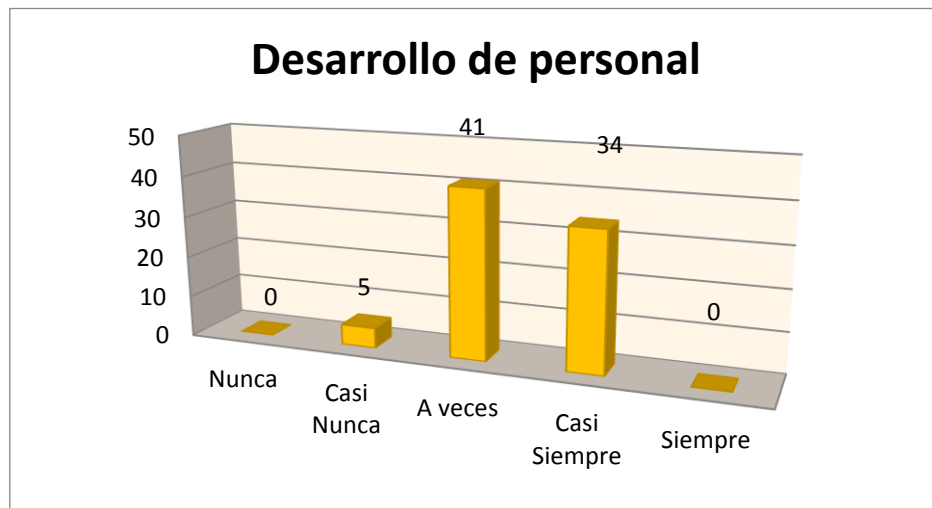
Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 55 trabajadores de los encuestados, que hacen un 69% manifiestan a veces para la dimensión compensación de personal y 20 trabajadores que hacen 25% manifiestan que casi Siempre, 5 trabajadores que hacen 6% manifiestan que Casi Nunca.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que la compensación de personal se realiza regularmente o a veces en un 69%, lo cual es un dato fundamental sobre las destrezas de los trabajadores, ya que es un incentivo para que ellos estén motivados y realicen un mejor desempeño laboral.

Tabla N° 16

	D4: Desarrollo de Personal	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	5	6%
3	A veces	41	51%
4	Casi Siempre	34	43%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia.		80	100%

Figura N° 06



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 41 trabajadores de los encuestados, que hacen un 51% manifiestan a veces para la dimensión desarrollo de personal y 34 trabajadores que hacen 43 % manifiestan que Casi Siempre, 5 trabajadores que hacen 6% manifiestan que Casi Nunca.

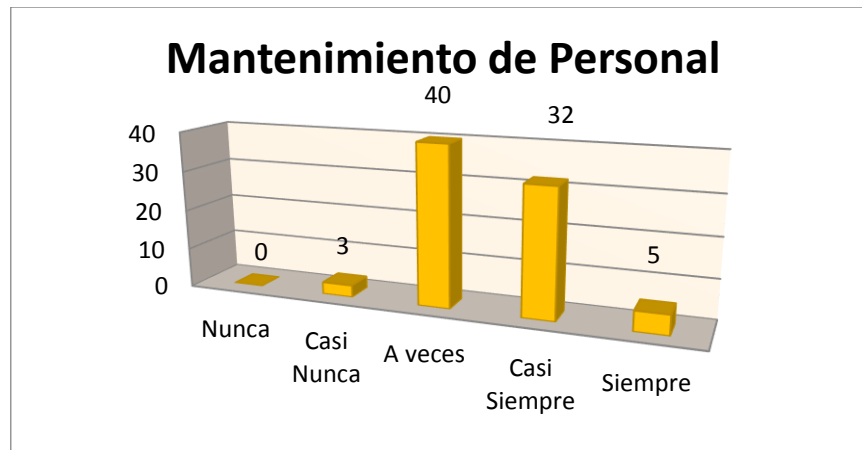
Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que el desarrollo de personal se realiza periódicamente, en un 51% de acuerdo a los trabajadores encuestados; lo cual es un elemento muy importante para que los trabajadores asimilen nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y realicen un trabajo eficiente en la institución.

Tabla N° 17

	D5: Mantenimiento de Personal	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	3	4%
3	A veces	40	50%
4	Casi Siempre	32	40%
5	Siempre	5	6%
		80	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07



Fuente: Elaboración propia

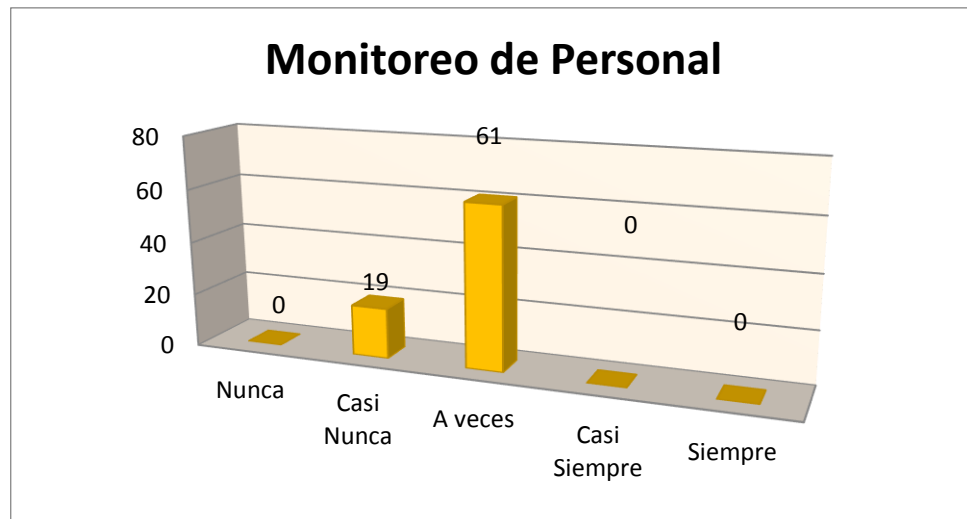
Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 40 trabajadores de los encuestados, que hacen un 50% manifiestan a veces para la dimensión mantenimiento de personal y 32 trabajadores que hacen 40% manifiestan que Casi Siempre, 5 trabajadores que hacen 6% manifiestan que Siempre.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que el mantenimiento de personal se realiza esporádicamente en un 50%, lo cual debería tenerse en cuenta ya que muy importante mantener un ambiente laboral con condiciones ambientales y de infraestructura, en un entorno seguro para que los trabajadores puedan realizar el trabajo encomendado.

Tabla N° 18

	D6: Monitoreo de Personal:	fi	%
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	19	24%
3	A veces	61	76%
4	Casi Siempre	0	0%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia.		80	100%

Figura N° 08



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Al trabajo realizado en campo se puede evidenciar que 61 trabajadores de los encuestados, que hacen un 76% manifiestan a veces para la dimensión monitoreo de personal y 19 trabajadores que hacen 24 % manifiestan que Casi Siempre.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que el monitoreo de personal se realiza regularmente en un 76% de los trabajadores encuestados, ya que es de importancia implementarse con un S.I. tanto a nivel personal y de las actividades cotidianas que realizan los trabajadores.



CONCLUSIONES

Para la presente investigación realizado sobre el talento de los servidores administrativos en la Gerencia Regional de Infraestructura – GOREMAD 2017, se tiene las siguientes conclusiones:

- La gestión de talento humano no se está desarrollando adecuadamente, ya que el 84% de los trabajadores encuestados responde que a veces se desarrolla una gestión del talento humano, reflejando deficiencia en el manejo de los recursos humanos y el incumplimiento de los planes trazaos por la institución.
- La admisión de personal no se está realizando debidamente, por lo que el 94% de los encuestados han respondido que casi nunca, efectuándose un proceso de admisión de personal. Donde evidencia el manejo político dentro de la institución, que no permite que muchos trabajadores sean evaluados de acuerdo al perfil profesional, para desempeñarse en el cargo designado.
- La aplicación de personal no se está realizando formalmente, ya que el 90% han respondido que a veces existen diseño de cargo y evaluación de desempeño; lo cual es un factor relevante para que los nuevos trabajadores que ingresan a laborar en la institución conozcan cuáles serán sus funciones en el cargo asignado.
- La compensación de personal se realiza regularmente en un 69%, que representa un indicador relevante para el mejor desempeño de los trabajadores, ya que es un incentivo para que estén motivados y realicen un mejor desempeño laboral.



- El desarrollo de personal se realiza periódicamente, en un 51% de acuerdo a los trabajadores encuestados; lo cual es un elemento muy importante para que los trabajadores asimilen nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y realicen un trabajo eficiente en la institución.
- Mantenimiento de personal se realiza esporádicamente en un 50%, lo cual debería tenerse en cuenta ya que muy importante es mantener un ambiente laboral con condiciones ambientales y de infraestructura, en un entorno seguro para que los trabajadores puedan realizar el trabajo encomendado.
- El Monitoreo de personal se realiza regularmente en un 76% de los trabajadores encuestados, debido a la importancia de tener un sistema de información tanto a nivel personal y de las actividades cotidianas que realizan los trabajadores.



RECOMENDACIONES

- Que los directivos y funcionarios de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD 2017; apliquen estrategias relacionados a la gestión de talento humano, con el fin de valorar al recurso humano de la mencionada área.

- Se recomienda efectuar programas de capacitaciones con el propósito de incrementar las habilidades y conocimientos del personal que labora en la Gerencia Regional de Infraestructura – GOREMAD 2017.

- Se recomienda que la contratación de nuevo personal sea por meritocracia, a fin de evitar el manejo político, ya que esto hace daño a la consecución de las metas institucionales.

- Se recomienda que el personal que ingresa a trabajar pase por un proceso de inducción y adiestramiento en las funciones que va a realizar en la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD 2017.

- Se recomienda que se debe elaborar un programa de compensaciones por los cumplimientos de metas y objetivos institucionales a fin de elevar la eficiencia y productividad laboral.

- Se recomienda a los funcionarios y directivos de la Gerencia Regional de Infraestructura debe elaborar un plan de fortalecimiento de capacidades con su



respectiva asignación presupuestal con el fin de incrementar los conocimientos, las habilidades y las destrezas.

- Se recomienda a los funcionarios y directivos de la Gerencia Regional de Infraestructura se debe plasmar una escala de productividad de cada actividad que se realiza por los trabajadores, con la participación de los mismos, con la finalidad de cumplir con las metas establecidas y evitar la distracción de la hora hombre, como también sistemas de base de datos de información de cada personal.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Arias, F. (2000). Introducción a las técnicas de investigación en ciencias de la administración. México: Trillas.
- Deci, E. L., Koestner, R. y Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1-27.
- Mora, C. (2012). Gestión de talento humano
- Arrobo, W (2013). En su tesis desarrollada en la EMPRESA CIMPEXA S.A.
- Chiavenato, I (2009), Define la Gestión del talento humano.
- Coronel, T; Fárez, M (2010), en su investigación realizada sobre la Gestión del Talento Humano y que lo desarrollo en la Empresa DURAMAS CIA. LTDA.
- Edy Renato de León Lol (2013), tesis titulada “Gestión del talento humano en las pymes en el área Urbana de Retalhuleu – Guatemala.
- Inca, K (2015) en su investigación realizada en su título presentado cuya denominación es la; “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.
- Rodríguez, J (2007). Administración Moderna de personal. (7ª. Edición). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Vásquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-deltalento-humano#.Vf cz_CuG91Y.



ANEXOS

- Operacionalización de variables
- Matriz de Consistencia
- Instrumentos de recolección de datos



Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE TALENTO HUMANO	Sobre la gestión del talento humano, Chiavenato (2009:13), la resumen en seis (6) procesos básicos, denominados “admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo”, siendo estos procesos específicos de cada organización, estudiados de acuerdo a la situación, pues depende de aspectos como la cultura, las características del contexto ambiental, el negocio, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.	Operacionalmente se recoge la valoración de los trabajadores respecto a gestión de talento humano, a través de un cuestionario para medir los niveles respectivos de la variable y sus dimensiones	<p>DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009), la admisión de personas es un procedimiento que permite atraer personas idóneas para ocupar un puesto, está enmarcada con dos acciones fundamentales: reclutamiento y selección del personal. En tal sentido, representa una metodología con características importantes centradas en la conducta humana y la concepción cualitativa sobre el particular puede establecerse en aspectos primordiales que permita garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento. • Selección de personal 	
			<p>DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009:13), la aplicación de personas es el segundo proceso en la gestión del talento humano, lo define como “acciones que se llevan a cabo con el fin de elaborar actividades que los trabajadores realizaran en la organización, acomodar y conducir su desempeño. Se tiene el diseño de cargos y evaluación del desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cargos. • Evaluación de desempeño 	
			<p>DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS.</p> <p>Chiavenato (2009:14), destaca “la compensación es uno de los procesos más usados que se usa para motivar a los trabajadores y permitir satisfacer sus necesidades personales más importantes” Por lo expuesto las estrategias de compensación de trabajadores conforman las acciones más importantes para incentivar y motivar a todos los trabajadores de la empresa, considerando además los objetivos personales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios • Servicios 	



			<p>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LAS PERSONAS.</p> <p>De acuerdo a Chiavenato (2009), desarrollar personas no solo es bríndales información requerida para que adquieran nuevos conocimientos, mejoren sus habilidades y destrezas, para hacerlos más eficientes, además es bríndales nuevos conocimientos para que aprendan nuevas formas de realizar sus actividades, para que aprendan a solucionar problemas y mejoren en su comportamiento dentro de la organización y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.</p> <p>DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009) es usado con el fin de mejorar las condiciones ambientales y psicológicas donde se puedan desenvolver los trabajadores en forma satisfactoria. Dentro de ellos tenemos: la higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo. En ese entender lo que se busca es mejorar las condiciones laborales para que estas se puedan desenvolver adecuadamente dentro de ellas, incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.</p> <p>DIMENSION 6: MONITOREO DE PERSONAS.</p> <p>Según Chiavenato (2009), el control de los trabajadores se cimienta básicamente en la información de la institución y su uso adecuado de estos S.I. en forma óptima. La base de datos se considera como la unidad básica de todo S.I., se utiliza como una herramienta para almacenar datos codificados y aptos para procesar la información, como los distintos tipos de registro que se puede llevar a cabo como el de personal, de cargos, de remuneraciones, de beneficios, de capacitaciones, y otros registros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Programas de cambio • Comunicación • Disciplina • Seguridad • Calidad de vida • Base de datos • Sistemas de información gerencial 	
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: GESTION DE TALENTO HUMANO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo es la gestión de talento humano de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la gestión de talento humano de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi = La Motivación Laboral, del personal administrativo es favorable en la Dirección Regional de Administración – Gobierno Regional de Madre de Dios 2017</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO</p> <p>VARIABLE:</p> <p>- Gestión de Talento Humano</p> <p>DIMENSIONES</p>	<p>Diseño de la investigación</p> <p>DESCRIPTIVO</p> <p>Cualitativo no experimental</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO:</p> <p>¿Cómo es la admisión de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p> <p>¿Cómo se da la aplicación de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p> <p>¿Cómo es la compensación de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p> <p>¿Cómo se da el desarrollo de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p> <p>¿Cómo se da el mantenimiento de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p> <p>¿Cómo se el monitoreo de los servidores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, período 2017?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar el grado de admisión de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Determinar la forma de aplicación de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Identificar la compensación de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Determinar el desarrollo de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Determinar el mantenimiento de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Determinar el grado de monitoreo de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Hi: Existe el grado de admisión de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Hi: Existe la forma de aplicación de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Hi: Existe la compensación de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Hi: Existe el desarrollo de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Hi: Existe el mantenimiento de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017.</p> <p>Hi: Existe el grado de monitoreo de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura del GOREMAD, período 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Admisión de personal. - Aplicación de personas. - Compensación de personas. - Desarrollo de las personas. - Mantenimiento de personas. - Monitoreo de personas. 	<p>No experimental, ya que se trata de un estudio estadístico que permite identificar, cuantificar y transaccional porque es un estudio descriptivo que mide a la vez la preponderancia de la exhibición y del efecto de una muestra poblacional.</p>



Variables de Estudio	Dimensiones	Indicadores	Peso %	Nro. de ítems	Ítems (índice)
Gestión de Talento Humano	Admisión de personal: Es todo un proceso que debe sustentarse en las políticas establecidas en la administración estratégica de los recursos humanos, selección de personal tiene que someterse a un proceso de evaluación, que permita mejorar corrigiendo errores que puedan darse y así reorientar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.	• Reclutamiento	33.3%	06 01-06	1. ¿Es importante la evaluación del currículum vitae para seleccionar al trabajador en la entidad donde labora? 2. ¿La institución cumple con designar a los trabajadores en forma meritocrática? 3. ¿Se encuentra satisfecho en la ubicación de su puesto de trabajo?
		• Selección			4. ¿Se gestiona de forma sistemática la selección y evaluación del personal?? 5. ¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH?? 6. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?
	Aplicación de personal: Estrategias que se implementan para inducir a los trabajadores en la empresa y ayudarles a incorporarse cómodamente a la empresa.	• Diseño de cargos.	33.3%	06 07-12	7. ¿La entidad diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo? 8. ¿Los trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo? 9. ¿Los trabajadores de la institución son ubicados en los puestos donde mejor pueden rendir?
		• Evaluación de desempeño			10. ¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?? 11. ¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado? 12. ¿Las actividades programadas se ejecutan en el tiempo previsto y respetando las fechas?
Compensación de personal: La compensación y beneficios (sueldos, salarios, prestaciones) es la retribución de los trabajadores que obtienen por su labor realizada, es el acto que logra que la	• Remuneración	33.3%	09 13-21	13. ¿Recibe un adecuado sueldo que responde a sus expectativas? 14. ¿La institución cuenta con estrategias de incentivos que motivan al personal? 15. ¿En los últimos años ha recibido algún reconocimiento por su desempeño laboral, dentro de la organización?	



	<p>organización pueda atraer y mantener el potencial humano que requiere, y satisfacer sus necesidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios 			<p>16. ¿La institución le brinda beneficios sociales? 17. ¿Consideras que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones? 18. ¿El personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura cuenta con estabilidad laboral?</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Servicios 			<p>19. ¿El servicio que brinda la institución satisface la necesidad de los usuarios? 20. ¿La institución cuenta con suficientes trabajadores disponibles para la ejecución de sus proyectos? 21. ¿La institución cuenta con ambientes adecuados para el buen desempeño de los trabajadores?</p>
	<p>Desarrollo de personal: Contiene actividades que buscan mejorar la identidad y la mejora de personas, buscan el crecimiento de las habilidades de los trabajadores para que a través de ellos contribuyan al logro organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento 	<p>33.3%</p>	<p>09 22-30</p>	<p>22. ¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo? 23. ¿En la institución existe programas de desarrollo de capacidades y habilidades? 24. ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Programas de cambio 			<p>25. ¿Se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores en la realización del trabajo? 26. ¿Le gustaría que la institución le brinde una capacitación o entrenamiento para mejorar su desempeño laboral? 27. ¿Los trabajadores hacen uso de la tecnología e innovan nuevos conocimientos?</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 			<p>28. ¿Existe buena comunicación entre sus compañeros? 29. ¿La información que brinda la institución a los trabajadores es clara y precisa para realizar las actividades? 30. ¿La comunicación con su jefe inmediato, es adecuada?</p>
	<p>Mantenimiento de Personal: Las trabajadoras y empresas están sumergidas en un sistema de interrelación, los trabajadores contribuyen con la empresa y estas reciben a cambio incentivos o recompensas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina 	<p>33.3%</p>	<p>09 31-39</p>	<p>31. ¿Consideras que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución? 32. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad? 33. ¿Considera que los servidores públicos cumplen con responsabilidad en el trabajo encomendado?</p>



		<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad 			<p>34. ¿El personal administrativo permanece estable en su puesto de trabajo sin depender de la condición laboral?</p> <p>35. ¿La estabilidad laboral del personal administrativo ofrece seguridad en el empleo?</p> <p>36. ¿La institución le permite desarrollarse profesionalmente?</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida 			<p>37. ¿La entidad donde labora ofrece un ambiente de trabajo adecuado?</p> <p>38. ¿En la institución se encuentra visible la señalización de seguridad?</p> <p>39. ¿La iluminación en su puesto de trabajo es adecuado?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de personal: En democrática y participativa, los controles que se realizan externamente se deben cambiar por el autocontrol y la independencia de las personas, que se deben orientar a lograr metas y objetivos alcanzables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos 	33.3%	06 40-45	<p>40. ¿Conoce usted si la institución cuenta con controles para medir el cumplimiento de su rol o desempeño?</p> <p>41. ¿Existe un registro de las actividades que se realizan diariamente?</p> <p>42. ¿Conoce Ud. cuales han sido los últimos resultados de las evaluaciones de desempeño?</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de información gerencial 			<p>43. ¿La institución cuenta con un sistema de información gerencial?</p> <p>44. ¿Se supervisa la labor encomendada a los trabajadores?</p> <p>45. ¿La institución cuenta con información actualizada del avance del cumplimiento de las metas programadas?</p>

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOREMAD 2017

NIVEL OCUPACIONAL: Funcionario () Profesional () Técnico () Auxiliar ()

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

EDAD:

TIEMPO DE SERVICIO

El siguiente cuestionario es segmento de un estudio de una tesis de investigación, acerca de **LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOREMAD 2017**. Es de suma importancia que usted responda de manera sincera, precisa las afirmaciones que a continuación se muestra. No hay respuestas buenas ni malas, lo importante es que usted responda su acuerdo o desacuerdo con lo planteado. Su colaboración será decisiva para los propósitos del estudio. Toda información que usted nos facilite será absolutamente confidencial, lea detenidamente las proporciones de las siguientes páginas por favor contéstelas todas, marcando con una (X) la casilla que mejor indique su lección, conforme a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
1	¿Es importante la evaluación del currículum vitae para seleccionar al trabajador en la entidad donde labora?					
2	¿La institución cumple con designar a los trabajadores en forma meritocrática?					
3	¿Se encuentra satisfecho en la ubicación de su puesto de trabajo?					
4	¿Se gestiona de forma sistemática la selección y evaluación del personal?					
5	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH?					
6	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?					



7	¿La entidad diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo?					
8	¿Los trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
9	¿Los trabajadores de la institución son ubicados en los puestos donde mejor pueden rendir?					
10	¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?					
11	¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?					
12	¿Las actividades programadas se ejecutan en el tiempo previsto y respetando las fechas?					
13	¿Recibe un adecuado sueldo que responde a sus expectativas?					
14	¿La institución cuenta con estrategias de incentivos que motivan al personal?					
15	¿En los últimos años ha recibido algún reconocimiento por su desempeño laboral, dentro de la organización?					
16	¿La institución le brinda beneficios sociales?					
17	¿Consideras que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?					
18	¿El personal administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura cuenta con estabilidad laboral?					
19	¿El servicio que brinda la institución satisface la necesidad de los usuarios?					
20	¿La institución cuenta con suficientes trabajadores disponibles para la ejecución de sus proyectos?					
21	¿La institución cuenta con ambientes adecuados para el buen desempeño de los trabajadores?					
22	¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?					
23	¿En la institución existen programas de desarrollo de capacidades y habilidades?					
24	¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?					
25	¿Se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores en la realización del trabajo?					
26	¿Le gustaría que la institución le brinde una capacitación o entrenamiento para mejorar su desempeño laboral?					
27	¿Los trabajadores hacen uso de la tecnología e innovan nuevos conocimientos?					



28	¿Existe buena comunicación entre sus compañeros?					
29	¿La información que brinda la institución a los trabajadores es clara y precisa para realizar las actividades?					
30	¿La comunicación con su jefe inmediato, es adecuada?					
31	¿Consideras que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?					
32	¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?					
33	¿Considera que los servidores públicos cumplen con responsabilidad en el trabajo encomendado?					
34	¿El personal administrativo permanece estable en su puesto de trabajo sin depender de la condición laboral?					
35	¿La estabilidad laboral del personal administrativo ofrece seguridad en el empleo?					
36	¿La institución le permite desarrollarse profesionalmente?					
37	¿La entidad donde labora ofrece un ambiente de trabajo adecuado?					
38	¿En la institución se encuentra visible la señalización de seguridad?					
39	¿La iluminación en su puesto de trabajo es adecuado?					
40	¿Conoce usted si la institución cuenta con controles para medir el cumplimiento de su rol o desempeño?					
41	¿Existe un registro de las actividades que se realizan diariamente?					
42	¿Conoce Ud. cuales han sido los últimos resultados de las evaluaciones de desempeño?					
43	¿La institución cuenta con un sistema de información gerencial?					
44	¿Se supervisa la labor encomendada a los trabajadores?					
45	¿La institución cuenta con información actualizada del avance del cumplimiento de las metas programadas?					

Gracias