

ARTÍCULO ORIGINAL/ORIGINAL ARTICLE

Revista Científica de Ciencias de la Salud
Vol. 01 – Nº 1 – 2019, pp. 46-56
Url: <http://revistas.upla.edu.pe>

ISSN: 2706-705X Impresa
ISSN 2706-7068 Digital
Facultad Ciencias de la Salud UPLA

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR
COMPETENCIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE - LIMA****Administrative management and human talent management by competition in the
Provincial Municipality of Cañete - Lima**

*D. Oседа⁶, A. Durán⁷, M. Angoma⁸ M. Oседа⁹, E. Roque¹⁰
Universidad Nacional de Cañete.*

Recibido: 24-04-19

Aceptado: 12-05-19

El presente estudio de investigación, se ha desarrollado a fin de alcanzar el objetivo central: Determinar la relación existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima en el periodo 2018, para lo cual se formuló la hipótesis: Existe una la relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima en el periodo 2018. La presente investigación es correlacional, con un diseño transversal - correlacional. Se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para establecer el grado de correlación entre ambas variables descritas. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la municipalidad provincial. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se ha encontrado que existe una correlación positiva alta, con un p-valor: $0,000 < 0,010$ entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima en el periodo 2018.

Palabras clave: Gestión administrativa, gestión del talento humano, competencia y Municipalidad Provincial.

⁶ Licenciado en Educación e Ingeniero de Sistemas, Docente de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, Facultad de Ingeniería de la UNDC. Email: dosedad@undc.edu.pe. ID: <https://orcid.org/0000-0002-3136-6094>

⁷ Ingeniera de Sistemas, Docente de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, Facultad de Ingeniería de la UNDC. Email: aduran@undc.edu.pe. ID: <https://orcid.org/0000-0001-8183-5891>

⁸ Ingeniera de Sistemas, Docente de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, Facultad de Ingeniería de la UNDC. Email: aa_miriam@hotmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0002-4436-1276>

⁹ Licenciado en Administración, Docente de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, Facultad de Ingeniería de la UNDC. Email: oseda3@hotmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0002-7580-8974>

¹⁰ Ingeniero de Sistemas, Docente de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, Facultad de Ingeniería de la UNDC. Email: edwinroque2020@gmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0003-2005-1561>

ABSTRACT

This research study has been developed in order to achieve the central objective: To determine the relationship between administrative management and human talent management by competition in the workers of the Provincial Municipality of Cañete – Lima (Municipalidad Provincial de Cañete – Lima) in the 2018 period, for which hypothesis was formulated: There is a direct and significant relationship between administrative management and human talent management by competition in the Provincial Municipality of Cañete - Lima in the 2018 period. The present investigation is correlational, with a transversal - correlational design. The survey technique has been used and as a tool the questionnaire to establish the degree of correlation between both variables described. The sample consisted of 40 workers from the provincial municipality. The results obtained from the statistical analysis have found that there is a high positive correlation, with a p-value: $0,000 < 0,010$ between administrative management and the human talent management by competition in the workers of the Provincial Municipality of Cañete - Lima in the 2018 period.

Key words: Administrative management, human talent management, competition and Provincial Municipality

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento a nivel internacional es percibida, a decir de Chiavenato (1) como el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. Y precisamente ello es lo que falta en las organizaciones, el personal que maneje el conocimiento como un talento a explotar. En ese sentido la gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad. ¹

A nivel internacional, también se tienen el término fue acuñado por Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998. El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen. Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. Por qué no ser el mejor si podemos serlo.

La gestión del talento a nivel del Perú es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo de este. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización.

La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen a sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la compañía deben compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de la organización en su totalidad.

Definitivamente el talento humano es fundamental en una institución pública o privada ya que corresponde al conjunto de capitales utilizados en la producción de diversos servicios que se presta para satisfacción de las necesidades del público o usuarios.

El trabajo es una acción razonada y voluntaria de los individuos mediante el cual el talento humano produce bienes y servicios para satisfacer necesidades, también se establece relaciones entre ellos los trabajadores; sin duda con la tecnología actualizada tanto con máquinas y equipos complementan la producción de servicios para satisfacción de necesidades.

En la Municipalidad Provincial de Cañete, se observa carencia de conocimiento administrativo del personal que labora en dichas oficinas a cargo de administración, la mayoría no cuenta con un perfil profesional acorde a la labor asignada, posteriormente ellos están capacitándose para afrontar retos que le exige estar a la actualidad de la globalización, el personal que labora debe contar con habilidades, destrezas que le permitan vencer los retos que plantea el entorno en el que se desenvuelve, en la administración pública como en su vida profesional y personal.

La falta de selección especializada para organizar el personal tales como la orientación, diseño de puestos y evaluación está provocando bajo nivel de desempeño, limitando que el personal administrativo para desarrollar su pro actividad, creatividad y espíritu innovador, al no existir la suficiente orientación planificación, supervisión, control de las funciones asignadas y como consecuencia a falta de estas etapas planificación se da el retraso de la entrega de documentación e información entre dependencias de la Institución y se perjudica al interesado o usuario de la institución.

Por todo lo señalado anteriormente surge el interés de realizar una investigación de la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Se han hallado varias investigaciones que se citan a continuación:

Morales y Prieto, (2) Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Instituto Politécnico Nacional de México. La investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, contiene el desarrollo de un caso práctico sobre la implantación de un sistema de gestión del talento humano por competencias para una empresa de la administración pública federal, en este se presenta la metodología que establecen las competencias cardinales y específicas de la empresa; mismas que dan origen a la parte medular de la gestión por competencias: los diccionarios de valores, competencias y comportamientos. Estos diccionarios contienen la redacción e interpretación personalizada de las competencias, conforme a la visión de la empresa. Asimismo, el grado de exigencia de los comportamientos observables que debe tener el personal para ser competente en sus labores. Al final, se presentan los formatos que servirán de apoyo a la organización para la transición hacia un Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias.²

Aguilar, (3) con su tesis de maestría: La gestión del talento humano, Ecuador; La investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, concluyendo que, para ocupar el puesto, tiene que cumplir ciertos requisitos la persona que ocupe una vacante dentro de la institución, es decir que mínimamente debe contar con un perfil profesional afín a dicho cargo para que alcance ocupar la vacante, el diseño de puestos es fundamental para facilitar el reclutamiento y selección de personal adecuado para el área requerida.³

Teorías relacionadas al tema en muchas ocasiones nos equivocamos al entender qué es una empresa lo que dificulta saber qué es exactamente la Gestión Administrativa dentro de la misma.

Según Vásquez, (4) lo define como "un grupo social en el que, a través de la administración de capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de cada comunidad".⁴

Se deduce que el concepto gestión administrativa se refiere a las formas, estrategias y mecanismos diseñados con el fin de hacer cumplir los objetivos de una empresa, por lo que es primordial tener claro lo que queremos lograr como resultado del trabajo en la compañía, es decir, poder responder con elocuencia a la siguiente pregunta: ¿cuáles son los objetivos de la empresa?

Y para saberlo es importante detenerse a pensar en cuál es el sueño o el propósito general por el que se creó la empresa y, a partir de ahí, fragmentar las ideas en metas más pequeñas que pueden ser ejecutadas a partir de acciones concretas. Entonces, se puede comenzar con lo macro para aterrizar en aspectos más puntuales y diseñar una guía de acción, lo cual

es mucho más sencillo y realista luego de hacer este ejercicio tan necesario, pero que no todas las personas realizan a conciencia.

La empresa nació para atender los deseos de la sociedad, para satisfacer sus necesidades a cambio de una prestación económica que compense el riesgo y los esfuerzos de las inversiones de los empresarios.

La gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio, debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa.

Ahora veamos la segunda variable de estudio: Para Chiavenato, (5) la gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional. ⁵

El término, "gestión del talento" significa diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerenciar a individuos de alto-valor o "muy capaces," mientras que, para otros, es cómo se maneja el talento en general - es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño tratan con dos temas importantes: el rendimiento y el potencial. El rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. Sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades.

El objetivo planteado en el siguiente estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia en la Municipalidad provincial de Cañete en el año 2018 y como objetivos específicos determinar la relación existente entre la gestión de la motivación y la gestión talento del humano por competencia en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima en el periodo 2018, determinar la relación existente entre la gestión de liderazgo y la gestión del talento humano por competencia en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima en el periodo 2018, determinar la relación existente entre la gestión de comunicación y gestión del talento humano por competencia en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima en el periodo 2018.

MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación es aplicada de nivel correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 94 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete – 2018. Y la muestra fue no probabilístico donde se consideró a 40 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete en el periodo– 2018. El tipo de muestreo fue no probabilístico.

En cuanto a los métodos utilizados en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (6) indican que "el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones". El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales. ⁶

RESULTADOS

En la tabla se muestra el consolidado de la variable “Gestión administrativa”, el cual se aplicó a la muestra de 40 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima; se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1. Variable Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	5
Deficiente	10	25
Bueno	17	43
Muy bueno	11	27
Total	40	100

De acuerdo con la Tabla 1 se puede precisar que los niveles percibidos para la variable Gestión administrativa obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, de los cuales el 43% perciben que la Gestión administrativa es buena, luego el 27% sostienen que la Gestión administrativa es muy buena, y en el nivel deficiente se tuvo el 25%. Cabe mencionar que los resultados son favorables respecto a la primera variable de estudio.

Tabla 2. Variable Gestión del talento humano por competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	7	18
Favorable	21	52
Muy favorable	12	30
Total	40	100

De acuerdo con la tabla 2 se puede precisar que los niveles percibidos en la variable denominado Gestión del talento humano por competencias obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, de la muestra de estudio, el 52% perciben que la Gestión del talento humano por competencias es favorable, asimismo el 30% mencionaron que la Gestión del talento humano por competencias es muy buena. Luego se tuvo el 18% estuvieron en el nivel desfavorable. De manera general, los niveles en esta variable de estudio son regulares o medios. Vamos ahora a describir sus dimensiones.

Tabla 3. Dimensión 1 Gestión de desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	11	28
Favorable	20	50
Muy favorable	9	22
Total	40	100

De acuerdo con la tabla 3 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión gestión de desempeño obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima de la muestra de estudio, el 50% perciben que la gestión de desempeño es buena, asimismo el 28% mencionaron que la gestión de desempeño es desfavorable, y también el 22% sostuvieron que dicha gestión de desempeño es muy favorable. De manera general, los niveles en esta primera dimensión de la variable 2 si son favorables.

Tabla 4. Dimensión 2 Clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	4	10
Desfavorable	3	8
Favorable	27	67
Muy favorable	6	15
Total	40	100

De acuerdo con la tabla 4 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión clima organizacional, obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima de la muestra de estudio, el 67% perciben que el clima organizacional en la municipalidad es favorable, asimismo el 15% mencionaron que el clima es muy favorable, y también el 10% sostuvieron que el clima es muy desfavorable. De manera general, los niveles en esta segunda dimensión estudio son favorables.

Tabla 5. Dimensión 3. Selección de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	18	45
Favorable	16	40
Muy favorable	6	15
Total	40	100

De acuerdo a la tabla 5 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión selección de personal, obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima de la muestra de estudio, el 45% perciben que la selección de personal es muy desfavorable, asimismo el 40% mencionaron que la selección de personal es favorable, y también el 15% sostuvieron que dicha selección de personal es muy favorable, y finalmente ningún colaborador que es el 0% mencionar muy desfavorable.

Contrastación de hipótesis:

Tabla 6. Correlación Hipótesis General

			V1: Gestión administrativa	V2: Gestión del talento humano por competencias
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,561**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	40	40
	V2: Gestión del talento humano por competencias	Coeficiente de correlación	0,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	40	40

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

Teniendo como refiere Hernández et al; (7) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman fue medio.

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,561 entonces se considera como una correlación positiva media. Procederemos ahora con la contrastación de la hipótesis general.

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directa, pero medianamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

Tabla 7. Correlación hipótesis específica 1

			V1: Gestión administrativa	D1: Gestión de desempeño
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,516
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	40	40
	D1: Gestión de desempeño	Coeficiente de correlación	0,516	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	40	40

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directa y medianamente con la gestión de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

Tabla 8. Correlación hipótesis específica 2

			V1: Gestión administrativa	D2: Clima organizacional
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,310
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	40	40
	D2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,310	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	40	40

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa si se relaciona positivamente con el clima organizacional pero débilmente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

Tabla 9. Correlación hipótesis específica 3

			V1: Gestión administrativa	D3: Selección de personal
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,626
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	40	40
	D3: Selección de personal	Coeficiente de correlación	0,626	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	40	40

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con el propósito de dar consistencia al estudio y análisis de cada una de las variables consideradas en la investigación analicemos como se entiende cada una de las variables de estudio. En la presente era de la tecnología y comunicación, donde la información y el conocimiento en las organizaciones operan actualmente, la administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico, pues el personal constituye su capital clave cuya presencia y participación es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología.

En la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, se refleja la existencia de una asociación de las variables de investigación gestión administrativa y la gestión de talento humano por competencias con una tendencia regular hacia lo eficiente; según lo percibido por los propios trabajadores.

También con una ($\rho=0,561$) se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa, pero medianamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

Los resultados son corroborados con los aportes de Casma (8) con su investigación: Gestión de talento humano por competencia en desempeño laboral de la Empresa Ferrosistemas⁸; donde se aprecia que el nivel predominante de la gestión del talento humano en la organización Empresa Fessosistemas fue el medio o regular; siendo este similar al encontrado en la presente investigación.

Respecto a la hipótesis específica 1, se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la gestión de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

Nuestros resultados coinciden con los encontrados en la investigación de Coronel y Farrez (9) sobre la gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTDA: en Cuenca - Ecuador. Con ello se deduce que la gestión del talento humano es un tema de contexto actual, es decir todas las empresas deben potenciar su promoción y desarrollo de manera sostenida.

Respecto a la hipótesis específica 2 se concluye que la gestión administrativa si se relaciona positivamente con el clima organizacional, pero débilmente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

Algunos autores como Morales y Prieto, (2) e Inca, (10) consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.

Finalmente, se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima.

El proceso de selección de personal es un elemento clave para el departamento de recursos humanos de cualquier organización que esté interesada en convertir a su factor humano en una ventaja competitiva. Hoy veremos algunas claves para que este proceso de selección de personal sea eficiente.

El proceso de selección de personal es una pieza central en las tareas de los departamentos de recursos humanos de las empresas. De este proceso depende que tengamos los empleados más acordes con nuestros puestos vacantes. No obstante, y aunque hoy no nos pararemos a desgranar detalladamente el resto de las funciones, sí que es conveniente tenerlas presentes.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0,561, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión del talento humano por competencias y viceversa.
2. Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, siendo el valor de Correlación de Spearman igual a 0,516, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión de desempeño

y viceversa.

3. Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0,310, ésta es una correlación positiva débil, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será el clima organizacional y viceversa.
4. Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0,626, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la selección de personal y viceversa.

REFERENCIAS

1. Chiavenato, I, Gestión del Talento Humano. 3ª edición. Editora Mc Graw-Hill; 2009.
2. Morales, L. y Prieto, T. Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. México: Instituto Politécnico Nacional de México; 2013.
3. Aguilar, L. Administración de Recursos Humanos. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: Mc Gr Inmaculada; 2011.
4. Vásquez, P. La motivación y su influencia en las organizaciones laborales, revista Transporte, desarrollo y medio ambiente, vol. 25, núm. 2. 2015.
5. Chiavenato, Chiavenato, I, Gestión del Talento Humano. 3ª edición. Editora Mc Graw-Hill; 2009.
6. Kaplan, R. & Saccuzzo, D. Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas (6ta edición). México: Thompson. 2006.
7. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. Metodología de la Investigación. Quinta Edición Editorial. Mc Graw-Hill. México; 2006.
8. Casma, K. ¿Es posible motivar a las personas de una organización? Harvard Deusto business review, ISSN 0210-900X, N° 102. 2015.
9. Coronel, T. y Farrez, M. Gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTDA: Cuenca -Ecuador. 2010.
10. Inca, R. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Andahuaylas: UNJMA. 2015.