

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS



TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE QUICHUAS - TAYACAJA - HUANCAMELICA, 2018.

Para Optar el Título Profesional de :
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA

Bach. ROJAS GONZÁLES, Raúl Teófilo

ASESORA

Mtra. CRISTOBAL LOBATON, Idelia Mirta

Huánuco - Perú
2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:00 horas del día 06 del mes de diciembre del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Lic. Diana Huerto Orizano	(Secretaria)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 2014-2018-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS – TAYACAJA – HUANCVELICA, 2018.**", presentada por el (la) Bachiller **ROJAS GONZALES, Raúl Teófilo**; para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado con el calificativo cuantitativo de 15 (quince) y cualitativo de bueno (Art. 45 - Reglamento de Grados y Títulos).

Siendo las 16:45 horas del día 06 del mes de diciembre del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRESIDENTE (A)


Lic. Diana Huerto Orizano
SECRETARIO (A)


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
VOCAL

DEDICATORIA

La presente tesis lo dedico a mis padres quienes me dieron vida, educación y haberme formado con buenos hábitos, a mis hermanas por sus ejemplos de perseverancia, a mi hijo por ser mi motivación, a la Universidad que me cobijo en sus aulas, a mis maestros asesores por impartir valiosos conocimientos, a la Municipalidad Distrital de Quichuas por su espacio para la investigación, a todos mis amigos y colegas de trabajo quienes dieron muestras de apoyo y motivación para el logro de este objetivo.

AGRADECIMIENTO

- ✚ A la Universidad de Huánuco, por brindarme sus aulas, a los directivos, docentes de la escuela profesional de administración de empresas por impartir aprendizajes, conocimientos, experiencias, motivaciones hacia el logro permanente de un profesional competitivo.
- ✚ A la asesora de la tesis Mg. Idelia Mirta, Cristóbal Lobaton quien me asesoro y fortaleció el trabajo de investigación con ideas, conocimientos, experiencias y confianza para la culminación de la presente investigación.
- ✚ A la Municipalidad Distrital De Quichuas por haberme acogido en sus instalaciones y a cada uno de sus trabajadores de las distintas áreas, quienes me brindaron información para el logro de la investigación.
- ✚ A todos mis amigos, colegas de trabajo quienes me dieron muestras de aliento y apoyo a base de su experiencia, para el desarrollo y logro de la tesis de investigación.

ÍNDICE

Acta de sustentación de Tesis.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Índice.....	V
Resumen.....	XII
Abstrac.....	XIII
Introducción.....	XIV

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.1. Problema Específicos.....	19
1.3. Objetivo general.....	20
1.4. Objetivos específicos.....	20
1.5. Justificación de la investigación.....	21
1.6. Limitación de la investigación.....	22
1.7. Viabilidad de la investigación.....	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.2. Bases teóricas.....	30
2.3. Definiciones conceptuales.....	50

2.4.	Hipótesis.....	51
2.5.	Variables.....	52
2.5.1.	Variables Dependiente.....	52
2.5.2.	Variables Independiente.....	52
2.6	Operacionalización de las variables.....	52

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	55
3.1.1.	Enfoque.....	55
3.1.2.	Alcance.....	55
3.1.3.	Diseño.....	55
3.2.	Población y muestra.....	57
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	60
3.3.1.	Para la presentación de datos.....	61
3.3.2.	Para el análisis e interpretación de los datos.....	61
3.3.3.	Técnica de procesamiento de la hipótesis.....	61

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Procesamiento de datos.....	62
4.2.	Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis.....	83

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados con los antecedentes.....	92
5.2. Contrastación de los resultados con las bases teóricas.....	95
Conclusiones.....	98
Recomendaciones.....	100
Referencias bibliográficas.....	101

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables.....	107
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	109
Anexo 3: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica,2018.....	110
Anexo 4: Guía de entrevista estructurada.....	112
Anexo 5: Guía de observación estructurada.....	113
Anexo 6: Galería fotográfica.....	114
Anexo 7: Autorización para la aplicación del proyecto de investigación.....	116
Anexo 8: Aplicación de la guía de observación	117
Anexo 9: Aplicación de la guía de entrevista estructurada.....	118
Anexo 10: Constancia de la aplicación de los instrumentos.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	46
Aspectos relevantes del liderazgo transformacional	
Tabla N° 02	53
Operacionalización de variables (Variable Independiente)	
Tabla N° 03	54
Operacionalización de variables (Variable Dependiente)	

Tabla N° 04	58
Resumen cuantitativo del personal de la población y muestra	
Tabla N° 05	59
Resumen de la muestra y población para la aplicación de los instrumentos.	
Tabla N° 06	60
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Tabla N° 07	62
¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias?	
Tabla N° 08	63
¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?	
Tabla N° 09	65
¿La buena gestión del talento humano determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad?	
Tabla N° 10	66
¿Los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente?	
Tabla N° 11	67
¿Es importante los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador?	
Tabla N° 12	68
¿Se aplica un sistema de compensación equitativo por el logro obtenido?	
Tabla N° 13	69
¿El área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación?	
Tabla N° 14	70
¿Los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal en gran medida?	
Tabla N° 15	71
¿Los ascensos en la institución obedecen a antecedentes de la hoja de vida del trabajador?	
Tabla N° 16	72
¿Se promueve planes de prevención y/o convenios en salud por amenaza, dañada en el trabajo?	

Tabla N° 17	73
¿Los logros obtenidos en la institución son admirados por que dan muestras de ejemplo?	
Tabla N° 18	74
¿Son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa?	
Tabla N° 19	75
¿Son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse?	
Tabla N° 20	76
¿Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo su trabajo?	
Tabla N°21	77
¿Me gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables?	
Tabla N° 22	78
¿Tienen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas?	
Tabla N° 23	79
¿Se corrigen oportunamente los errores y fallos?	
Tabla N° 24	80
¿Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar?	
Tabla N° 25	81
¿Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones?	
Tabla N° 26	82
¿Me cuesta ser parte del problema cuando la situación es complicada?	
Tabla N° 27	83
Interpretación de los Valores del Coeficiente de Correlación de Pearson.	
Tabla N° 28	84
Prueba de Hipótesis General de las dos variables.	
Tabla N° 29	85
Prueba de Hipótesis Específicos entre integración y el liderazgo.	
Tabla N° 30	86
Prueba de Hipótesis Específicos entre la organización y el liderazgo.	
Tabla N° 31	87
Prueba de Hipótesis Específicos entre recompensar y el liderazgo.	

Tabla N° 32	88
Prueba de Hipótesis Específicos entre el desarrollo y el liderazgo.	
Tabla N° 33	89
Prueba de Hipótesis Específicos entre la retención y el liderazgo.	
Tabla N° 34	95
Contrastación de los resultados con las bases teóricas y la realidad investigada de la variable independiente.	
Tabla N° 35	97
Contrastación de los resultados con las bases teóricas y la realidad investigada de la variable dependiente.	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras N° 01	18
Identificación de problemas en los procesos de la gestión del talento humano y el liderazgo	
Figuras N° 02	62
¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias?	
Figuras N° 03	63
¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?	
Figuras N° 04	65
¿La buena gestión del talento humano determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad?	
Figuras N° 05	66
¿Los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente?	
Figuras N° 06	67
¿Es importante los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador?	
Figuras N° 07	68
¿Se aplica un sistema de compensación equitativo por el logro obtenido?	
Figuras N° 08	69
¿El área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación?	

Figuras N° 09	70
¿Los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal en gran medida?	
Figuras N° 10	71
¿Los ascensos en la institución obedecen a antecedentes de la hoja de vida del trabajador?	
Figuras N° 11	72
¿Se promueve planes de prevención y/o convenios en salud por amenaza, dañada en el trabajo?	
Figuras N° 12	73
¿Los logros obtenidos en la institución son admirados por que dan muestras de ejemplo?	
Figuras N° 13	74
¿Son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa?	
Figuras N° 14	75
¿Son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse?	
Figuras N° 15	76
¿Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo su trabajo?	
Figuras N° 16	77
¿Me gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables?	
Figuras N°17	78
¿Tienen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas?	
Figuras N° 18	79
¿Se corrigen oportunamente los errores y fallos?	
Figuras N° 19	80
¿Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar?	
Figuras N° 20	81
¿Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones?	
Figuras N° 21	82
¿Me cuesta ser parte del problema cuando la situación es complicada?	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la influencia de la gestión de talento humano y el liderazgo en el personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

El objetivo de esta investigación en la Municipalidad Distrital de Quichuas es sumar el valor y el desarrollo del talento humano en la contratación de personas idóneas, capacitación constante al personal, actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, mejorar la calidad de trabajo y de vida en el personal, demostrando liderazgo en las distintas áreas de trabajo para responder de manera efectiva la gestión pública del Distrito de Quichuas.

En lo general para el trabajo de investigación se emplearon dos variables una es la variable independiente llamada gestión del talento humano y la segunda variable dependiente liderazgo, siendo una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, método deductivo y diseño no experimental.

Se trabajó con 51 trabajadores y se encuestó a 50 se entrevistó a 1 trabajador del área de la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Quichuas, con el propósito de conocer su ideal acerca de las dos variables y sus respectivas dimensiones, a la vez se hizo uso de la guía de entrevista estructurada y guía de observación estructurada, para conocer el trabajo desde distintos puntos de vista.

Para dar con el resultado obtenido se analizó a través del Excel y del aplicativo SPSS versión 23 para dar con la contratación de la hipótesis de las variables, gestión de talento humano y el liderazgo en el personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas, luego de someterse al coeficiente de correlación de r Pearson.

Palabras claves: Gestión del talento humano, integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the influence of human talent management and leadership in the personnel of the District Municipality of Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

The objective of this research in the District Municipality of Quichuas is to add the value and development of human talent in the hiring of suitable people, constant staff training, updating and adapting to technological changes, improving the quality of work and life in the staff, demonstrating leadership in the different work areas to effectively respond to the public management of the Quichuas District.

In general for the research work two variables were used, one is the independent variable called human talent management and the second dependent variable leadership, being an applied type of research, a quantitative approach, correlational descriptive scope, method and non-design experimental.

We worked with 51 workers and interviewed 50 interviewed 1 worker in the area of human resources sub management of the District Municipality of Quichuas, with the purpose of knowing their ideal about the two variables and their respective dimensions, at the same time the structured observation guide was used to get to know the work from different points of view.

To find the result obtained, it was analyzed through the Excel and the SPSS version 23 application to find the hypothesis of variables, human talent management and leadership in the staff of the District Municipality of Quichuas, after submitting to the correlation coefficient of the Pearson r .

Keywords: Human talent management, integration, organization, reward, development, retention and leadership.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, analiza la importancia de la gestión del talento humano y el liderazgo en el mundo de las instituciones públicas en este caso específico, al personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Las bases teóricas formuladas para la presente investigación, nos han permitido conceptualizar y contrastar resultados de las dos variables. Según Ortiz (s/a) es importante señalar en el proyecto la estrecha relación entre teoría, el proceso de investigación y la realidad.

El trabajo de investigación se realizó en la citada Municipalidad con el propósito de conocer y analizar la gestión del talento humano y el liderazgo, con ello se pudo obtener la información necesaria. De acuerdo al análisis mediante la investigación se incentiva y motiva al área de recursos humanos a optimizar y mejorar la gestión del talento humano y el liderazgo a través de conceptos, teorías, modelos, experiencias y vivencias laborales basados en tutoriales, video conferencias, seminarios, capacitaciones, visitas vivenciales y todo modelo novedoso de la gestión pública nacional e internacional, que sirva como soporte para el cambio del pensar y actuar del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

En el primer capítulo, se presenta y se analiza el problema de investigación y se conoce la realidad su problemática de la gestión del talento humano y el liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

En el segundo capítulo, se menciona los antecedentes de investigación y la fundamentación teórica, Hipótesis, las dos variables y el cuadro de Operacionalización de las variables correspondientes sobre la cual se sustenta el trabajo de investigación.

En el tercer capítulo, se menciona la metodología de investigación, de la misma forma se plasma la descripción el tipo, enfoque, nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos métodos de investigación, presentación de datos e interpretación de datos para obtener el resultado final de la investigación.

En el cuarto capítulo, haciendo uso del software SPSS-23 y Excel, se representa los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas y todo ello siendo procesadas para su representación de las dos variables en estudio a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

En el quinto capítulo se presentan las discusiones de resultados conclusiones y recomendaciones que son el fruto de la investigación, así como la bibliografía consultada y anexada que se consideraron de vital importancia para la ejecución de la investigación.

Finalmente se concluye que la gestión del talento humano y el liderazgo tienen relación, valor e importancia ya que son variables estratégicos para el cumplimiento de metas de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La gestión pública actual exige cambios significativos, como valorar al talento humano promover y motivar el liderazgo, lo cual es un ideal considerado en los últimos años, es la única razón por lo que el talento humano y el liderazgo han ido tomando importancia en las diferentes instituciones públicas y privadas.

Las instituciones buscan contar con personas adecuadas y la preparación necesaria para los diferentes cargos y áreas de trabajo, uno de los tantos problemas de las instituciones públicas de nuestro país es adolecer de un proceso de gestión del talento humano y el manejo del liderazgo, que motiven a alcanzar metas en conjunto, ya que en el campo laboral no todo el personal asume un liderazgo activo, más al contrario buscan de resultado propios y conservadores.

El problema central de la investigación, se centra en la integración del nuevo talento humano, el cual no se lleva a cabo con un proceso legal, sino más bien como un cumplimiento de normas legales de la Municipalidad. Tal es así cuando corresponde integrar al personal lo realizan de manera tradicional sin cumplir el debido proceso y normas con que se cuenta.

Para una mejora en calidad de gestión pública, se necesita el sustento del proceso de la gestión del talento humano del autor Chiavenato (2009) quien nos señala, mediante los procesos de integrar, organizar, recompensar, desarrollar y retener (...) se logre integrar al personal de manera transparente , basándose en el término de “meritocracia” que significa capacidad intelectual o espíritu competitivo

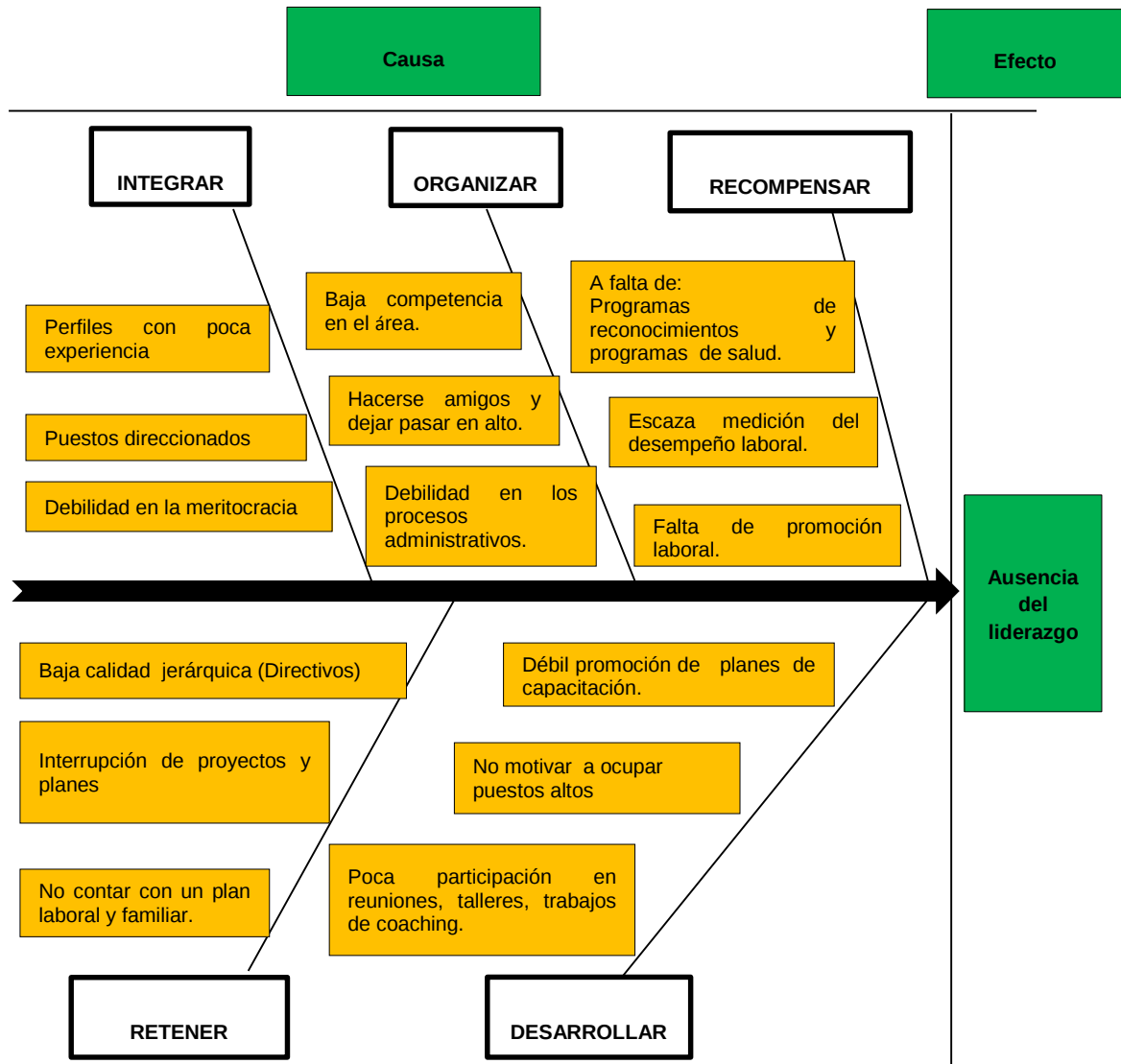
palabra usada por primera vez por Young (1958), para que de esta manera se ignore ocupar puestos direccionados en base a favores políticos, nepotismos, amiguismo, facilitando a una débil gestión como delegar funciones , asumir responsabilidades de los superiores sin experiencia, resolver situaciones a través de asesores, poca participación en la institución , pérdida de protagonismo, competitividad y reputación de la Municipalidad, de modo que afecta negativamente el periodo de gestión, sin la capacidad de fomentar capacitaciones y desarrollo profesional, ni igualdad para la suma de talentos.

Con tal análisis la motivación es aportar nuevas ideas y habilidades humanas y tecnológicas en favor del talento humano, con el mecanismo de lograr metas y objetivos para la institución, la propuesta es viva sujeto a cambios del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Quichuas, comprometidos en ofrecer el arte de aprender a detectar y diferenciar similitud de perfiles ,para ello se tiene que implementar un trabajo de mejora en la área específica con el tema gestión del talento humano ,que incluya aspectos integrales citado por Chiavenato ,donde el proceso integración del personal sea lo más adecuado para cada área , es allí donde los cuatro proceso organizar, recompensar, desarrollar y retener se fortalezcan en favor del profesionalismo con las habilidades del talento humano, cuidarlos, estimularlos, capacitarlos y motivarlo en el manejo del liderazgo, con sesiones de coaching, extender línea de carrera, identificar habilidades técnicas, competencias y capacidad eficiente en el personal, recomendándole que cada trabajador desarrolle su propia destreza ,habilidad y especialidad.

En tal sentido la gestión del talento humano y el liderazgo, es una sumatoria de competencias que busca enfrentar a un gran desafío actual, el trabajo en conjunto es fortalecer el desarrollo del liderazgo a base de una buena gestión del talento humano en el personal de la Municipalidad.

La investigación está convencida en la suma del cambio en la gestión del talento humano y el desarrollo del liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas.

Figura N°01. Identificación de problemas en los procesos de la gestión del talento humano y el liderazgo.



Fuente: Investigación, Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.
Elaboración: Investigador

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?

1.2.1 Problema Específico

✚ ¿De qué manera influye la integración del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?

✚ ¿De qué manera influye la organización del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?

✚ ¿En qué medida influye la recompensa del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?

✚ ¿En qué medida influye el desarrollo del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?

✚ ¿De qué manera influye la retención del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?

1.3. Objetivo general

Analizar en qué medida la gestión del talento humano influye en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

1.4. Objetivos específicos

-  Explicar de qué manera influye la integración del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.
-  Explicar de qué manera influye la organización del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.
-  Explicar de qué manera influye la recompensa del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.
-  Explicar de qué manera influye el desarrollo del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.
-  Explicar de qué manera influye la retención del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

El factor talento humano que conforman las diferentes municipalidades del Perú, son piezas y claves que enriquecen las necesidades de cada realidad es la razón fundamental de incrementar el conocimiento sobre el proceso y manejo del talento humano, cuyo trabajo es el aprendizaje, la indagación y el conocimiento científico ya que ello será de gran ayuda para el desarrollo de la gestión del talento humano y el liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

1.5.2. Justificación Metodológica

Para la presente investigación se emplea el método científico con problemas reales vivencias del día a día que son investigadas, para dar con el análisis y su práctica en el desarrollo del manejo correcto de los procesos de la gestión del talento humano el que cuenta con la validez metodológica.

1.5.3. Justificación Práctica

Esta investigación se basa en procesos que recapacita, capacita y entrena a los trabajadores vinculando las dimensiones de las dos variables, por lo cual se hace uso de técnicas y metodologías e instrumentos para organizar y examinar los resultados que busca promover el cambio de cultura, aprendizaje organizacional y el liderazgo, aspectos que son débiles en la gestión

pública de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

1.6. Limitación de la investigación

1.6.1. Limitaciones

Limitación Económica

Por todo lo que se puede recurrir en la investigación, los costos de los libros, materiales digitales, pasajes, copias e impresiones.

Limitación Temporal

El estudio de la investigación recoge información de la gestión laboral del presente año 2018.

Limitación Contextual

El estudio y los resultados están referidos dentro del contexto de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica.

1.7. Viabilidad de la investigación

La presente investigación fue factible y viable porque se contó con los recursos bibliográficos, humanos, económicos y tecnológicos para el estudio que se realizó dentro la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018:

Recursos Bibliográficos:

Se contó con la bibliografía física y virtual del cual se recopiló información local, nacional e internacional, para su estudio de las dos variables.

Recursos Humanos:

Se contó con el apoyo incondicional del área de recursos humanos, los trabajadores de las distintas áreas de la Municipalidad, quienes proporcionaron información necesaria para la ejecución y desarrollo de la investigación.

Recursos Económicos:

Estuvo a la posibilidad y alcance, para que se realice de forma normal el estudio de investigación de la tesis.

Recursos Tecnológicos:

Se contó con las herramientas tecnológicas, una laptop, impresora, lapiceros, grabadora y el programa SPSS 23 para el procesamiento de la información de investigación en mención.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. VARIABLE1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Antecedentes Internacionales

López, A. (2014). “La gestión del talento y su impacto en la productividad de Vaud confecciones de la ciudad de Ambato-2014”. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, la investigación concluye:

Mediante el estudio realizado y analizado se puede concluir que, efectivamente la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la productividad de la empresa “**Vaud confecciones**” lo cual cumple con el objetivo general planteado. Al analizar la gestión del talento humano, se evidencia que existe una estrecha relación entre el desempeño laboral y la productividad, en este sentido se manifiesta que los empleados de la empresa “**Vaud confecciones**” se sienten motivados por varios aspectos, entre ellos, el ambiente de trabajo en el que se desempeñan, la buena relación entre compañeros y el sueldo que perciben, esto a su vez produce que se identifiquen como parte importante de la empresa y aumenten su productividad.

Antecedentes Nacionales

Oscoco, H. (2014). “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurimac-2014”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas-Apurimac-Perú, la investigación concluye:

La gestión del talento humano se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). Mientras que la planificación del talento humano se relaciona de forma positiva con el (0.475, coeficiente de correlación spearman). En tanto que la integración del talento humano se relaciona de forma positiva con (0.483, coeficiente de correlación de spearman) y por último el desarrollo del talento humano de relaciona de forma positiva con (0.417, coeficiente de correlación de spearman) con la variable desempeño laboral.

Antecedentes Locales

Cielo, M. (2017). “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo agencia de Tingo María, 2017”, (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco- Perú, la investigación concluye:

Conclusiones generales:

La gestión del talento humano como variable de estudio influye y se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la caja Huancayo sede Tingo María. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre las dimensiones consideradas, es decir, el desempeño laboral de los trabajadores

está presente siempre y cuando la gestión del talento humano sea tomada en cuenta por la institución de manera adecuada, lo cual se lograra en los trabajadores de la institución un óptimo desempeño laboral y por ende se contribuirá a la eficacia organizacional.

Conclusiones específicas:

Los trabajadores de la caja Municipal de Huancayo, casi siempre son reconocidos y felicitados por el trabajo que realizan, lo cual refleja de manera significativa en el desempeño laboral. En cuanto a la remuneración percibida, la mayoría de los trabajadores no están de acuerdo con la remuneración que percibe, por el cargo y trabajo que realizan.

Así mismo la mayor parte de los encuestados, es decir el 52% manifestaron que a veces llegan a los objetivos y metas planificadas por la institución. Con la gestión del conocimiento, referidas a las competencias y la capacidad de innovación, se determinó que la gran mayoría de los trabajadores si son capaces a realizar sus funciones en el área que labora. Además los procesos innovadores (mejores prestaciones, cambios tecnológicos, etc.) que realiza la administración no permiten desarrollar nuevas formas de aprendizaje organizacional. Con el clima laboral, referido al medio ambiente laboral y nivel de satisfacción del personal. Respecto al medio ambiente laboral se determinó lo siguiente: primero que las condiciones ambientales que la institución brinda a sus trabajadores no es adecuada, mostrándose en ellos cierto malestar, reflejándose negativamente en su desempeño laboral, y segundo que las relaciones que se tienen con sus compañeros y su jefe es regular. Respecto al nivel de satisfacción del personal se determinó que la gran mayoría de los trabajadores califican con un nivel medio de satisfacción por

pertenecer a la institución y por el trabajo que realizan en la institución.

Nolberto, M. (2017). “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui - 2017”. (Tesis de pregrado).Universidad de Huánuco- Perú, la investigación concluye:

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que nos indica que existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, demostrando así que si se desarrolla una buena gestión del talento humano, el cual se aprecia en el desempeño laboral del trabajador. Por lo tanto la selección del personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman el cual arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección del personal y la calidad del trabajo. De la misma forma la selección del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección del personal y el trabajo en equipo. Por último la capacitación del personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva, entre capacitación del personal y la calidad del trabajo.

2.1.2. VARIABLE 2: LIDERAZGO

Antecedentes Internacionales

Urizar, S. (2016). “Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante don Carlos, Cobán alta Verapaz-2016”. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar - Guatemala, la investigación concluye:

A través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE, se determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio. Al evaluar el estilo de liderazgo liberal, se observa como el estilo de liderazgo menos utilizado en la muestra evaluada, por lo tanto se evidencio que el estilo de liderazgo participativo es utilizado a un nivel promedio, por el grupo de participantes del estudio.

Antecedentes Nacionales

Esparza, A. (2016). “El Estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de Contabilidad en la Empresa el Roció S.A. Año 2016- Trujillo” (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo Trujillo-Perú, la investigación concluye:

El estilo de liderazgo del contador general del área de contabilidad posee un estilo de liderazgo de equipo, debido a que se ubica en la malla del grid gerencial, la buena orientación equilibrada tanto por tarea como por las personas, el estilo de equipo se caracteriza por perseguir altos rendimientos de sus colaboradores y a su vez busca productividad y participación e interdependencia de los colaboradores. En tanto para mejorar el

desarrollo del estilo de liderazgo se propuso el desarrollar un plan de lineamientos para mejorar la orientación del liderazgo hacia el personal, proponiendo lineamientos de actividades para ser consideradas como una propuesta de mejora de las relaciones laborales entre el jefe y el colaborador.

Antecedentes Locales

Zambrano, H. (2017). “Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco - 2016” (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco - Perú, la investigación concluye:

Las variables del liderazgo transformacional se asocian significativamente al desarrollo del liderazgo en los profesionales de enfermería aceptando la hipótesis de investigación se concluye mencionando de que el liderazgo transformacional es el más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales de la red de salud de Huánuco. Mientras el liderazgo transaccional no es el más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales de la red de salud de Huánuco. En tanto el menos significativo es el liderazgo Correctivo/Evitador no es aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales de la red de salud de Huánuco.

2.2. BASES TEÓRICAS

VARIABLE INDEPENDIENTE

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(Chiavenato, (2007) Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.**(p.43).**

Chiavenato, (2009) Define:

(...) Proceso sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en la razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología, que utiliza los procesos internos y el estilo de administración utilizado de infinidad y de otras variables importantes. **(Pp.7-8).**

Vallejo L. (2015) Define:

(...) disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Vásquez (2008), Citado por Carrión, (2016) Afirma:

Que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señala la importancia de una participación de todo los trabajadores de la empresa .El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la gestión del talento humano cumple sus funciones correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización (...).

García & Zapata (2008) Citado por Rubiela, (2013) Definen:

A la gestión del talento humano como, “la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa”.

Mora (2012) Citado por Rubiela, (2013) Define:

A la gestión del talento humano como una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer “o podrían hacer.

2.2.2. Aspectos fundamentales de la gestión moderna del talento humano:

Chiavenato (2009) Se basa en cinco aspectos fundamentales:

1. Las Personas como seres humanos.

Son dotadas de personalidad propia y profundamente diferente entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la debida administración de los demás recursos de la organización. **(Chiavenato, 2009, p.10).**

2. Las personas como actividades de los recursos de la organización.

“Son como elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos”. **(Chiavenato, 2009, p.10).**

3. Las personas como asociadas de la organización.

(...) capaces de conducir a la organización a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en las organizaciones-esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de obtener (...) salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera. **(Chiavenato, 2009, p.10).**

4. Las personas como talentos proveedores de competencias.

Las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización. Cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equiparse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje. **(Chiavenato, 2009, p.10).**

5. Las personas como capital humano de la organización.

“como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio”. **(Chiavenato, 2009, p.11).**

2.2.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Tomando como base la teoría de Chiavenato:

Chiavenato (2009). Indica:

(...)Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados (...) es la función que permite colaboración eficaz de la personas (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos o el nombre que se utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales.

Los objetivos son múltiples; esta debe contribuir a alcanzar la eficacia de la organización: (p.11).

a) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.

La eficacia vino con la preocupación por alcanzar objetivos y resultados. No se puede imaginar la función del área de recursos humanos sin conocer el negocio de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para el área de recursos humanos. **(Chiavenato, 2009, p.11).**

b) Proporcionar competitividad a la organización.

Señala, saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo (...) la competitividad se refiere al grado que una organización en condición libre y justa de mercado, producir bienes y servicios. **(Chiavenato, 2009, p.11).**

c) Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.

Indica que, el propósito del área de recursos humanos es preparar y capacitar continuamente es el primer paso .El segundo es brindar reconocimiento (...) esto significa recompensar los buenos resultados (...) los objetivos deben ser claros y se debe explicar cómo serán medidos y sus beneficios. **(Chiavenato, 2009, p.13).**

d) Aumentar la autoactualización y la satisfacción de las personas en el trabajo.

Chiavenato (2009) afirma “la felicidad en la organización y la satisfacción en el trabajo son determinantes para su éxito” (p.13).

e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo

Chiavenato (2009) Sostiene:

Que la calidad de vida en el trabajo se refiere al estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad en el empleo, trabajar las horas adecuadas y desarrollar tareas significativas y agradables (...) con el objetivo de satisfacer la mayoría de las necesidades individuales en las personas y convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo. (p.13).

f) Administrar e impulsar el cambio

Chiavenato (2009) Sostiene:

En decenios recientes hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que deben saber cómo lidiar con los cambios si realmente quieren contribuir al éxito de su organización (...) cambios que se multiplican exponencialmente y cuyas soluciones imponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones (p.13)

g) Mantener políticas éticas socialmente responsable

Chiavenato (2009) Afirma, toda actividad del área de recursos humanos debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética (...) tanto las personas como las organizaciones deben seguir normas éticas y de responsabilidad social. (p.13)

h) Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Chiavenato (2009) Afirma, al cuidar a los talentos, el área de recursos humanos debe cuidar también el contexto donde trabajan. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración (...) el área de recursos humanos conduce a la creación no solo de la fuerza de trabajo fuertemente involucrada sino también de una empresa nueva y diferente. (p.13)

2.2.4. DIMENSIONES DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO:

Los cinco procesos de la gestión del talento humano

Según Chiavenato los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se encuentran en los cinco procesos:

2.2.5. Dimensión 1: Procesos para integrar a las personas

La integración del personal es un proceso importante el cual está destinado a encontrar al personal que reúna las competencias para desarrollar con eficiencia y eficacia una determinada área de trabajo (...) “Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se puede llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyendo el reclutamiento y la selección del personal” ” **(Chiavenato, 2009, p.15).**

2.2.5.1. Subdimension procesos para integrar a las personas

El reclutamiento: Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y a añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito (...) el reclutamiento interno y externo contribuyen a la formación y la continua actualización del banco de talentos que servirá de fuente para los reclutamientos futuros. **(Chiavenato, 2009, p.117).**

La Selección: (...) Consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno (...) la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización (...) el proceso de selección pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano. . **(Chiavenato, 2009, p.137).**

2.2.6. Dimensión 2 : Procesos para organizar a las personas

“Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluye el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño” **(Chiavenato, 2009, p.15)**

2.2.6.1. Subdimension del proceso para organizar

Programas de inducción: Es un programa formal e intensivo de entrenamiento inicial, destinado a los nuevos miembros de la organización, que tiene que por objeto familiarizarlo con el lenguaje habitual, sus usos y costumbres interno (cultura organizacional), la estructura de la organización (las áreas o departamentos que existen). **(Chiavenato, 2009, p.189).**

Diseños de puestos: Es la organización de las tareas y de las actividades repetitivas de un puesto y las calificaciones que necesita el ocupante, así como su posición en la

organización del trabajo como un todo, diseñar el puesto significa definir cuatro condiciones básicas:

1. Conjunto de tareas que el ocupante debe desempeñar.
2. Cuáles son los métodos y procesos de trabajo.
3. Con quien se debe reportar el ocupante del puesto (superior inmediato).
4. A quien debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (subordinados). **(Chiavenato, 2009, pp.205-206).**

Evaluación de desempeño: Es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar qué tanto los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo (...) es una valoración sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que se debe alcanzar (...)(**Chiavenato, 2009, p.245**).

2.2.7. Dimensión 3: Procesos para recompensar a las personas

“Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluye recompensas, remuneración prestaciones y servicios sociales.” **(Chiavenato, 2009, p.15).**

2.2.7.1. Subdimension del proceso para recompensar

Remuneración: Como asociado de la organización cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal sus conocimientos y habilidades, siempre cuando reciban una retribución (...) interesa invertir en recompensas para las personas, siempre en cuando aporten para alcanzar sus objetivos. **(Chiavenato, 2009, p.283).**

Prestaciones: Representan la compensación económica indirecta, pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona la organización, además de los salarios como los pagos de ley para la previsión social, los seguros, los planes de jubilación, los pagos por antigüedad, los bonos por desempeño y un aparte de costos relacionados con la alimentación, el transporte entre otros. **(Chiavenato, 2009, p.344).**

Incentivos: Es una gratificación tangible o intangible, a cambio de las cuales las personas asumen su membresía en la organización (decisión de participar) y una vez en ella, aportan su tiempo, su esfuerzo (...) la organización debe mantener la relación de los incentivos y las aportaciones en debida correspondencia cada persona aporta a la organización (en forma de trabajo, dedicación, esfuerzo y tiempo) en la medida que recibe incentivos a cambio (en forma de salarios, prestaciones, reconocimientos, promociones, premios) (...). **(Chiavenato, 2009, p.318).**

2.2.8. Dimensión 4: Procesos para desarrollar a las personas

“Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo de carreras, los programas de cambio y los programas de comunicación y conformidad”. **(Chiavenato, 2009, p.16).**

2.2.8.1. Subdimension del proceso para desarrollar

Capacitación y desarrollo de las personas: Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadores, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales (...) es una fuente de utilidad

porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados (...) la capacitación se orienta al presente ,se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y la competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo. En tanto el desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparan en el futuro de la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí. Los dos, la capacitación y el desarrollo son procesos de aprendizaje. **(Chiavenato, 2009, p.371).**

Desarrollo de las carreras: Tiene vinculación estrecha con el desarrollo de sus carreras. Una carrera es la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional (...) es un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos (...) se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos. **(Chiavenato, 2009, p.418).**

La administración del cambio: El primer paso es cambiar el comportamiento individual para así tener condiciones que propicien el cambio en el comportamiento organizacional (...) de ahí en adelante se podrán cambiar la estructura organizacional que envuelve a las personas. **(Chiavenato, 2009, p.413).**

La administración del conocimiento: Es la creación, identificación, integración, recuperación, capacidad para compartir y utilización del conocimiento dentro de la organización (...) entre los distintos niveles organizacionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el

conocimiento dentro la organización. . (Chiavenato, 2009, p.402).

2.2.9. Dimensión 5 : Procesos para retener a las personas

“Son los procesos para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, y la calidad de vida y las relaciones sindicales.” (Chiavenato, 2009, p.16).

2.2.9.1. Subdimension del proceso para retener

Higiene, seguridad y calidad de vida:

- **La higiene laboral:** se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. (Chiavenato, 2009, p.474).
- **Seguridad en el trabajo:** La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, la prevención de incendios y la prevención de robos. (Chiavenato, 2009, p.479).
- **Calidad de vida:** (...) entenderemos que esta constituye una dosis perfecta de aglutinación de los talentos involucrados, que gozan de facultades, y la arquitectura organizacional correspondiente (organización de trabajo en equipo) una cultura organizacional amigable e incluyente y un estilo de administración democrática y participativa. (Chiavenato, 2009, p.494).

Relaciones con los empleados: Las relaciones con los empleados deben formar parte integral de la filosofía de la

organización es decir, esta debe tratar a sus empleados con respeto y les debe ofrecer medios para satisfacer sus necesidades personales y familiares. **(Chiavenato, 2009, p.447).**

Programas de reconocimiento: Los premios de reconocimiento son pagos o créditos concedidos a los colaboradores o a los equipos que han hecho aportaciones extraordinarias a la organización (...) el premio puede involucrar una ceremonia por el éxito del colaborador o equipo para fomentar que todos los demás se esfuercen por alcanzar objetivos de la organización (...). **(Chiavenato, 2009, p.449).**

VARIABLE DEPENDIENTE

2.2.2. LIDERAZGO

Lussier, Achua, (2002) Definen al liderazgo como el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio. (p.6).

National Minority AIDS Council (s.f.) Liderazgo Es “conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. (pg. 17).

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que “existen casi tantas definiciones de liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto”. Podemos encontrar definiciones que van desde “La capacidad de influenciar y conducir a otras personas “a “Situación de superioridad en que se halla una persona, una empresa, un

equipo, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito” (**Citado por Vilajoana, 2018, p.8**)

Chiavenato (2009) Afirma:

”El liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad (...) sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido (...) el liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección”. (p.336)

2.2.2.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE LIDERAZGO:

2.2.2.4. Dimensión 1: Liderazgo Transformacional

(Bass, 1985, p.21) Citado por Mendoza & Ortiz , (2006) Así visto el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de los que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y las sociedades.

Robbins & Coulter , (2014) Señala que el líder transformacional “Estimula e inspira (transforma) a los seguidores para que logren resultados extraordinarios (...) el liderazgo transformacional no es solo carisma, ya que el líder trata de inculcar en los seguidores la habilidad para cuestionar no solo las perspectivas establecidas, si no las perspectivas del líder”.

Escuela Europea de Excelencia (2015) considera (...) Se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmite su entusiasmo al equipo. A la vez que estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta (...).

(Bass y Riggio, 2006) Citado por Cabrera (2014) Señala que los líderes transformacionales son notoriamente capaces de afectar el desempeño de los individuos con alta orientación hacia los objetivos y la misión de la organización (*misión valence*) porque esos líderes establecen metas relacionadas con esta lo suficientemente claras y desafiantes que, logrando motivar a las personas que creen firmemente en esta guía para desempeñarse mejor.

Bass y Avolio (1990) Citado por Méndez, (2013) Señala Tales líderes logran estos resultados en una más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo:

2.2.2.4.1. Sub Dimensión del Liderazgo Transformacional

a) Influencia idealizada (liderazgo Carismático)

Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

b) Consideración Individualizada

Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores.

c) Estimulación Intelectual

Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas.

d) Liderazgo Inspiracional

(Bass, 1985; Burns, 1978) Citado por Méndez, (2013)

Los líderes dan ánimo, aumenta el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad.

Tabla N° 01

Aspectos Relevantes Del Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional	El líder transformacional busca transformar la organización, hay también tacitas promesas a los seguidores de que ellos también serán transformados de alguna manera, quizás se lleguen a parecer al líder, en algunos aspectos, los seguidores son el producto de la transformación.
	Los líderes transformacionales son a menudo carismáticos, pero no son narcisistas en ser carismáticos líderes, ellos excitan a creer en uno mismo, más que creer en otro.
	Una de las trampas del liderazgo transformacional es la pasión y la confianza que pueden ser errores de la verdad y de la realidad. Mientras es verdad que grandes cosas pueden ser alcanzadas a través de un liderazgo entusiasta (...)
	Paradójicamente, la energía que obtiene la gente puede también causarles a ellos la rendición. El líder transformacional a menudo tiene grandes cantidades de entusiasmo, (...)
	El líder transformacional también tiende a ser visto en una gran fotografía (...).
	Finalmente, un líder transformacional busca (...) la correcta situación para dar lo que poseen dentro de su interior y pueden ser personalmente responsables de salvar a compañías enteras de la quiebra y el desastre.

Fuente: Elaborado por Méndez Benavides con los datos extraídos de Bass, B.M. (1985)

2.2.2.5. Dimensión 2: Liderazgo Transaccional

Robbins y Coulter. (2014) Los líderes eran transaccionales, es decir, individuos que principalmente dirigían utilizando intercambios (o transacciones) sociales (...) guían o motivan a los seguidores para que trabajen hacia metas establecidas al intercambiar recompensas por su productividad.

Escuela Europea de Excelencia (2015) Indica:

“Que este estilo de liderazgo nace de la idea de los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder. La forma de pago es a cambio de esfuerzos y la aceptación hacia diferentes tareas que les da su líder (...) este tipo de estilo no es un verdadero estilo de liderazgo, ya que es un principio hacia la ejecución de tareas que se deben realizar a corto plazo”.

Retos para ser directivos.es.e.es (2016) El modelo premio-castigo ha sido implementado en distintas disciplinas y ámbitos, sobre todo en aquellos que se centran en la obtención de resultados a corto plazo o mediano plazo (...) un tipo de liderazgo basado en la teoría de condicionante operante, aquella que busca resultados concretos a cambio de incentivos, alicientes o estímulos.

Especialmente en donde primen:

Poca iniciativa. Este sistema es especialmente efectivo cuando los grupos son apáticos o les cuesta llevar a cabo sus tareas.

Escasa habilidades. Algunos colaboradores no cuentan con la destreza ni las habilidades para llevar a cabo sus tareas.

Bajo desempeño. Otro contexto propicio para aplicar el sistema es aquel en que los trabajadores de una compañía muestran bajos índices de desempeño.

Bass y Avolio, Citado por Rozo & Abaunza (2010) Suele darse cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente (sancionan) en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado. Suele entenderse conformado por dos subdimensiones:

2.2.2.5.1 Subdimensión del Liderazgo Transaccional

a) Recompensa Contingente

Remite a una interacción entre el líder y seguidor guiado por intercambios recíprocos. EL líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de

cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos.

b) Administración por excepción

El líder interviene solamente cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso.

2.2.2.6. Dimensión 3: Liderazgo Correctivo /Evitador

Tafad & cursos, (s.f.) El líder monitorea la presencia de fallas en el desempeño para tomar acción correctiva, pudiendo también intervenir solo cuando los problemas llegan a ser graves, o no actuar, evitando tomar decisiones.

Bass & Riggio, (2008) Nos dicen que este líder tiende a no corregir errores ni fallas, que tiende a demorar la respuesta a asuntos urgentes y sobre todo le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.

2.2.2.6.1 Sub Dimensión del Liderazgo Correctivo /Evitador

a) Dirección por excepción activo

Tafad y cursos, (s.f.) El líder se focaliza principalmente en el monitoreo de la ejecución de las tareas en busca de errores o fallas, con el fin de corregirlo para mantener los niveles de desempeño esperados.

b) Dirección por excepción pasiva

Bass y Riggio, (2008) Presentan una fórmula que es “if ain’t broke, don’t fix it”. Es decir “si algo no está roto no hay porque arreglarlo” De esta forma el líder solo actúa cuando algo ha fallado o cuando no se ha logrado cumplir con las metas o los objetivos establecidos previamente a través de los acuerdos.

Tafad y cursos, (s.f.) El líder se muestra pasivo, tomando acción correctiva solo después de que los errores o fallas han sucedido, y los problemas han llegado a ser serios.

c) Laissez- Faire (Dejar de hacer)

Bernard Bass citado por Vega & Zavala, (2004) Mencionan que. “Existen menos concentración en el trabajo por parte de los seguidores y además el trabajo es de pobre calidad” (p.122)

Tafad y cursos, (s.f.) El líder aumenta tomar acción y decidir sobre cualquier asunto.

Escuela Europea de Excelencia (2015) señala:

“La expresión “Laissez- Faire” es francesa y significa “déjalo ser”, se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo para trabajar por su propia cuenta (...) resulta bastante efectivo si los líderes monitorean lo que está consiguiendo y lo comunican al equipo de forma regular (...) es

efectivo cuando los trabajadores cuentan con larga experiencia y tienen iniciativa propia”.

2.3. Definiciones conceptuales

Desarrollar: Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo de carreras, los programas de cambio y los programas de comunicación y conformidad.

Integrar: Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se puede llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyendo el reclutamiento y la selección del personal.

Liderazgo: Definen al liderazgo como el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio.

Liderazgo Transformacional: El líder transformacional impulsa resultados y cambio de manera directa o indirecta influyendo en los trabajadores y formando una cultura organizacional.

Liderazgo Transaccional: Se caracteriza por la motivación del líder hacia los seguidores para intercambiar con ellos estímulos y premios para conseguir buenos resultados en las tareas asignadas.

Liderazgo Correctivo / Evitador: Nos dicen que este tipo de líder tiende a no corregir errores ni fallas, que tiende a demorar la respuesta a asuntos urgentes y sobre todo le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.

Organizar: Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa. Incluye el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

Talento humano: Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.

Recompensar: Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluye recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

Retener: Son los procesos para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una influencia significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicos

✚ Existe una influencia significativa entre la integración y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

✚ Existe una influencia significativa entre la organización y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

✚ Existe una influencia significativa entre la recompensa y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

✚ Existe una influencia significativa entre el desarrollo y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

✚ Existe una influencia significativa entre la retención y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Variable dependiente

Gestión del talento humano

2.5.2. Variable independiente

Liderazgo

2.6 Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores)

Tabla N° 02

Operacionalización de variables (Variable Independiente)

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	ITEM.PREGUNTAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Chiavenato ,2007,pag.43)	Integrar a las Personas	✓ Reclutamiento ✓ Selección	✓ ¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias? ✓ ¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?
	Organizar a las Personas	✓ Programas de inducción ✓ Diseños de puestos ✓ Evaluación de desempeño	✓ ¿La buena gestión del talento humano determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad? ✓ ¿Los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente?
	Recompensar a las Personas	✓ Remuneración ✓ Prestaciones ✓ Incentivos	✓ ¿Es importante los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador? ✓ ¿Se aplica un sistema de compensación equitativo por el logro obtenido?
	Desarrollar a las Personas	✓ Capacitación y desarrollo de las personas. ✓ Desarrollo de la carrera. ✓ Administración del cambio. ✓ Administración del conocimiento.	✓ ¿El área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación? ✓ ¿Los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal en gran medida?
	Retener a las Personas	✓ Higiene seguridad y calidad de vida. ✓ Relaciones con los personales. ✓ Programas de reconocimiento.	✓ ¿Los ascensos en la institución obedecen a antecedentes de la hoja de vida del trabajador? ✓ ¿Se promueve planes de prevención y/o convenios en salud por amenaza, dañada en el trabajo?

Tabla N° 03

Operacionalización de variables (Variable Dependiente)

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	ITEM.PREGUNTAS
LIDERAZGO Lussier R., Achua C. (2002) Definen al liderazgo como el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio. (p.6).	Liderazgo Transformacional	✓ Influencia idealizada (Liderazgo carismático) ✓ Consideración individualizada ✓ Estimulación intelectual ✓ Liderazgo inspiracional	✓ ¿Los logros obtenidos en la institución son admirados por que dan muestras de ejemplo? ✓ ¿Son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa? ✓ ¿Son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse? ✓ ¿Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo su trabajo? ✓ ¿Me gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables?
	Liderazgo Transaccional	✓ Recompensa contingente ✓ Administración por excepción	✓ ¿Tienen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas? ✓ ¿Se corrigen oportunamente los errores y fallos?
	Liderazgo Correctivo /Evitador	✓ Dirección por excepción activa ✓ Dirección por excepción pasiva ✓ Laissez Faire (Dejar de hacer)	✓ ¿Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar? ✓ ¿Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones? ✓ ¿Me cuesta ser parte del problema cuando la situación es complicada?

Fuente: Basado a los autores

Elaboración: Investigador

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En la presente investigación se ha empleado la metodología de tipo aplicada e investigativa porque se cuenta con la validez metodológica.

3.1.1. Enfoque

La presente investigación es de enfoque cuantitativo **Hernández et al, (2010)** Definen, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p.4).

3.1.2. Alcance o nivel

El presente estudio es de alcance correlacional **Hernández et al, (2014)** Señala que:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (...) para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de estas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. (p.93).

3.1.3. Diseño

El diseño de la investigación para el presente estudio de trabajo es de: Diseño no experimental, transeccional o transversales, transeccionales descriptivo y transeccionales correlacionales carrasco (2006) conceptualiza como sigue:

Diseños no experimentales

Carrasco (2006) Señala, que son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia (p.71).

Diseños transeccionales o transversales

Carrasco (2006) Señala que, estos diseños se utilizan para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo. (p.72).

Diseños transeccionales descriptivos

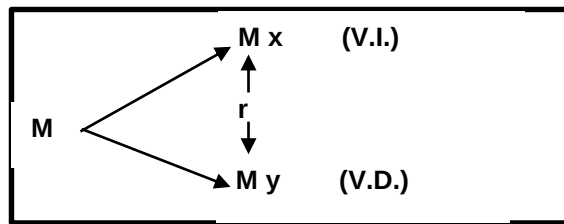
Carrasco (2006) Señala que, estos diseños se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho y fenómeno de la realidad de un momento determinado (p.72).

Diseños correlacionales

Carrasco (2006) Señala que:

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p.73).

Del cual se muestra el siguiente diagrama:



Dónde:

M: Muestra

VI: Gestión del talento humano

VD: Liderazgo

r : Relación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

(Selltiz et al., 1980) citado por Hernández et al, (2010). Sostienen que, la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.174).

“Es preferible entonces establecer con claridad las características de la población, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales”. **(Hernández et al, 2010, p.174).**

Para el presente trabajo de investigación se está considerando la población de 51 trabajadores en su condición de contratados, no existiendo personal nombrado alguno por ser un Municipio joven, con cuatro años de funcionamiento denominada Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N°04

Resumen cuantitativo de la población y muestra

RESUMEN CUANTITATIVO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-TAYACAJA-HUANCAVELICA,2018	
ORGANO DE ALTA DIRECCIÓN (ALCALDIA)	2
ORGANO DE ALTA DIRECCIÓN (GERENCIA MUNICIPAL)	2
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2
ORGANO DE DEFENSA (PROCURADURIA MUNICIPAL)	1
ORGANO DE ASESORAMIENTO (UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA)	1
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	2
ORGANO DE APOYO (SECRETARIA GENERAL)	2
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1
UNIDAD DE TESORERIA Y RENTAS	2
UNIDAD DE CONTABILIDAD	1
UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	7
SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y OBRAS	4
SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	4
SUBGERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y COMUNALES	20
TOTAL DE TRABAJADORES	51

Fuente: Área de Recursos Humanos (C.A.P. P.) 2018-Municipalidad Distrital de Quichuas
Elaboración: Investigador

3.2.2. Muestra:

Hernández et al, (2010).Sostiene que es el subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población. (p.174).

Hernández. & Baptista, (2014). Muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccional, tanto

descriptivos como correlacionales-causales (las encuestas de opinión o sondeos, por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se presupone que esta es probabilística y que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. Las unidades o elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población (...) (p.177)

Para Hernández citado por Castro (2003), expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p.69)

Para la investigación se tomó la fuente de Hernández citado por castro, se tomó la muestra probabilística, se hizo uso de 3 técnicas con sus respectivos instrumentos. Se ha empleado el total de la población tomando de muestra a 51 trabajadores, y mediante encuestas se trabajó con 50 trabajadores. En tanto del órgano de línea (Sub gerencia de recursos humanos una (1) sola trabajadora) se entrevistó mediante la guía de entrevistas por ser el personal directa de la gestión del talento humano.

Tabla N°05

Resumen de la muestra y población para la aplicación de los instrumentos.

RESUMEN CUANTITATIVO DE LA MUESTRA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-2018	
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (GUIA DE ESTREVISTA)	1
TRABAJADORES COLABORADORES (ENCUESTAS)	50
TOTAL DE TRABAJADORES	51

Fuente: Área de Recursos Humanos (C.A.P. P.) 2018-Municipalidad Distrital de Quichuas
Elaboración: Investigador

3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla N°06

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Finalidad
Entrevistas: Villacorta (1995) citado por Valderrama & León, (2009) definen que, la entrevista es una técnica que sirve para recolectar datos y consiste en hacer preguntas orales sobre determinados aspectos del problema o fenómeno que se investiga (p.82)	Guía de entrevista Dirigida directamente al responsable del área de recursos humanos.	Se conoció las características de las variables del talento humano y el liderazgo en el personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas.
Observación : Valderrama & León ,(2009) sostienen: Que consiste en obtener datos de las cualidades externas o internas de un objeto o de niveles de comportamiento y conducta de una persona o varias personas.(p.52)	Ficha de observación: Direccionada a los trabajadores.	Se conoció las diferentes actividades, tareas y funciones desarrolladas por el personal de las diferentes áreas, gerencia y sub gerencias de la Municipalidad.
Encuesta: Valderrama & León ,(2009) Sustentan, como una técnica cuantitativa que consiste en coleccionar información (datos) sobre una parte de la población denominada tamaño muestral de sujetos.(p.88)	Cuestionario: Bernal, (2010) Sustenta, que el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. (p.260). Dirigido a los 51 trabajadores con 10 preguntas de cada variable en total 20 preguntas. Los valores que se utilizaron, para medir las variables de estudio fueron la escala de Likert (Rensis Likert ,1932) 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4:Casi siempre 5: Siempre	Se procesó datos según el grado de comportamiento de las dos variables en función a las respuestas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas.

Fuente: Adaptado a los autores citados.
Elaboración: Investigador

3.3.1. Para la presentación de datos

Los datos obtenidos fueron presentados mediante cuadros estadísticos numerados cronológicamente con sus respectivas frecuencias, gráficos de barra y su interpretación correspondiente.

3.3.2. Para el análisis e interpretación de los datos

Los datos obtenidos a través de las encuestas, se analizaron haciendo uso de la estadística descriptiva y para la tabulación de datos se ha tenido como soporte el software SPSS 23 y Excel.

3.3.3. Técnica de procesamiento de la hipótesis

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva el software SPSS 23 y Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

El presente estudio de investigación fue aplicado a 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas-2018.

Variable independiente: Gestión del talento humano

Dimensión 1: Integrar a las personas

Indicadores: Reclutamiento y selección

Tabla N° 7

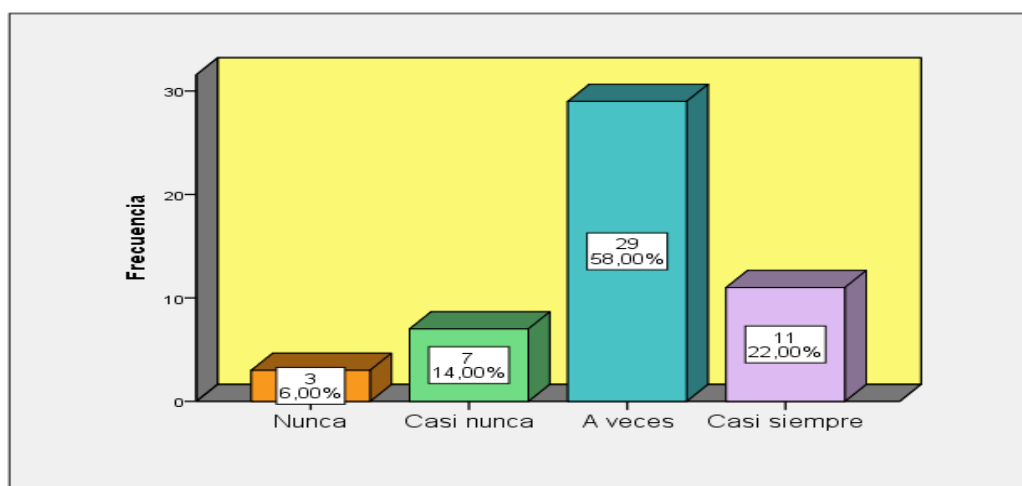
1. ¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	7	14,0	14,0	20,0
A veces	29	58,0	58,0	78,0
Casi siempre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N° 02

1. ¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias?



Fuente: Tabla N°07
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 29 trabajadores o el 58,00 % indicaron **a veces** se hace el uso de los medios de comunicación considerando como una debilidad por mejorar, seguidos por 11 trabajadores o 22,00% indican **casi siempre** respaldando el trabajo del área, mientras 07 trabajadores o el 14,00% señalaron **casi nunca** considerando no participativo el trabajo del área y 03 trabajadores o el 6,00% indicaron **nunca** considerando nulo el trabajo del área. De esta manera **a veces** el área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación.

Tabla N° 08

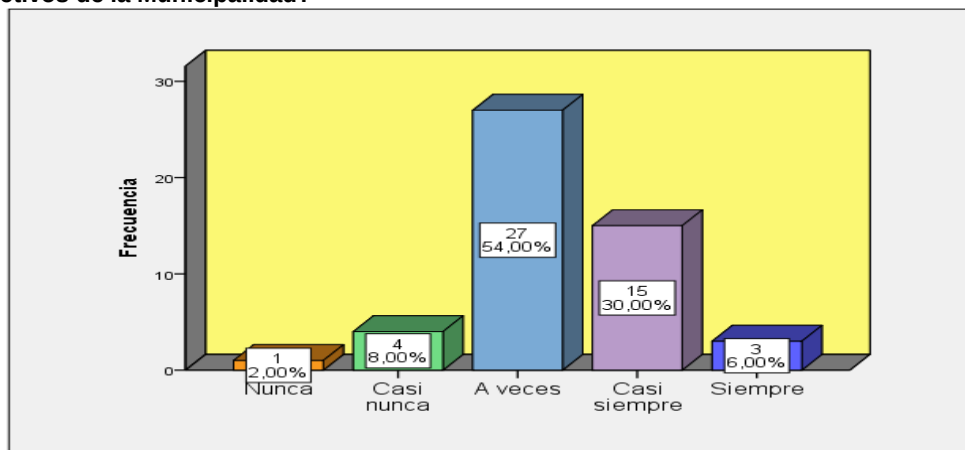
2. ¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	4	8,0	8,0	10,0
	A veces	27	54,0	54,0	64,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0	94,0
	Siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica

Figura N° 03

2. ¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?



Fuente: Tabla N°08

Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 27 trabajadores o el 54,00 % indicaron **a veces** se cumple el proceso de inducción al nuevo personal considerado como una oportunidad por mejorar, seguidos por 15 trabajadores o 30,00% indican **casi siempre** respaldando el trabajo del área, mientras 04 trabajadores o el 08,00% señalaron **casi nunca** considerando la baja participación del área de recursos humanos , solo 03 trabajadores o el 6,00% indicaron **siempre** considerando efectivo el trabajo del área y 1 trabajador o el 2,00% considera **nunca**. De esta manera a veces se cumple las políticas y el proceso de inducción al nuevo personal, de la Municipalidad.

Dimensión 2: Organizar a las Personas

Indicadores: Programas de inducción, diseños de puestos y evaluación de desempeño.

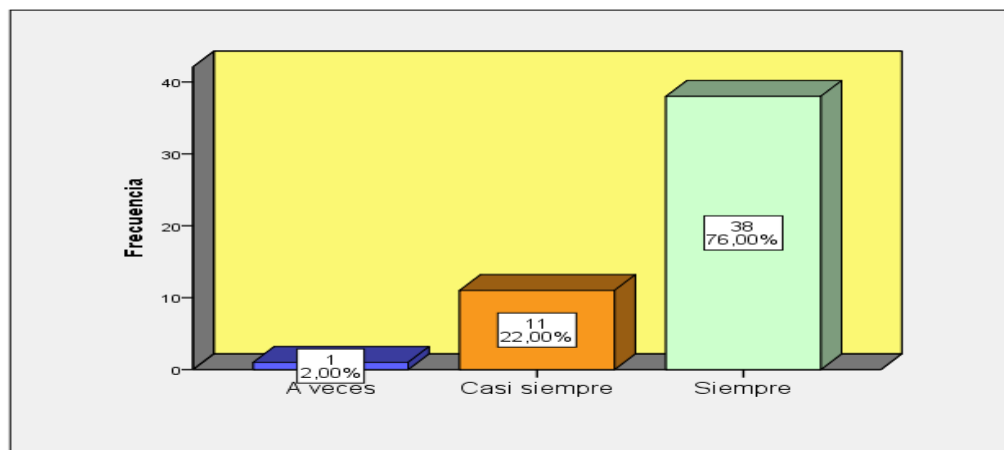
Tabla N° 09

3. ¿La buena gestión del talento humano determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0	24,0
	Siempre	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N° 04



Fuente: Tabla N°09
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 38 trabajadores o el 76,00 % indicaron **siempre** existe la motivación y la buena gestión del talento humano, seguidos por 11 trabajadores o 22,00% indican **casi siempre** respaldando la regular gestión del área, mientras 01 trabajador o el 2,00% señalo **a veces** considerando débil la gestión del talento humano. De esta manera **siempre** es exitosa la gestión del talento humano el cual determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad.

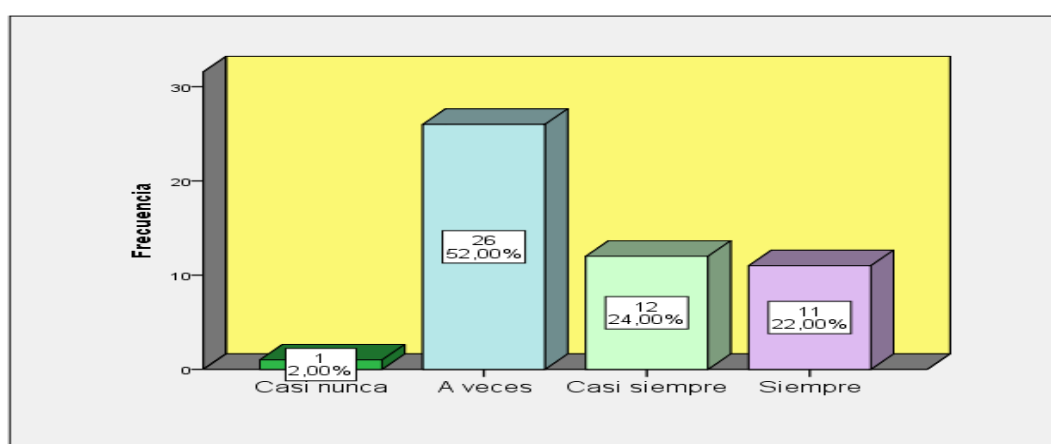
Tabla N° 10

4. ¿Los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	26	52,0	52,0	54,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°05



Fuente: Tabla N°10
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 26 trabajadores o el 52,00 % indicaron **a veces** se desempeñan en el área correspondiente, seguidos por 12 trabajadores o 24,00% indican **casi siempre** desarrollan su talento en el área, mientras 11 trabajadores o el 22,00% señalaron **siempre** trabajan en el área correspondiente y 1 trabajador o el 2,00% dijo **casi nunca** se trabaja en el área correspondiente, pero se estima que la experiencia es importante. De esta manera **a veces** los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente, esperando una pronta oportunidad.

Dimensión 3: Recompensar a las Personas

Indicadores: Remuneración, prestaciones e incentivos

Tabla N° 11

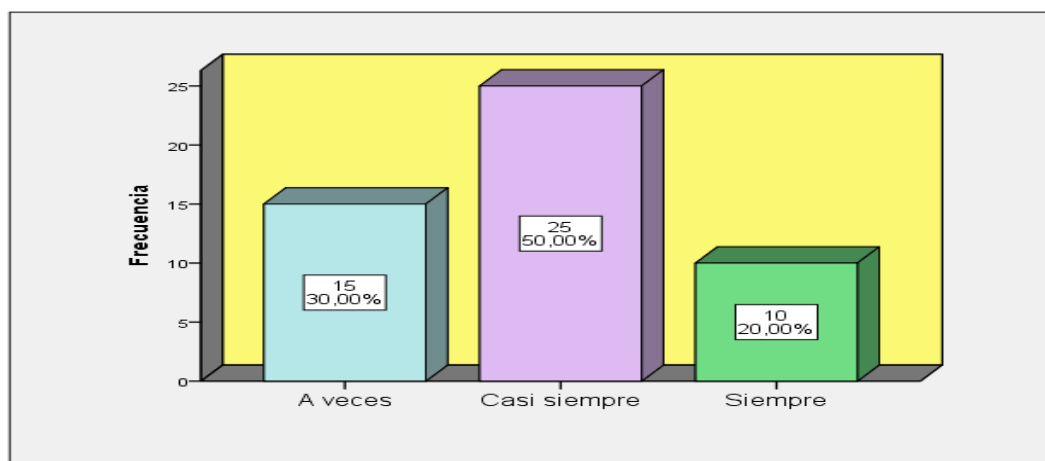
5. ¿Es importante los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	25	50,0	50,0	80,0
	Siempre	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica

Elaboración: Investigador

Figura N°06



Fuente: Tabla N°11

Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 25 trabajadores o el 50,00 % indicaron **casi siempre** los bonos por desempeño son motivantes, seguidos por 15 trabajadores o 30,00% indicaron **a veces** consideran circunstancial, mientras 10 trabajadores o el 20,00% señalaron **siempre** es importante considerar los bonos. De esta manera **casi siempre** son motivadores los bonos por desempeño para incentiva a la plena satisfacción del trabajador.

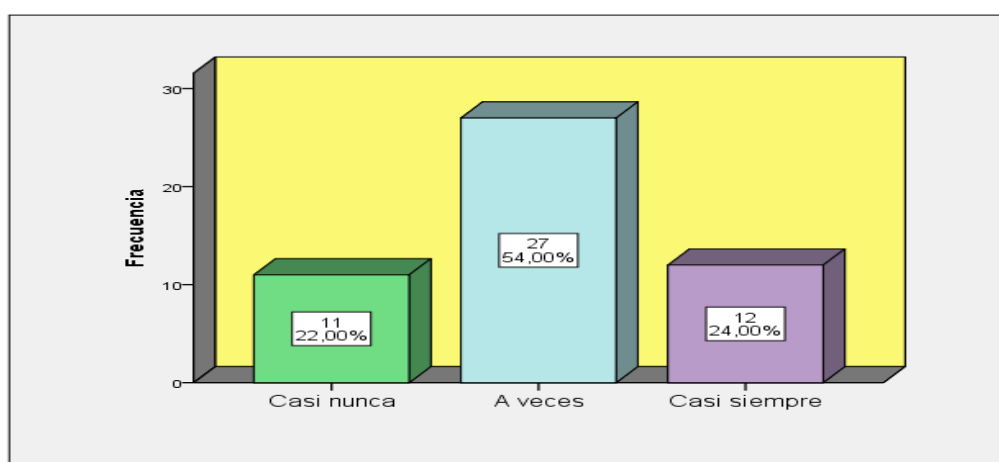
Tabla N° 12

6. ¿Se aplica un sistema de compensación equitativo por el logro obtenido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	22,0	22,0	22,0
	A veces	27	54,0	54,0	76,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°07



Fuente: Tabla N°12
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 25 trabajadores o el 50,00 % indicaron **casi siempre** los bonos por desempeño son motivantes, seguidos por 15 trabajadores o 30,00% indican **a veces** consideran circunstancial, mientras 10 trabajadores o el 20,00% señalaron **siempre** es importante considerar los bonos. De esta manera **casi siempre** son motivantes los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador.

Dimensión 4: Desarrollar a las Personas

Indicadores: Capacitación y desarrollo de las personas, desarrollo de la carrera, administración del cambio y administración del conocimiento.

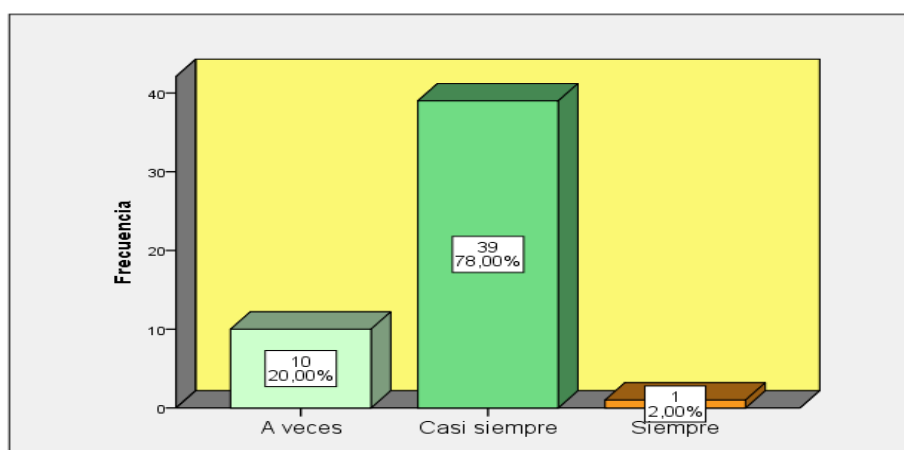
Tabla N° 13

7. ¿El área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	39	78,0	78,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°08



Fuente: Tabla N°13
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 39 trabajadores o el 78,00 % indicaron **casi siempre** se cumplen con los planes de capacitación, seguidos por 10 trabajadores o 20,00% indican **a veces** consideran a los planes por mejorar, mientras 01 trabajador o el 2,00% afirma que **siempre** se promueve las capacitaciones. De esta manera **casi siempre** el área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación.

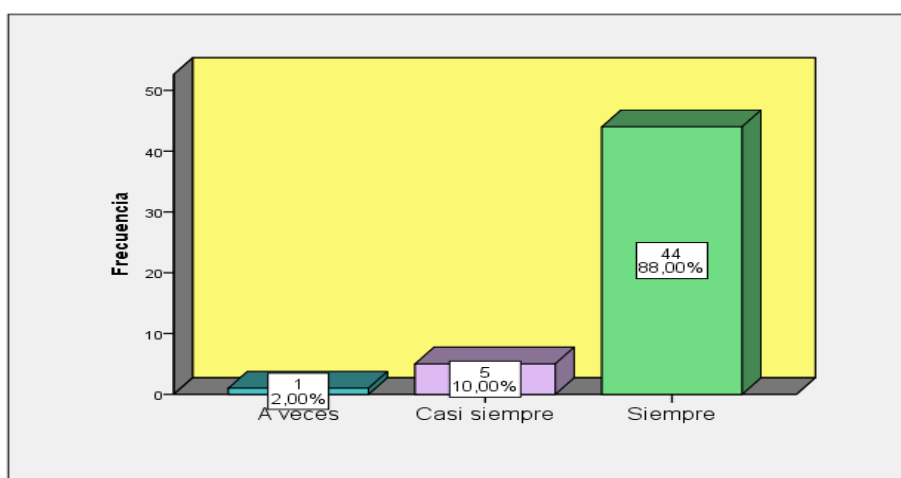
Tabla N° 14

8. ¿Los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal en gran medida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	5	10,0	10,0	12,0
	Siempre	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°09



Fuente: Tabla N°14
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 44 trabajadores o el 88,00 % indicaron **siempre** la capacitación contribuyen al desarrollo, seguidos por 05 trabajadores o 10,00% indican **casi siempre** considerando a la capacitación valioso , mientras que 01 trabajador o el 2,00% señalo **a veces** . De esta manera para los trabajadores de la Municipalidad los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal.

Dimensión 5: Retener a las Personas

Indicadores: Programas de inducción, diseños de puestos y evaluación de desempeño.

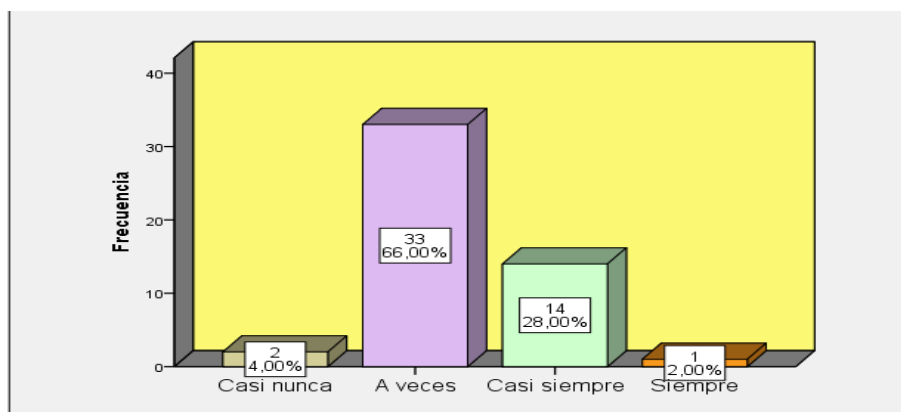
Tabla N° 15

9. ¿Los ascensos en la institución obedecen a antecedentes de la hoja de vida del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces	33	66,0	66,0	70,0
	Casi siempre	14	28,0	28,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°10



Fuente: Tabla N°15
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 33 trabajadores o el 66,00 % indicaron **a veces** son cumplidos y obedecen a la hoja de vida para los ascensos, seguidos por 14 trabajadores o 28,00% indican **casi siempre** consideran a la hoja de vida valioso, mientras que 02 trabajadores o el 4,00% señalan **casi nunca** se toma en cuenta la hoja de vida y solo 01 trabajador o 2,00% considera **siempre** se cumple. De esta manera a veces se cumplen los ascensos, proceso para mejorar.

Tabla N° 16

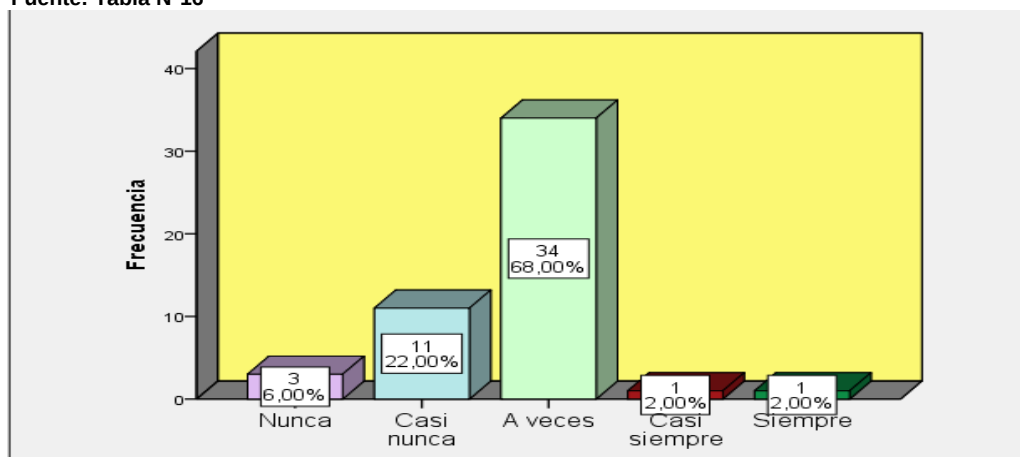
10. ¿Se promueve planes de prevención y/o convenios en salud por amenaza, dañada en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	11	22,0	22,0	28,0
	A veces	34	68,0	68,0	96,0
	Casi siempre	1	2,0	2,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°11

Fuente: Tabla N°16



Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 34 trabajadores o el 68,00 % indicaron **a veces** son cumplidos los planes de prevención de salud, seguidos por 11 trabajadores o 22,00% refieren **casi nunca** optan coordinar el tema salud, mientras que 03 trabajadores o el 6,00% señalaron **nunca** toman en cuenta el tema salud en tanto, 01 trabajador o 2,00% considera **casi siempre** se cumple, solo 01 trabajador o 2,00%.reafirma que si se cumple .De esta manera para los trabajadores de la Municipalidad a veces se promueve planes de prevención y/o convenios .

VARIABLE DEPENDIENTE: LIDERAZGO

Dimensión 1: Liderazgo Transformacional

Indicadores: Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y liderazgo inspiracional.

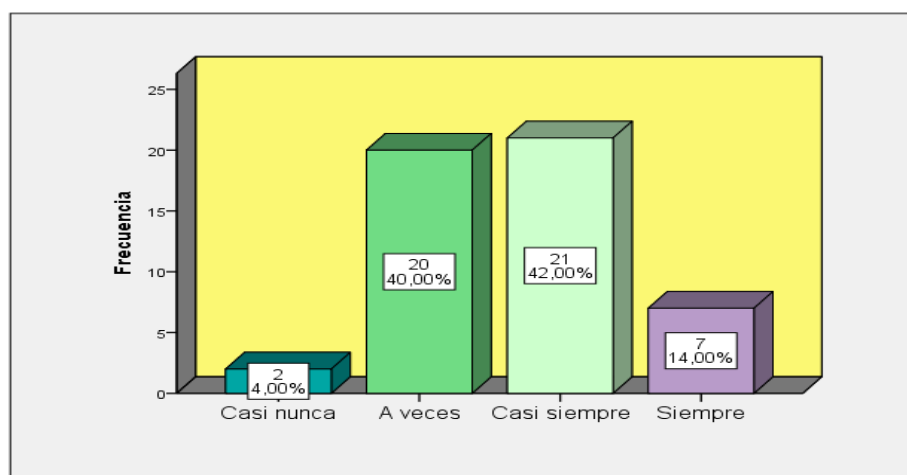
Tabla N° 17

11. ¿Los logros obtenidos en la institución son admirados por que dan muestras de ejemplo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces	20	40,0	40,0	44,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	86,0
	Siempre	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°12



Fuente: Tabla N°17
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 21 trabajadores o el 42,00 % indicaron **casi siempre** son admirados y tomados como ejemplo, seguidos por 20 trabajadores o 40,00% refieren **a veces** son reconocidos, mientras que 07 trabajadores o el 14,00% señalaron **siempre** toman como ejemplo el logro, mientras 02 trabajadores o 4,00% consideran **casi nunca** se cumple, recomendando más compromiso al área. De esta

manera casi siempre los logros obtenidos en la Municipalidad son admirados por que dan muestras de ejemplo.

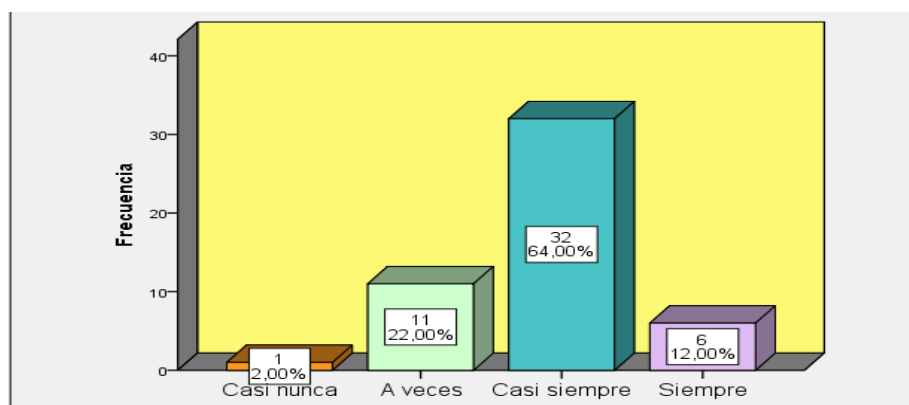
Tabla N° 18

12. ¿Son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	11	22,0	22,0	24,0
	Casi siempre	32	64,0	64,0	88,0
	Siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°13



Fuente: Tabla N°18
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 32 trabajadores o el 64,00 % indicaron **casi siempre** la automotivación es propio ante cualquier circunstancia, seguido por 11 trabajadores o 22,00% refieren **a veces** lo hacen, mientras que 06 trabajadores o el 12,00% señalaron **siempre** se auto motivan porque consideran una fortaleza, mientras 01 trabajador o 2,00% considera innecesario. Para los trabajadores casi siempre son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa.

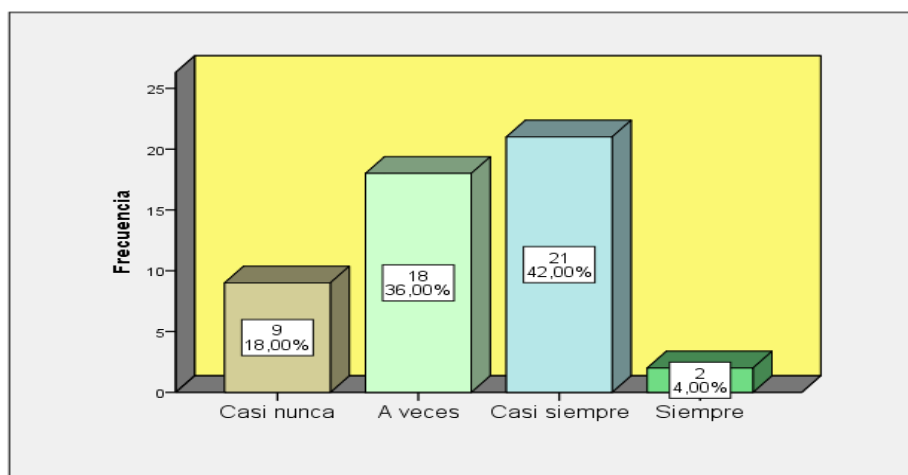
Tabla N° 19

13. ¿Son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	18,0	18,0	18,0
	A veces	18	36,0	36,0	54,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	96,0
	Siempre	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°14



Fuente: Tabla N°19
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 21 trabajadores o el 42,00 % indicaron **casi siempre** son estimulados al cambio, seguido por 18 trabajadores o 36,00% refieren **a veces** son estimulados, hacia el cambio, mientras que 09 trabajadores o el 18,00% señalaron **casi nunca** son considerados, mientras 02 trabajadores o 4,00% indicaron **siempre** consideran haber sido estimulado al cambio. Resumiendo los trabajadores de la Municipalidad casi siempre son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse, refieren.

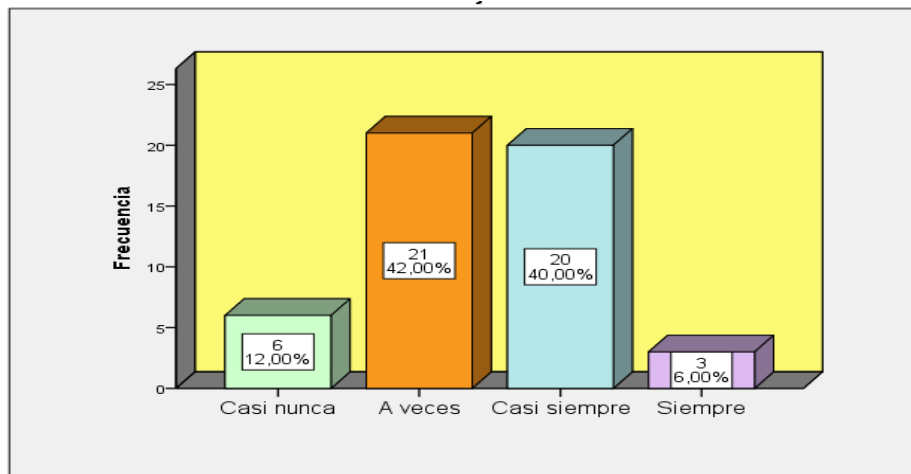
Tabla N° 20

14. ¿Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo su trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Casi nunca	6	12,0	12,0	12,0
	A veces	21	42,0	42,0	54,0
	Casi siempre	20	40,0	40,0	94,0
	Siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°15



Fuente: Tabla N°20
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 21 trabajadores o el 42,00 % indicaron **a veces** son motivados por los jefes, seguido por 20 trabajadores o 40,00% refieren **casi siempre** son respaldados en el trabajo realizado, mientras que 06 trabajadores o el 12,00% señalaron **casi nunca** consideran mejorar, trabajar, mientras 03 trabajadores o 06,00% indicaron **siempre** consideran una buena iniciativa. Para los trabajadores **a veces** los jefes líderes motivan al personal, proponiendo actitud y un buen indicio por mejorar.

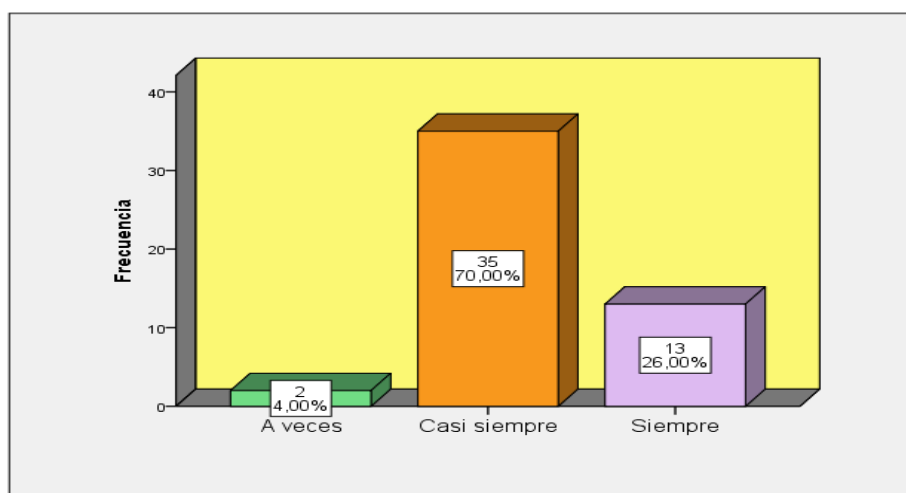
Tabla N° 21

15. ¿Me gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,0	4,0	4,0
	Casi siempre	35	70,0	70,0	74,0
	Siempre	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°16



Fuente: Tabla N°21
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 35 trabajadores o el 70,00 % indicaron **casi siempre** se adaptan al cambio transformar, seguido por 13 trabajadores o 26,00% refieren **siempre** respaldan sus propias iniciativas, mientras que 02 trabajadores o el 04,00% señalaron **a veces** consideran necesario. Resumiendo un buen grupo opina que **casi siempre** gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables.

Dimensión 1: Liderazgo Transaccional

Indicadores: Recompensa contingente, administración por excepción.

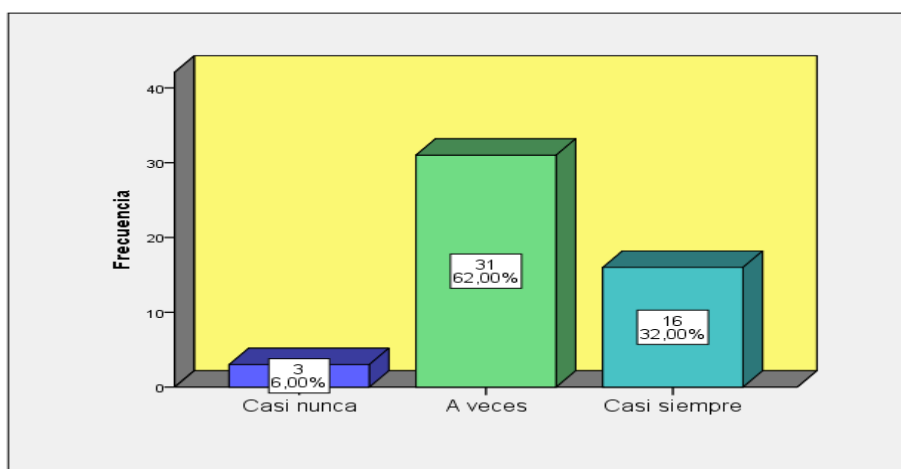
Tabla N° 22

16. ¿Tienen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces	31	62,0	62,0	68,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°17



Fuente: Tabla N°22
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 31 trabajadores o el 62,00 % indicaron **a veces** son reconocidos exigiendo sea continuamente, seguidos por 16 trabajadores o 32,00% refieren **casi siempre** ser recompensados, mientras que 03 trabajadores o el 06,00% señalaron **casi nunca** han sido reconocidos. De esta manera para los trabajadores de la Municipalidad es una debilidad que **a veces** se tomen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas.

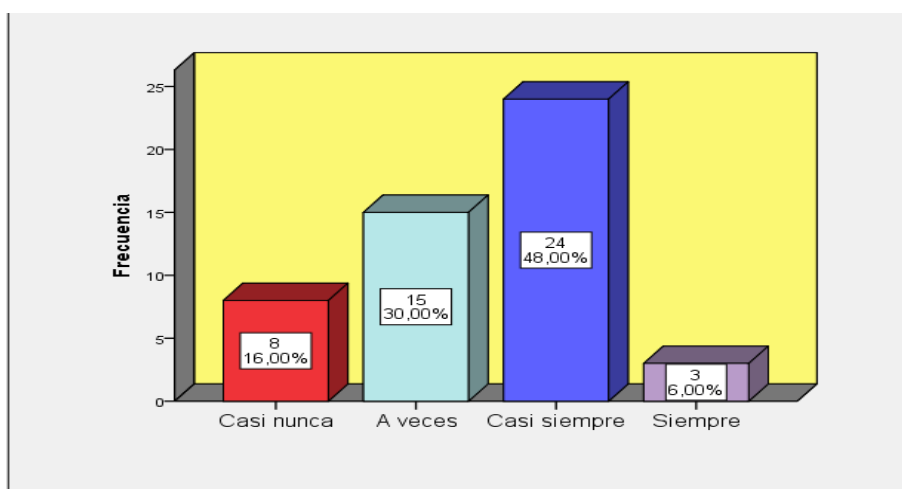
Tabla N° 23

17. ¿Se corrigen oportunamente los errores y fallos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	16,0	16,0	16,0
	A veces	15	30,0	30,0	46,0
	Casi siempre	24	48,0	48,0	94,0
	Siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°18



Fuente: Tabla N°23
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 24 trabajadores o el 48,00 % indicaron **casi siempre** son corregidos de los errores en su momento, seguidos por 15 trabajadores o 30,00% refieren **a veces** ser corregidos, mientras que 08 trabajadores o el 16,00% señalaron **casi nunca** han sido corregidos, mientras que 03 trabajadores o el 6,00% señalaron **siempre** son perfeccionados. Para los trabajadores es una fortaleza **casi siempre** se corrijan oportunamente los errores y fallos.

Dimensión 1: Liderazgo Correctivo / Evitador

Indicadores: Dirección por excepción activa, dirección por excepción pasiva y Laissez Faire (Dejar de hacer).

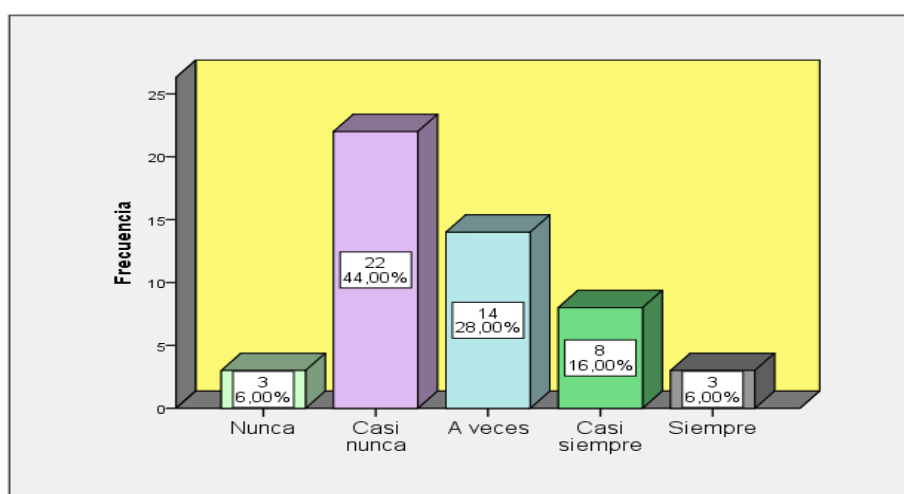
Tabla N° 24

18. ¿Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	22	44,0	44,0	50,0
	A veces	14	28,0	28,0	78,0
	Casi siempre	8	16,0	16,0	94,0
	Siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°19



Fuente: Tabla N°24
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 22 trabajadores o el 44,00 % indicaron **casi nunca** esperan de alguien para resolver sus dudas, seguidos por 14 trabajadores o 28,00% refieren **a veces** son vulnerables, mientras que 08 trabajadores o el 16,00% señalaron **casi siempre** por razones de jerarquía, mientras que 03 trabajadores o el 6,00% señalaron **siempre** esperan y dejan pasar, mientras que 03 trabajadores o el 6,00% señalaron que **nunca** esperan el último minuto para actuar. De esta manera para los trabajadores es una oportunidad que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar y demostrar.

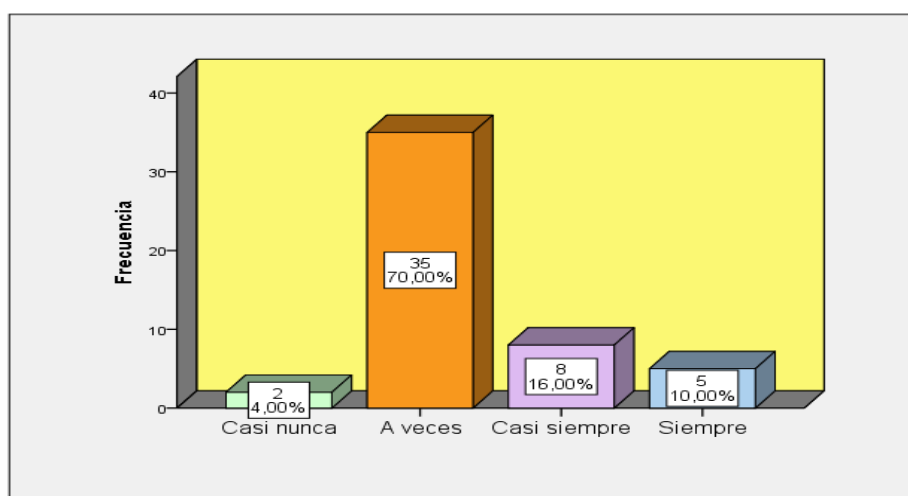
Tabla N° 25

19. ¿Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces	35	70,0	70,0	74,0
	Casi siempre	8	16,0	16,0	90,0
	Siempre	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°20



Fuente: Tabla N°25
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 35 trabajadores o el 70,00 % indicaron **a veces** no toman decisiones por tratarse en equipo, seguidos por 8 trabajadores o 16,00% refieren **casi siempre** no deciden, mientras que 5 trabajadores o el 10,00% señalaron **siempre** toman decisiones, mientras que 02 trabajadores o el 4,00% señalaron **casi nunca** toman decisiones. De esta manera para los trabajadores de la Municipalidad es una debilidad por mejorar no tener que tomar decisiones.

Tabla N° 26

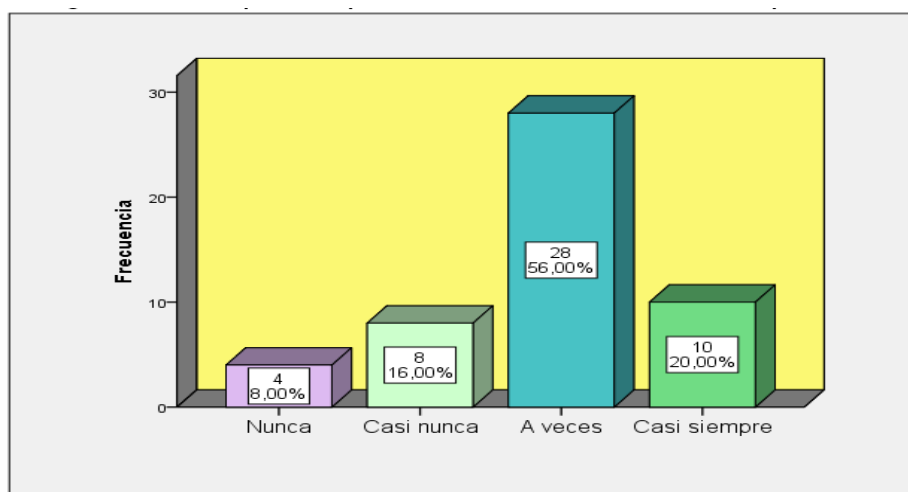
20. ¿Me cuesta ser parte del problema cuando la situación es complicada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,0	8,0	8,0

Casi nunca	8	16,0	16,0	24,0
A veces	28	56,0	56,0	80,0
Casi siempre	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica
Elaboración: Investigador

Figura N°21



Fuente: Tabla N°26
Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En este gráfico se observa del total de 50 trabajadores encuestados, 28 trabajadores o el 56,00 % indicaron **a veces** es complicado ser parte del problema, seguidos por 10 trabajadores o 20,00% refieren **casi siempre** me cuesta ser parte del problema, mientras que 8 trabajadores o el 16,00% señalaron **casi nunca** les cuesta al contrario buscan la solución, mientras que 4 trabajadores o el 8,00% señalaron **nunca** toman decisiones. Por lo cual para los trabajadores de la Municipalidad predomina la escala **a veces** es bueno ser parte del problema cuando la situación es complicada.

4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de Hipótesis General.

Para contrastar de la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis nulas tanto para hipótesis general y las específicas, se determinó el coeficiente de

correlación la (r) de Pearson, se usó el software SPSS (Versión 23.0) para el ingreso de datos de las dos variables: Gestión del Talento Humano y Liderazgo, de la misma forma las dimensiones de las dos variables, para las interpretaciones se utilizó la siguiente tabla:

Tabla N° 27

Interpretación de los Valores del Coeficiente de Correlación de Pearson.

RANGO	RELACIÓN
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado a los autores Hernández Sampieri & Fernández Collado (2014)
Elaboración: Investigador

Prueba de Hipótesis General

HI Existe una influencia significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

HO No Existe una influencia significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N° 28

Correlación de las dos variables Gestión de talento humano el liderazgo.

Correlaciones		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	LIDERAZGO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 23, elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Según la tabla N° 28. El coeficiente obtenido de la correlación de Pearson entre las dos variables de la Gestión del talento humano y el liderazgo fue de **0,688**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **Correlación positiva media**. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Demostrando su influencia significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

4.2.2. Prueba de Hipótesis Específicos:

Primera hipótesis:

H1 Existe una influencia significativa entre la integración y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

H0 No existe una influencia significativa entre la integración y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N° 29

1. Correlación de la Hipótesis Específicos entre la integración del talento humano y el liderazgo.

Correlaciones			
		INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	LIDERAZGO
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,630**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,630**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 23, elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Según la tabla N° 29 .El coeficiente de correlación de Pearson entre la Integración del talento humano y el liderazgo fue de **0,630**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **Correlación positiva media**, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Demostrando su influencia significativa entre la integración del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Segunda hipótesis:

H1 Existe una influencia significativa entre la organización y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

H0 No existe una influencia significativa entre la organización y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N° 30

2. Correlación de la Hipótesis Específicos entre la organización del talento humano y el liderazgo.

Correlaciones			
		ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	LIDERAZGO
ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 23, elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Según la tabla N° 30 .El coeficiente de correlación de Pearson entre la Organización del talento humano y el liderazgo fue de **0,524**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **Correlación positiva media**. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Demostrando su influencia significativa entre la organización del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tercera hipótesis:

H1 Existe una influencia significativa entre la recompensa y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

H0 No existe una influencia significativa entre la recompensa y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N° 31

3. Correlación de la Hipótesis Específicos entre recompensar del talento humano y el liderazgo.

Correlaciones			
		RECOMPENSAR AL TALENTO HUMANO	LIDERAZGO
RECOMPENSAR AL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	-,048
	Sig. (bilateral)		,738
	N	50	50
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	-,048	1
	Sig. (bilateral)	,738	
	N	50	50

Fuente: SPSS 23, elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Según la tabla N° 31. El coeficiente de correlación de Pearson entre la recompensa del talento humano y el liderazgo es de **-0,048**; lo cual indica que no existe una relación. Estadísticamente es denominada **Correlación negativa media**. De esta manera se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Demostrando su influencia negativa entre la recompensa del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Cuarta hipótesis:

H1 Existe una influencia significativa entre el desarrollo y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

H0 No existe una influencia significativa entre el desarrollo y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N° 32

4. Correlación de la Hipótesis Específicos entre el desarrollo del talento humano y el liderazgo.

Correlaciones			
		DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	LIDERAZGO
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,237
	Sig. (bilateral)		,097
	N	50	50
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,237	1
	Sig. (bilateral)	,097	
	N	50	50

Fuente: SPSS 23, elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Según la tabla N° 32. El coeficiente de correlación de Pearson entre el desarrollo del talento humano y el liderazgo fue de **0,237**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente favorable denominada **Correlación positiva muy débil**. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Demostrando su influencia positiva entre el desarrollo del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Quinta hipótesis:

H1 Existe una influencia significativa entre la retención y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

H0 No Existe una influencia significativa entre la retención y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Tabla N° 33

5. Correlación de la Hipótesis Específicos entre la retención del talento humano y el liderazgo.

Correlaciones		RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	LIDERAZGO
RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,494**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,494**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 23, elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Según la tabla N° 33. El coeficiente de correlación de Pearson entre el desarrollo del talento humano y el liderazgo fue de **0,494**; lo cual indica que existe una relación significativa denominada **Correlación positiva débil**. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Demostrando su influencia significativa entre la retención del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

4.2.2. Resultados de la entrevista aplicada a la administradora del área de recursos humanos la Municipalidad Distrital de Quichuas Tayacaja-Huancavelica, 2018.

La tesis se ha enfocado en detectar las falencias y virtudes de cada una de las variables, para ello se aplicó la entrevista a la responsable, donde se pudo contrastar la hipótesis planteada, considerando las respuestas de cada una de las dimensiones evaluadas.

La administradora del área de Recursos humanos refiere el trabajo con todos los procesos de la gestión del talento humano, reflejando un trabajo coordinado y actitudes positivas teniendo en cuenta que está en un proceso de desarrollo dentro sus funciones, de manera que se están logrando en forma ascendente la ejecución de las metas de la Municipalidad. De la misma manera indica la importancia de incidir en la capacitación y el desarrollo profesional que les permita tener una visión clara del éxito personal y organizacional. En el desarrollo de la variable liderazgo, reconoce los méritos que el personal tiene su motivación para asumir responsabilidades ser guía y responsable del área que se desempeñan, ante ello sugiere fortalecer las debilidades con que cuenta cada trabajador, para ello pide el soporte y apoyo del gerente y sub gerentes de la Municipalidad.

4.2.3. Resultados de la observación aplicada a los trabajadores humanos la Municipalidad Distrital de Quichuas Tayacaja-Huancavelica, 2018.

Desde el punto vista de la gestión del talento humano y el liderazgo, por el momento es accesible contar con un responsable en el área de recursos humanos, porque la Municipalidad data desde el 2014, se observó una buena organización, cuenta con un proceso en la gestión del talento humano, muestran compromiso en las actividades

individuales y grupales, cuenta con oficinas adecuadas con un buen diseño pero si con la necesidad de útiles de escritorio para su mayor comodidad. Es una necesidad de los talleres de coach es una debilidad que se adolece, cumplen con el horario y recompensados si se trata de los trabajos en campo, en cuanto a la misión y visión tiene poca visibilidad no se muestra el impacto al usuario, de antemano el trato es cordial y se visualiza una imagen personal y corporativo de un nivel trabajado y con mucho más potencial que fortalecer.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados con los antecedentes

VARIABLE 1:

Gestión del talento humano

Para Oscoco, (2014) En su tesis titulada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurimac-2014”.

✚ En su investigación determinó que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

En tanto para la “Gestión del talento humano y su influencia en el liderazgo del personal de la municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018”.

✚ La investigación es ligeramente superior al antecedente, de acuerdo a nuestra investigación las dos variables y sus respectivas dimensiones tienen una correlación de Pearson de 0,688; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **correlación positiva media**. Lo que significa que los trabajadores reciben la conducción justa del área de recursos humanos y altos directivos.

En tanto Nolberto, (2017) En su tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui - 2017”.

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojo un valor de 0.819, lo que nos indica que existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y le desempeño laboral, demostrando así que si se desarrolla una buena

gestión del talento humano, el cual se aprecia en el desempeño laboral del trabajador.

En tanto para la “Gestión del talento humano y su influencia en el liderazgo del personal de la municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018”.

✚ El resultado de la investigación es superada con el antecedente en mención, diferenciándose con la experiencia del funcionamiento de la Municipalidad de Pichanaqui , de acuerdo a nuestra investigación de las dos variables y sus respectivas dimensiones tienen una correlación de Pearson de **0,688**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **correlación positiva media**. Lo que significa que los trabajadores reciben la conducción justa del área de recursos humanos y altos directivos.

VARIABLE 2:

Liderazgo

Esparza, (2016) En su tesis titulada “El Estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de Contabilidad en la Empresa el Roció S.A. Año 2016- Trujillo”

✚ Las variables del liderazgo transformacional se asocian significativamente al desarrollo del liderazgo en los profesionales de enfermería aceptando la hipótesis de investigación.

✚ Mientras el liderazgo transaccional no es el más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales de la red de salud de Huánuco.

✚ En tanto el menos significativo es el liderazgo Correctivo/Evitador no es aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales de la red de salud de Huánuco.

En tanto para la “Gestión del talento humano y su influencia en el liderazgo del personal de la municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018”.

 Para la investigación el liderazgo transformacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas está en ascenso se practica, se desarrolla son señales motivadoras que respaldan las actividades individuales y grupales.

 A diferencia del antecedente en contraste en la Municipalidad de Quichuas el liderazgo transaccional, funciona mejor y los trabajadores están de acuerdo y lo desarrollan.

 Mientras el tipo de Liderazgo Correctivo/Evitador se da con frecuencia en el personal por un tema de jerarquía, por la toma de decisiones es del gerente y de los subgerentes, optando los trabajadores en esperar las decisiones. Por lo tanto no existe similitud con el antecedente.

5.2 Contrastación de los resultados con las bases teóricas

Tabla N° 34

Contrastación de los resultados con las bases teóricas y la realidad investigada de la variable independiente.

VARIABLE 1: Gestión del talento humano análisis con la realidad	
Según Chiavenato, (2009)	Según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas –Tayacaja-Huancavelica, 2018”
Dimensión 1: Procesos para integrar a las personas La integración del personal es un proceso importante el cual está destinado a encontrar al personal que reúna las competencias para desarrollar con eficiencia y eficacia una determinada área de trabajo (...) “Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se puede llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyendo el reclutamiento y la selección del personal” (Chiavenato, 2009, p.15).	Dimensión 1: Procesos para integrar a las personas Mediante la apreciación, el área de recursos humanos consideran un reto atraer a los mejores candidatos, en tanto los trabajadores consideran en el área debilidades por mejorar en cierta convocatorias no consideran los pasos o procesos de la base teórica, más bien asignan a un recomendado sin la experiencia necesaria para el área. Fuente: Encuestas ,entrevista y observación
Dimensión 2 : Procesos para organizar a las personas “Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluye el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009, p.15)	Dimensión 2 : Procesos para organizar a las personas Los trabajadores afirman que el trabajo del área de recursos humanos está en un proceso por ser una Municipalidad nueva, consideran que se conseguirá el control, el liderazgo el desarrollo de las fortalezas individuales y la del grupo, por lo tanto coincide el trabajo y se acerca a la base teórica que se plantea. Fuente: Encuestas ,entrevista y observación

Dimensión 3: Procesos para recompensar a las personas “Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluye recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.” (Chiavenato, 2009, p.15).	Dimensión 3: Procesos para recompensar a las personas En la parte de recompensas los trabajadores sienten ser divididos, sugieren es ser reconocido en el momento indicado, señalan que no es necesario las compensaciones económicas, si no el valor del trato “un gracias” “por favor”. De esta la base teórica se acerca a un término medio. Fuente: Encuestas ,entrevista y observación
Dimensión 4: Procesos para desarrollar a las personas “Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo de carreras, los programas de cambio y el desarrollo de carreras y los programas de comunicación y conformidad”. (Chiavenato, 2009, p.16).	Dimensión 4: Procesos para desarrollar a las personas Los trabajadores se sienten conformes con la organización de seminarios, talleres, un pequeño grupo de trabajadores exigen mejora y considerar horarios flexibles, por lo consiguiente hay temas que mejorar pero se cumplen con las bases teóricas en estudio. Fuente: Encuestas ,entrevista y observación
Dimensión 5: Procesos para retener a las personas “Son los procesos para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, y la calidad de vida y las relaciones sindicales.” (Chiavenato, 2009, p.16).	Dimensión 5: Procesos para retener a las personas Los trabajadores saben que permanecer en el trabajo indica experiencia, a la vez indican que existe una debilidad en los líderes altos en la actualización y conocimiento de temas acerca del talento humano .Por lo consiguiente hay un cumplimiento término medio a las bases teóricas .fuentes: Encuestas ,entrevista y observación

Fuente: Adaptado a los autores y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas
Elaboración: Investigador

Tabla N° 35

Contrastación de los resultados con las bases teóricas y la realidad investigada de la variable dependiente.

VARIABLE 2: Liderazgo análisis y relación con la realidad	
Según las bases teóricas	Según los trabajadores Municipalidad Distrital de Quichuas –Tayacaja-Huancavelica, 2018”
Dimensión 1: Liderazgo transformacional. Bass y Avolio (1990) Citado por Méndez, (2013) Señala Tales líderes logran estos resultados en una más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.	Dimensión 1: Liderazgo transformacional Para los trabajadores está en ascenso el ejemplo y las muestras de apoyo del gerente y subgerentes, que son señales motivadoras que respaldan a las actividades individuales y grupales, pero exigen mejoras, mayor compromiso .Ante las bases teóricas si existe un trabajo que se va complementándose. fuentes: Encuestas ,entrevista y observación
Dimensión 2: Liderazgo transaccional. Bass y Avolio, Citado por Rozo & Abaunza (2010) Suele darse cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente (sancionan) en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado.	Dimensión 2: Liderazgo transaccional Muchos trabajadores comparten el tipo de liderazgo, porque juzga el desempeño a cambio de premios y penalidades. Los trabajadores sienten a veces que no cumplen con los premios, pero que funciona mejor si están de acuerdo y la práctica se asemeja a las bases teóricas que se cita. fuentes: Encuestas ,entrevista y observación
Dimensión 3: Liderazgo Correctivo /Evitador. Bass & Riggio, (2008) Nos dicen que este líder tiende a no corregir errores ni fallas, que tiende a demorar la respuesta a asuntos urgentes y sobre todo le cuesta	Dimensión 3: Liderazgo Correctivo /Evitador. Para muchos de los trabajadores es una debilidad no tomar decisiones, mencionan que no lo hacen por jerarquía y las decisiones son en equipo o previo acuerdo, las bases teóricas si dan el respaldo.

involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	
---	--

Fuente: Adaptado a los autores y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas
Elaboración: Investigador

CONCLUSIONES

Conclusión General

Con la presente investigación se ha determinado que la gestión del talento humano y su influencia en el liderazgo, mantienen un nivel una **correlación positiva media** de **0,688**. (Coeficiente de correlación de Pearson), esta relación indica que existe un trabajo ascendente, los trabajadores reaccionan positivamente a los retos y cambios, se asume un liderazgo constante en las distintas áreas de desempeño. Por lo tanto se supera las problemáticas planteadas en la investigación, de la misma forma se promovió la creatividad y la innovación a la responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Quichuas.

Conclusión específicas

1. La investigación concluye afirmando que el proceso de integración del talento humano y el liderazgo dan un resultado de **0,630**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **Correlación positiva media**. Por lo cual el trabajo que realiza la responsable del área de recursos humanos, mantiene un proceso de liderazgo en desarrollo y fortalecimiento por el trabajo de reclutamiento y selección que busca promover competitividad y méritos propios en los aspirantes.

2. La investigación concluye, que entre la organización del talento humano y el liderazgo muestra un resultado de **0,524**; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada **Correlación positiva media**. De esta manera la organización y el liderazgo es de vital importancia por lo que los trabajadores responden ser profesionales calificados y cubrir las

múltiples áreas a medida que la Municipalidad crece y cambia. En este sentido el proceso de organización es valioso para el desarrollo del liderazgo en los trabajadores.

3. La investigación concluye con el resultado entre la recompensa del talento humano y el liderazgo es de $-0,048$; lo cual indica que no existe una relación. Estadísticamente es denominada **Correlación negativa media**. El resultado de la dimensión y la variable señala que se adolece de un plan de recompensas y reconocimientos haciendo que los trabajadores muestren desánimos. Por lo tanto exigen a la responsable del área asumir el papel de una líder, que promuevan los méritos sin preferencia, sean estas públicas y participativas basadas en el desempeño profesional.

4. La investigación concluye afirmando que entre el desarrollo del talento humano y el liderazgo da un resultado de $0,237$; lo cual indica que existe una relación estadísticamente favorable ascendente denominada **Correlación positiva muy débil**. Por lo cual los trabajadores refieren la necesidad de tener continuas capacitaciones, seminarios, coaching para la mejora de las habilidades individuales y grupales, por lo que consideran como una prioridad la inversión en el desarrollo personal para el logro de líderes que guíen los destinos de la Municipalidad.

5. La investigación concluye que entre la retención del talento humano y el liderazgo muestra un resultado de $+0,494$; lo cual indica que existe una relación significativa denominada **Correlación positiva débil**. Por lo cual sugieren a la responsable del área de recursos humanos motivar continuamente a la retención del talento humano, porque se necesita de trabajadores líderes, quienes lleven al éxito la gestión de la Municipalidad, los trabajadores señalan la necesidad de que se genere planes familiares, se tome en cuenta los años de experiencia los ascensos y promociones internas.

RECOMENDACIONES

Para que impacte los resultados dentro y fuera de la Municipalidad Distrital de Quichuas, se recomendó a la responsable del área de recursos humanos, tener en cuenta las necesidades actuales y futuras como:

1. Cuando se va integrar a un nuevo personal se sugiere a la responsable del área, que emplee la meritocracia, para que de esta manera se cuente con el personal idóneo para una gestión de calidad en la Municipalidad.
2. A los altos directivos en coordinación con la responsable del área, implementar planes de formación a través de convenios con Universidades públicas, privadas y Municipalidades, para dar realce el conocimiento de la gestión del talento humano e interactuar con sus pares, y generar experiencias reales.
3. Con respecto al trabajo en equipo, la responsable del área de recursos humanos promueva en los trabajadores el compartir experiencias laborales (reuniones, coaching) motive al personal a interactuar con cada uno de ellos, para desarrollar personas con capacidad individual y grupal.
4. Se sugiere mejorar la relación con el servicio al usuario, mostrar apertura establecer confianza, comunicación, valores y transmitir imagen personal y corporativa para el usuario y observe el comportamiento del el trabajo en la Municipalidad.
5. Fomentar la gestión de la recompensa, compensación, promoción interna y no generar distinción de raza, sexo, política, religión, edad, costumbre e ideologías, esta acción hace que el trabajador se

comprometa con la misión, visión, objetivos y metas de la Municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BASS, B & RIGGIO, R. (2008). Transformational leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
2. BERNAL T. & CESAR A. (2010) Metodología de la investigación (3era ed.) Editorial, Pearson educación Colombia Ltda. Bogotá-Colombia.
3. CARRION E. (2016) “La gestión administrativa para evaluar el talento humano de la Empresa Moreno y Espinoza CIA LTDA” .Trabajo de titulación, universidad Técnica de Machala, Ecuador. Recuperado:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/9007>.
4. CABRERA D. (2014) Suma de negocios. *Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura*. Vol.5 Núm. 11. Disponible: DOI: 10.1016/S2215-910X (14)70024-2.
5. CARRASCO S. (2006). Metodología de la investigación científica. (1ª ed.). Editorial, San Marcos Jesús María Lima-Perú.
6. CIELO M. (2017) La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia Tingo María, 2017. Tesis de pregrado, en la Universidad de Huánuco – Perú. Recuperado:
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/41/browse?value=Cielo+Acosta%2C+Milagros+Juliana&type=author>.

7. CHIAVENATO I. (2007). *Gestión del Talento Humano*. México D.F. (2da Ed).McGraw Hill /INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
8. CHIAVENATO I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F. (3ra Ed).McGraw Hill /INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
9. ESPARZA A. (2016).”El Estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de Contabilidad en la Empresa el Roció S.A. Año 2016- Trujillo”. Tesis de pregrado, en la Universidad cesar Vallejo de Trujillo-Perú. Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/433>.
10. ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA. (7 de Agosto de 2015) los 10 estilos de liderazgo más utilizados (Mensaje en un blog).Recuperado de: www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/.
11. HERNANDEZ F. & BAPTISTA M. (2010). Metodología de la investigación. (5ª ed.).México D.F. McGraw - Hill / Interamericana a Editores, S.A. de C.V.
12. HERNANDEZ F. & BAPTISTA M. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: editorial McGraw - Hill / Interamericana a Editores, S.A. de C.V.
13. LUISSIER R. & ACHUA C. (2002) *Liderazgo*. México .International Thomson Editores S.A.
14. LOPEZ A. (2014) “La gestión del talento humano y su impacto en la productividad de Vaud confecciones de la ciudad de Ambato- 2014”.Tesis en Ingeniería Financiera, en la universidad Técnica de

Ambato- Ecuador. Recuperado:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/20845>.

15. MÉNDEZ R. (03 de Octubre del 2013) Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns (blog). Recuperado:
<http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>.
16. MENDOZA T. M & ORTIZ C. (2006) *El liderazgo Transformacional, Dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión. Vol. XIV-Nº1 Pg.118-134. Disponible:
<http://www.redalyc.org./articulo.oa?id=90900107>.
17. NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL (S.F.) *Desarrollo de liderazgo*. Recuperado de:
<https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>.
18. NOLBERTO M. (2017) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui-2014”. Tesis de pregrado, en la Universidad de Huánuco – Perú. Recuperado: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>.
19. OSCCO H. (2014) “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha-Andahualas-Apurima-2014”. Tesis de pregrado, en la universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas-Perú. Recuperado:
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>.

20. Ramírez, T. (1999) Como hacer un proyecto de investigación. (1ª.Ed.).Caracas: Panapo.
21. RETOS PARA SER DIRECTIVOS.ESE.ES (2016) En que entornos aplicar el liderazgo? Recuperado: <https://retos-directivos.eae.es/en-que-entornos-aplicar-el-liderazgo-transaccional/>.
22. ROBBINS P. & COULTER M. (2014). *Comportamiento organizacional*.15 Ed. Pearson educación. Recuperado: <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>.
23. ROZO S. & ABAUNZA M. (2010) Articulo de investigación. *Liderazgo transaccional y transformacional*.Vol.28, Num.2, Recuperado: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21380/22349>.
24. RUBIELA K. (25 de setiembre de 2013). Gestión del talento humano (mensaje en un blog).Recuperado de: <http://talentohumano1980.blogspot.com/2013/10/talento-humano.html>.
25. TAFAD & CURSOS (S.F.) El Liderazgo Correctivo-Evitador .Recuperado: http://www.tafadycursos.com/load/dinamica_grupos/temario/liderazgo_o_correctivo_evitador/14-1-0-1050.
26. URIZAR S. (2016) “Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán alta Verapaz. - 2016” .Tesis de grado, en la Universidad Rafael Landívar-Guatemala. Recuperado: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>.

27. VALLEJO L. (2015) “*Gestión del talento humano*” .Recuperado de:
<http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>.
28. VEGA C. & ZAVALA G. (2003).Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma SX Corta) de Bass y Avolio. (Tesis inédita para optar el título de psicólogo).Universidad de Chile, Santiago de Chile.
29. VALDERRAMA S. & LEON L. (2009)” *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación de datos en la investigación científica*” .Lima-Perú. Editorial: San Marcos E.I.R.L. Lima, Primera edición.
30. VILAJOANA E. (2018).*Claves para un liderazgo personal exitoso*. Recuperado: <https://bookboon.com/es/claves-para-un-liderazgo-personal-exitoso-ebook>.
31. ZAMBRANO H. (2017) “Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco -2016”.Tesis de pregrado, en la Universidad de Huánuco – Perú. Recuperado: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/483>.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	ITEM.PREGUNTAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante (Chiavenato ,2007,pag.43)	Integrar a las Personas	✓ Reclutamiento ✓ Selección	✓ ¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias? ✓ ¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?
	Organizar a las Personas	✓ Programas de inducción ✓ Diseños de puestos ✓ Evaluación de desempeño	✓ ¿La buena gestión del talento humano determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad? ✓ ¿Los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente?
	Recompensar a las Personas	✓ Remuneración ✓ Prestaciones ✓ Incentivos	✓ ¿Es importante los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador? ✓ ¿Se aplica un sistema de compensación equitativo por el logro obtenido?
	Desarrollar a las Personas	✓ Capacitación y desarrollo de las personas. ✓ Desarrollo de la carrera. ✓ Administración del cambio. ✓ Administración del conocimiento.	✓ ¿El área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación? ✓ ¿Los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal en gran medida?
	Retener a las Personas	✓ Higiene seguridad y calidad de vida. ✓ Relaciones con los personales. ✓ Programas de reconocimiento.	✓ ¿Los ascensos en la institución obedecen a antecedentes de la hoja de vida del trabajador? ✓ ¿Se promueve planes de prevención y/o convenios en salud por amenaza, dañada en el trabajo?

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	ITEM.PREGUNTAS
LIDERAZGO Lussier R., Achua C. (2002) Definen al liderazgo como el proceso en el cual influyen lideres sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio. (p.6).	Liderazgo Transformacional	✓ Influencia idealizada (Liderazgo carismático) ✓ Consideración individualizada ✓ Estimulación intelectual ✓ Liderazgo inspiracional	✓ ¿Los logros obtenidos en la institución son admirados por que dan muestras de ejemplo? ✓ ¿Son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa? ✓ ¿Son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse? ✓ ¿Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo su trabajo? ✓ ¿Me gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables?
	Liderazgo Transaccional	✓ Recompensa contingente ✓ Administración por excepción	✓ ¿Tienen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas? ✓ ¿Se corrigen oportunamente los errores y fallos?
	Liderazgo Correctivo /Evitador	✓ Dirección por excepción activa ✓ Dirección por excepción pasiva ✓ Laissez Faire (Dejar de hacer)	✓ ¿Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar? ✓ ¿Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones? ✓ ¿Me cuesta ser parte del problema cuando la situación es complicada?

Anexo 02: Matriz de consistencia					
“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-TAYACAJA-HUANCAMELICA, 2018”					
TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
“Gestión del talento humano y su influencia con el liderazgo en el personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018”	<u>Problema General</u> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?	<u>Objetivo General</u> Analizar en qué medida la gestión del talento humano influye en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?	<u>Hipótesis General</u> Existe una influencia significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.	<u>Tipo de investigación</u> Tipo aplicada	<u>Procesamiento</u> - Software estadístico SPSS 23 -Excel <u>Técnica</u> -Encuestas -Entrevista -Observación <u>Instrumentos</u> -Cuestionario de encuestas. -Guía de entrevistas. -Guía de observación
	<u>Problema Específicos</u> a) ¿De qué manera influye la integración del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018? b) ¿De qué manera influye la organización del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018? c) ¿En qué medida influye la recompensa del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018? d) ¿En qué medida influye el desarrollo del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018? e) ¿De qué manera influye la retención del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018?	<u>Objetivo Específicos</u> a) Explicar de qué manera influye la integración del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. b) Explicar de qué manera influye la organización del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. c) Explicar de qué manera influye la recompensa del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. d) Explicar de qué manera influye el desarrollo del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas, 2018. e) Explicar de qué manera influye la retención del talento humano en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.	<u>Hipótesis Específicos</u> a) Existe una influencia significativa entre la integración y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. b) Existe una influencia significativa entre la organización y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. c) Existe una influencia significativa entre la recompensa y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. d) Existe una influencia significativa entre el desarrollo y los estilos de liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018. e) Existe una influencia significativa entre la retención y el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.	<u>Enfoque</u> Enfoque cuantitativo <u>Nivel</u> Nivel descriptivo correlacional. <u>Diseño de la investigación</u> Diseño no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional <u>Población y Muestra</u> Muestra probabilística Se considera a los 51 trabajadores -50 trabajadores serán encuestados. -1 trabajador será entrevistado <u>Fuentes primaria</u> La observación <u>Fuentes secundaria</u> Libros <u>Fuentes terciarias</u> Internet	



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

Anexo 03
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

TITULO DE LA INVESTIGACION:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-TAYACAJA-HUANCAVELICA, 2018”.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-TAYACAJA-HUANCAVELICA, 2018.

Estimado (a): La presente encuesta es anónima, por lo cual se suplica veracidad en su respuesta, marca con una “X” la alternativa que se adecue a su criterio, para ello se muestra las siguientes escalas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	VARIABLES	ESCALAS				
	INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1	¿El área de recursos humanos, hace uso oportuno de los medios de comunicación para las convocatorias?					
2	¿En qué medida se cumple el proceso de inducción al nuevo personal sobre las políticas y objetivos de la Municipalidad?					
	ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
3	¿La buena gestión del talento humano determina el logro de metas y objetivos de la Municipalidad?					
4	¿Los trabajadores se desempeñan en el área correspondiente?					
	RECOMPENSAR AL TALENTO HUMANO	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
5	¿Es importante los bonos por desempeño para motivar la plena satisfacción del trabajador?					
6	¿Se aplica un sistema de compensación equitativo por el logro obtenido?					
	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
7	¿El área de recursos humanos promueve planes de formación y capacitación?					
8	¿Los programas de capacitación contribuyen el desarrollo institucional y personal en gran medida?					
	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre

9	¿Los ascensos en la institución obedecen a antecedentes de la hoja de vida del trabajador?					
10	¿Se promueve planes de prevención y/o convenios en salud por amenaza, dañada en el trabajo?					
VARIABLE 2: LIDERAZGO						
N°	VARIABLES	ESCALAS				
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
11	¿Los logros obtenidos en la institución son admirados por que dan muestras de ejemplo?					
12	¿Son capaces de auto motivarse frente a una situación adversa?					
13	¿Son estimulados a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse?					
14	¿Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo su trabajo?					
15	¿Me gusta transformar proyectos grandes en pequeñas tareas manejables?					
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
16	¿Tienen en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas?					
17	¿Se corrigen oportunamente los errores y fallos?					
	LIDERAZGO CORRECTIVO /EVITADOR	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
18	¿Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para luego actuar?					
19	¿Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones?					
20	¿Me cuesta ser parte del problema cuando la situación es complicada?					

GRACIAS POR SU APOYO



Anexo 04
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

GUÍA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

OBJETIVO: En coordinación con el área de RR.HH. Determinar el alcance de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Quichuas, identificar, satisfacer las necesidades para garantizar la eficacia y eficiencia al máximo desarrollo del talento humano y el liderazgo.

TITULO DE LA INVESTIGACION:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-TAYACAJA-HUANCAYELICA, 2018”.

Apellidos y Nombres : (Entrevistador)

Día de entrevista:		Hora:
Nº	ACTITUDES	OBSERVACIONES
1	¿Cómo responsable del área de recursos humanos como define el talento humano?	
2	¿Qué importancia le dan a la integración del nuevo personal?	
3	¿Cuáles son las responsabilidades, alcances objetivos y metas del área de recursos humanos?	
4	Concerniente al proceso de reclutamiento y selección del nuevo personal. ¿Cuál es el papel que desempeñan como área?	
5	¿Generalmente qué tipos de exámenes se toma para la preselección?	
6	¿El área de recursos humanos cuenta, cumple con el plan anual del trabajo?	
7	¿Ud. está acorde con la tecnología, para ello hacen uso de una base de datos?	
8	¿Ud. Como responsable, cuenta con un plan de inducción para su nuevo personal?	
9	¿Cuál es el tiempo de demora que lleva el programa de inducción?	
10	Cuentan con planes de capacitaciones. ¿Cuáles son sus ventajas, y desventajas y/o limitaciones?	
11	¿En qué consisten las competencias de entrenamiento, capacitación y formación del personal?	
12	¿Cuál es el proceso para promover y retener al personal que tengan aptitudes de liderazgo?	
13	¿Qué desafíos ha logrado para que el personal se adapte a la cultura organizacional y laboral de la Municipalidad?	
14	¿Cómo se evalúa el cumplimiento de las actividades laborales del talento humano?	

GRACIAS POR SU APOYO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

Anexo 05
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

Objetivo:

Describir la Gestión del talento humano y su influencia en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.

N°	ACTITUDES	CATEGORIAS				
		5 Excelente	4 Bueno	3 NI B NI M	2 Regular	1 Malo
1	El área de recursos humanos es liderada por un personal capacitado para dicha área.					
2	Es suficiente el personal para la organización laboral interna y externa, del área de RRHH.					
3	En los acontecimientos, actividades o rutinas diarias demuestran capacidad de liderazgo.					
4	El comportamiento individual y grupal del personal es resaltante.					
5	El área física del trabajo es apta para el desarrollo laboral.					
6	Los recursos materiales que poseen las áreas son satisfactorios					
7	El líder general de recursos humanos promueve juegos, talleres de coach individual y grupal.					
8	El horario de trabajo, se cumple y está distribuido adecuadamente.					
9	La visión y la misión de la Municipalidad se encuentran a la vista del trabajador y del usuario.					
10	El trabajador demuestra compromiso y trato cálido con el usuario.					

- Fecha:.....
- Hora:.....
- Lugar:.....

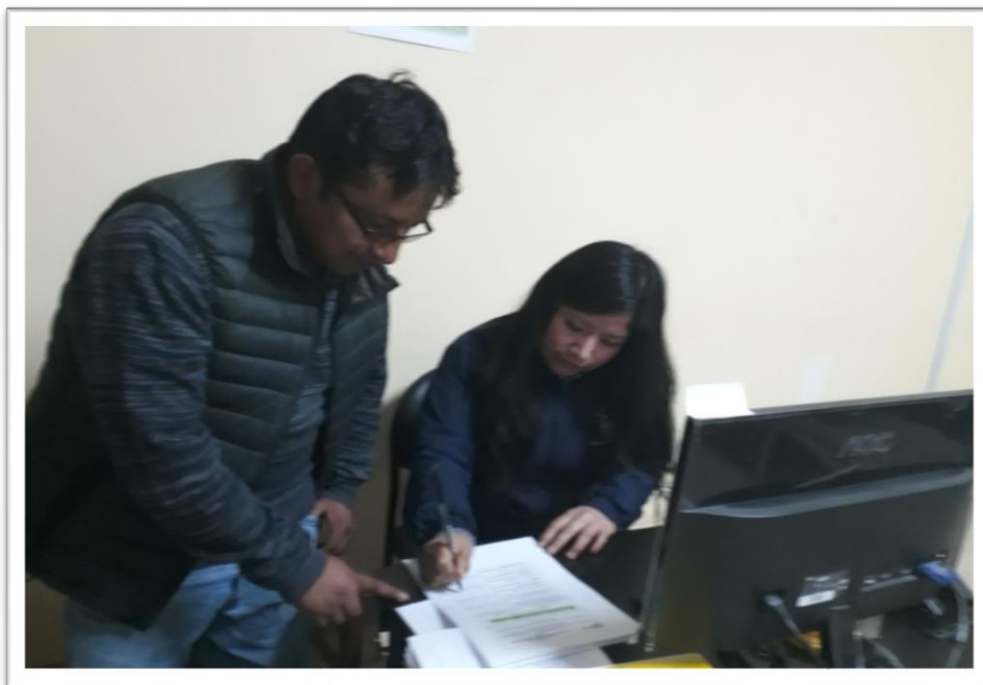
Observaciones:.....
.....

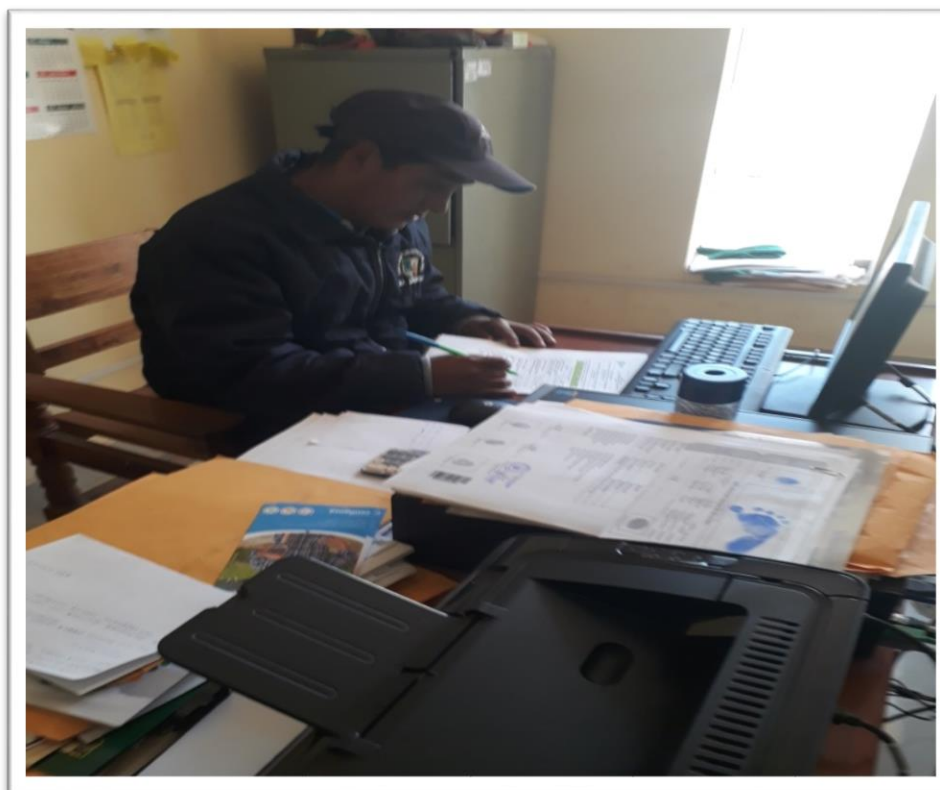
.....
Rojas Gonzales, Raúl Teófilo

Observador

Anexo 06: Galería fotográfica

Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuas





Anexo 07: Autorización para la aplicación del proyecto de investigación

SOLICITO: **AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.**

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS DE LA PROVINCIA DE TAYACAJA DEL DEPARTAMENTO DE HUANCAYELICA.

S.A.

Yo, **ROJAS GONZALES, Raúl Teófilo** bachiller egresado de la Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas, identificado con D.N.I. 40264700, con código de matrícula 1201014139, con domicilio legal Jr. Grau s/n Sapallanga - Huancayo, con el debido respeto me presento y expongo.

Que deseando aplicar el proyecto de investigación de título "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS, 2018", para ello solicito, se me autorice a la Municipalidad que Ud. Dirige para la aplicación del proyecto mencionado.

Por lo expuesto

A Ud. Señor Alcalde ruego acceder mi petición

Quichuas, 01 de Octubre del 2018



ROJAS GONZALES, RAÚL T.
DNI: 40264700
C.M. 1201014139



RECIBIDO

01 OCT. 2018

HORA: 8:30 AM

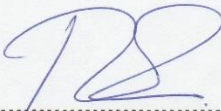
Olivia Alvarez Divora
Jefe de Recursos
Humanos

Anexo 08: Aplicación de la guía de observación

GRACIAS POR SU APOYO						
		Anexo 04 UNIVERSIDAD DE HUANUCO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL ADMINISTRACION DE EMPRESAS				
GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA						
Objetivo: Describir la Gestión del talento humano y su influencia en el liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas-Tayacaja-Huancavelica, 2018.						
N°	ACTITUDES	CATEGORIAS				
		5 Excelente	4 Bueno	3 NI B NI M	2 Regular	1 Malo
1	El área de recursos humanos es liderada por un personal capacitado para dicha área.		X			
2	Es suficiente el personal para la organización laboral interna y externa, del área de RRHH.		X			
3	En los acontecimientos, actividades o rutinas diarias demuestran capacidad de liderazgo.	X				
4	El comportamiento individual y grupal del personal es resaltante.		X			
5	El área física del trabajo es apta para el desarrollo laboral.		X			
6	Los recursos materiales que poseen las áreas son satisfactorios		X			
7	El líder general de recursos humanos promueve juegos, talleres de coach individual y grupal.		X			
8	El horario de trabajo, se cumple y está distribuido adecuadamente.	X				
9	La visión y la misión de la Municipalidad se encuentran a la vista del trabajador y del usuario.			X		
10	El trabajador demuestra compromiso y trato cálido con el usuario.		X			

- **Fecha:** 05 de Octubre del 2018
- **Hora:** desde las 8:30 am hasta las 5:00 pm
- **Lugar:** Instalaciones de la Municipalidad Distrital de Quichuas

Observaciones: Se recomienda socialización con talleres de coaching, compartir experiencias a partir del personal con mayor experiencia laboral.



Rojas Gonzales, Raúl Teófilo
Observador

Anexo 09: Aplicación de la guía de entrevista estructurada



Anexo 03
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIAL ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

GUIA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

OBJETIVO: En coordinación con el área de RR.HH, determinar el alcance de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Quichuas, a través de la eficacia y eficiencia del máximo desarrollo del talento humano y el liderazgo.

TITULO DE LA INVESTIGACION

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS-TAYACAJA-HUANCAVELICA, 2018".

Entrevistador: ROJAS GONZALES, Raúl Teófilo

Día de la entrevista: 05 de Octubre del 2018

Hora: de 6:00 pm

1. ¿Cómo responsable del área de recursos humanos como define el talento humano?

Buenas tardes, el talento humano es la capacidad de resolver problemas, aptitudes, habilidades, motivación, interés y experiencia necesaria para desarrollar su trabajo dentro de la Municipalidad.

2. ¿Cuál es la importancia de la integración del nuevo personal?

Es de suma importancia porque es la formación inicial, donde damos a conocer aspectos físicos, tecnológicos, administrativos y aspectos humanos.

3. ¿Cuáles son las responsabilidades, alcances objetivos y metas del área recursos humanos?

- + Nuestra responsabilidad es apoyar en la gestión del personal, informar, programar los sueldos y salarios.
- + Nuestro alcance como área es contribuir al éxito del personal individual y grupal.
- + Por lo tanto nuestro objetivo es mejorar la organización del personal desde el punto ético, moral y social.

4. Concerniente al proceso de reclutamiento y selección del nuevo personal. ¿Cuál es el papel que desempeñan como área?

Lo nuestro es seleccionar el personal idóneo, para ello manejamos diversos perfiles que se necesitan para cada área y estos ítems son:

- ↓ ¿Qué actividades deberá realizar?
- ↓ ¿Cuenta con experiencia?
- ↓ ¿Qué conocimientos técnicos posee?
- ↓ De sus valores y sus buenas prácticas y capacidad de trabajo en equipo y en grupo.

5. ¿Generalmente qué tipos de exámenes se toman para la preselección?

Bueno, optamos por la entrevista de trabajo, para conocer al aspirante si está capacitado o no para desempeñar las funciones que el puesto requiere.

6. ¿El área de recursos humanos cuenta con el plan anual del trabajo, y se cumple?

Si se cuenta y se cumple, porque en ella se analiza y se proyecta los sistemas de coordinación y organización para las siguientes actividades:

- ↓ Selección y contratación del personal.
- ↓ Las políticas salariales.
- ↓ Informe general del personal (permisos, vacaciones, licencias, etc.)
- ↓ Sobre todo las políticas de formación y capacitación.

7. ¿Ud. está acorde con la tecnología, para ello hacen uso de una base de datos?

Si se cuenta con un software de registro de asistencia, para hacer el seguimiento de las horas de trabajo, remplazando el trabajo manual.

8. ¿Ud. Como responsable, cuenta con un plan de inducción para su nuevo personal?

Por su puesto, contamos con un plan de inducción donde consideramos:

- ↓ La bienvenida por el RR.HH. y brindarle la información real y detallada en el área que va a trabajar.
- ↓ También se le facilita en conocimiento del (MOF) el organigrama, la visión y la misión de la Municipalidad.

9. ¿Cuál es el tiempo de demora que lleva el programa de inducción?

El periodo de adaptación se da en la primera semana, que son programadas y realizadas por cada área en específico.

10. ¿Cuáles es el plan de capacitación, si hubiera alguna limitación?

Primero quiero señalar, que la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador del plan con lo que contamos y nuestras actividades son las siguientes:

- ⬇ Planificar y ejecutar actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades del área.
- ⬇ Identificar qué temas se necesitan programar y en qué áreas.
- ⬇ Nuestra limitación es la no convocatoria general, en todo caso lo que necesitamos es reestructurar nuestro plan de capacitación

11. ¿Cuál es el proceso para promover y retener al personal que tengan aptitudes de liderazgo?

- ⬇ Pagar salarios y gratificaciones justas y competitivas, según la escala de Municipalidades.
- ⬇ Capacitación continua, un ambiente cálido y un buen clima laboral.

12. ¿Qué desafíos ha logrado para que el personal se adapte a la cultura organizacional y laboral de la Municipalidad?

Realizamos reuniones, juegos de equipos y grupos, trabajos de coaching para que los trabajadores socialicen se sientan felices, comprometidos con el trabajo motivándoles a hacer contribuciones dentro y fuera de la Municipalidad.

13. ¿Cree Ud. en el liderazgo transformacional?

Si creo, porque hay trabajadores capaces de liderar y asumir cualquier proyecto para transformar la Municipalidad en un modelo.

14. ¿Cree Ud. que los altos líderes estimulen con el estilo de liderazgo transaccional?

En caso de nuestra Municipalidad suceden pocas veces... en mi concepto este tipo de liderazgo motiva las debilidades y fortalezas de personal con el propósito de cumplir metas a cambio de recompensas, compensaciones económicas y promociones internas.

15. Concerniente al liderazgo Correctivo / Evitador ¿Qué preferirías de tu jefe, una crítica o un alago?

Prefiero escuchar críticas constructivas, tener retroalimentación con una acción correctiva y adaptarme al cambio.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS
TAYACAJA - HUANCAYELICA

Oliva Alvarez Rivera
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 10: Constancia de la aplicación de los instrumentos



CREADA POR LEY
N° 30278

Municipalidad Distrital de Quichuas

"Cuna Hidroenergética del Perú" RUC.: 20600171373



LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS

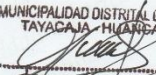
HACE CONSTAR

Que, el señor bachiller ROJAS GONZÁLES, RAÚL TEÓFILO egresado de la Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas, aplicó el trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS, 2018", cumpliendo con la aplicación de su instrumento cuestionario de encuestas, la guía de entrevista y la guía de observación realizado en el mes de Octubre del año en curso. Durante la permanencia demostró responsabilidad y dedicación.

Por lo tanto, se expide el presente documento, a solicitud de la parte interesada para los fines consiguientes.

Quichuas 19 de Octubre del 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAS
TAYACAJA - HUÁNUCO



Oliva Alvarez Rivera
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN:
Plaza Principal s/n Quichuas
E-mail: municipioquichuas@hotmail.com

"Por un Desarrollo Sostenible"