



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY - CUSCO"**

PRESENTADO POR:

BACH. PACHECO HUAMANI, MARÍA ELENA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

CUSCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico el trabajo de investigación, a Dios y mis padres quienes me dieron fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome siempre a encarar y superar las adversidades.

Mis padres, quienes motivaron y son mis pilares fundamentales y ejemplo a seguir en mi formación académica, con perseverancia logre alcanzar mis logros, para ellos mi deuda y amor infinito.

María Elena Pacheco Huamani

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, a la Universidad Alas Peruanas.

Expreso mi gratitud y sincero reconocimiento especial a mis distinguidos docentes por su valioso aporte académico y profesional.

A mis padres, familiares, amigos y compañeros de la universidad por los aportes directos e indirectos para el logro de este objetivo académico por ser parte de mi motivación y así poder demostrar mi esfuerzo constante.

María Elena Pacheco Huamani

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
RESUMEN	2
ABSTRACT.....	3
CAPÍTULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA.....	4
1.2 PROBLEMA. DE INVESTIGACION	6
1.2.1. Problema General.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.3.1. Objetivo General.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. HIPÓTESIS.....	8
1.4.1. Hipótesis General.....	8
1.4.2. Hipótesis específicas.....	8
1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.5.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	8
1.5.2. Método y Diseño de la Investigación.....	9
1.5.3. Variables, operacionalización.....	11
1.6. Población y Muestra de la Investigación	13
1.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	15
1.8. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	21

2.1.1. Antecedentes de investigación internacionales.	22
2.1.2. Antecedentes de la investigación nacionales.	26
2.2. BASES TEÓRICAS.....	29
2.2.1 Gestión del talento humano.....	29
2.2.1.1. Dimensiones:.....	32
2.2.2 Desempeño Laboral.....	38
2.2.1.1 Dimensiones:.....	39
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.	41
CAPÍTULO III.....	43
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
3.1. Análisis de tablas y gráficos.....	43
3.2. Discusión de resultados.....	55
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	63
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Gestión de Talento Humano.....	66
Anexo 3. Instrumento de medición de la Variable Desempeño Laboral	69

PRESENTACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES – UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL CUSCO.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP, Pongo a vuestra consideración el Plan de Tesis Titulado **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY, AÑO 2022”**

Para optar el Título: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El presente estudio y trabajo de investigación después de una observación se propuso como tema de investigación la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la entidad pública de la Municipalidad de Poroy, el objetivo del trabajo de investigación es buscar si existe una relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, con la finalidad de poder obtener los mejores resultados en las organizaciones y entidades del estado es decir poder mejorar todos los servicios que presta la Municipalidad de Poroy.

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación de título “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022”; como objetivo de la Investigación es determinar la relación entre la Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Poroy; este presente trabajo de investigación es descriptivo correlacional, y también podemos mencionar que es un enfoque cuantitativo.

El universo del presente trabajo de investigación de la Municipalidad distrital de Poroy, estuvo conformada por una cantidad de 500 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Poroy, la muestra fue probabilística considero a 218 trabajadores, de los cuales se consideró las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Y así mismo, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca).

El presente trabajo de investigación concluye con un resultado de 0.775 el cual nos pudo indicar que si existe relación positiva entre las variables que son gestión del talento humano y desempeño laboral, siendo además que se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$.

ABSTRACT

The present research work entitled "The management of human talent and the work performance of the workers of the District Municipality of Poroy, 2022"; The objective of the Research is to determine the relationship between the Management of Human Talent and the Labor Performance of the District Municipality of Poroy; This present research work is descriptive correlational, and with a quantitative approach.

the universe of the research work of the District Municipality of Poroy, was made up of an amount of 500 administrative workers of the District Municipality of Poroy, the sample was probabilistic, considering 322 workers, of which the variables were considered: Talent Management Human and Work Performance. And likewise, the method used in the investigation was the hypothetical-deductive. Both questionnaires were on the Likert scale (Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never, Never).

The present research work concludes with a result of 0.775 which could indicate that if there is a positive relationship between the variables that are human talent management and job performance, being also that it is at the high correlation level being the level of significance two-sided $p= 000$.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA.

La gestión del talento humano es una pregunta importante que en los últimos años en varias organizaciones e instituciones públicas ha tomado importancia, con la finalidad de poder obtener mejores resultados en las organizaciones del gubernamentales; es por eso que se busca obtener y contar con personal adecuadas y con una preparación necesaria y así poder cubrir los diferentes cargos y áreas de trabajo de estas instituciones; por lo tanto la existencia de una aplicación adecuada de los proceso de la gestión del talento humano se puede crear un mejor desempeño profesional de los trabajadores dentro de las organizaciones públicas; y con ello conseguir resultados positivos no solo a favor de la organización sino también direccionada a favor de la población; es decir mejorar el servicio brindado a favor de los ciudadanos en nuestro país y el mejor desarrollo de nuestra sociedad.

De manera similar este se ve reflejado en un enfoque internacional por ejemplo Calderón, en su libro Gerencia del talento humano en el sector público, afirmo que la gestión del talento humano en el sector público se centra en la administración de personal, y es muy poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales peruanos; por lo que enfatiza que la gestión humana en las instituciones nacionales estudiadas está en dependencia de las expectativas de los altos directivos institucionales y a los avances y desarrollos teóricos de la disciplina; también

podemos señalar que en las áreas de talento humano es muy poco la aportación para el desarrollo estratégico de las organizaciones; son esas mismas razones que se precisa que existe unas falencias dentro de las organizaciones e instituciones públicas de estado peruano ya que no desarrollan algunas estrategias para poder socorrer y poder solucionar problemas dentro de las organizaciones.

A nivel nacional en las entidades del estado peruano los trabajadores de la administración pública exigen capacitaciones, especializaciones y perfeccionamiento, la que debe ser integral para todos los trabajadores y ser parte de su desarrollo profesional, las líneas de capacitación a atenderse debe ser integrada para todos los trabajadores en función a la planificación nacional y regional; asimismo indica que es necesario promover una nueva legislación laboral para los trabajadores de la administración pública, que contribuya a elevar los indicadores de eficiencia y eficacia laboral en la prestación de los servicios, además de modernizar la actual legislación laboral pública como se ve en el Perú muchas entidades públicas requieren con urgencia una reingeniería para poder así mejorar la gestión que brindan que tiene muchas décadas de vigencia; toda vez que, se evidencia que en el Perú, empezando con la capacitación de los colaboradores, sin ello el personal continuara con las deficiencias y repercutirá en el servicio al ciudadano. Por otro lado, en estas actividades fomentar el trabajo en equipo, el liderazgo, la motivación en sus puestos de trabajo y sobre todo que se sientan identificados con la entidad y estar unidos.

Es por ello, que las instituciones públicas y las municipalidades no son ajenos a olvidar lo señalado anteriormente; por lo que la presente investigación se basara en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy.

Que, a partir de los varios inconvenientes observados en dicha institución gubernamental, se encuentra la falta de planificación del talento humano, ya que no ponen como un enfoque primordial para la institución, toda vez que no está constituido por un proceso adecuado ni existe actividades atribuidas a la admisión del personal; ya que son muchas veces el personal es seleccionado sin contar con sus habilidades y conocimientos que necesita las áreas a ocupar para

estar en un puesto de trabajo determinado; asimismo se observa que no hay ningún efecto sustancial para el fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos; debido que es muy poco la existe una verdadera decisión respeto a mejorar de la calidad del personal y con una sostenibilidad en el tiempo, generando con ello la falta de un verdadero desarrollo del personal dentro de la institución; otra parta la nula falta de incentivos salariales generan un bajo desempeño laboral de los trabajadores en cumplimiento de sus funciones, ya que no se ejecuta una verdadera gestión del talento humano; trayendo como consecuencia que el servicio brindado por dicha institución, no cumpla con las expectativas al ciudadano.

Por otro lado, y de igual importancia, se observa que los trabajadores de dicha institución gubernamental se ven desmotivados y deprimidos por una falta adecuada de un buen ambiente de trabajo, ya que se puede apreciar que en algunas áreas aún existen muebles antiguos, falta de un buen ambiente laboral para su desempeño; pues ello también contribuye a que el desempeño del trabajador dentro de la organización no sea de forma correcta y la más adecuada el su desarrollo profesional.

Con base en lo expuesto en los párrafos anteriores, es que esté presente trabajo de investigación determinara como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy.

1.2 PROBLEMA. DE INVESTIGACION

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?

PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?

PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

OE1 Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

OE2 Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

OE2 Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

1.4. HIPÓTESIS.

1.4.1. Hipótesis General.

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas.

HE1 Existe relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

HE2 Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

HE2 Existe relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Tipo y Nivel de la Investigación.

a) Tipo de Investigación

El estudio de este trabajo “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022” es de tipo básico, porque se intenta teóricamente con datos relacionados a las variables de estudio, y así ampliar su conocimiento.

De acuerdo con Tamayo (2005) mencionó que “La investigación básica, se le llama también investigación teórica, o pura fundamental, el cual no produce soluciones inmediatas, su contribución se establece en mejorar el conocimiento teórico – científico dirigido esencialmente al reconocimiento de leyes y principios” (p. 64).

El diseño del presente trabajo investigación es no experimental, correlacional - causal, transversal. Para el cual se implanta las interpretaciones o definiciones siguientes:

b) Nivel de Investigación

El nivel la investigación fue descriptiva correlacional, se describió las variables sujetas de estudio en su situación actual y se buscó su relación entre las dos variables y se determinó si esta relación fue directa o inversamente proporcional, la investigación descriptiva para Hernández, Fernández y Baptista (2014) se “tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc.” (p.149); mientras que la correlacional para Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene como “función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular”. (p.157).

1.5.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la Investigación

En la investigación del trabajo se aplicó un método hipotético - deductivo que consistió en realizar procedimientos, infiriendo de estas Hipótesis conclusiones que fueron confrontadas con la realidad. Rojas (2004) define al método hipotético-deductivo como, el método que:

Se toma en cuenta el cómo se define los conceptos, analiza en varias etapas de intermediación que permite pasar de afirmaciones generales a más particulares hasta acercarse a la realidad a través de referentes empíricos Este procedimiento es necesario para comprobar las Hipótesis con base empírica obtenida de la práctica científica. (p. 85).

b) Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación es de un diseño no experimental, por que la persona quien se ha dedicado a la investigación no ha tocado la información que

ha obtenido respecto las variables. Concluyendo que las variables no son manipuladas en el proceso del trabajo.

Valderrama (2015), señaló que “En el diseño no experimental, se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s) independiente(s), toda vez que los contextos o sucesos ya sucedieron antes del estudio” (p. 178).

c) Corte transversal.

Para el presente trabajo de investigación se le considera que tiene corte transversal o transaccional, “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022” ya que los datos de cada variable se recopilaron en un solo instante.

Para Valderrama (2015) infirió “Hace referencia a la manera de efectuar un en un solo momento la recolección de los datos en estudio, posee como finalidad la descripción de estas variables de una manera simultánea y a su vez examinar su acontecimiento o interrelación” (p.68).

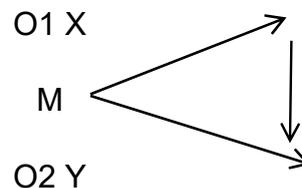


Figura 1. Esquema de diseño de investigación Donde:

M: Muestra

O1; O2: relación de las variables

X: Gestión del Talento Humano

Y: Desempeño Laboral

1.5.3. Variables, operacionalización

Por otro lado, Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) indica que: “Tanto en la pregunta como en la Hipótesis se mencionan uno o varios elementos centrales, y en torno a ellos girará toda la investigación; a estos conceptos se les denomina variables” (p.55).

a) Variable 1: Gestión del Talento Humano. Definición conceptual.

Chiavenato (2002) definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p.5).

Definición operacional.

La variable de gestión del talento humano se midió realizando un cuestionario de 28. preguntas que se tomó en consideración las dimensiones

Admisión de individuos, desarrollo de individuos y compensación de individuos; que a su vez se medirán a través de Reclutamiento, Selección, Inducción Capacitación, Perfil de habilidades, Relaciones, Remuneración, Motivación y Planes de carrera; este cuestionario tuvo respuestas tipo Likert que permitió recoger la información y facilitó el procesamiento de datos.

b) Variable 2: Desempeño Laboral. Definición conceptual

Chiavenato (2002), expuso que, “El desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas.” (p.362).

Definición operacional.

El desempeño laboral se midió con un cuestionario de 22 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño laboral; que a su vez se medirán a través de la Capacidad de toma de decisiones, Capacidad de organización y planificación, Capacidad de resolución de problemas, Conocimiento de sus funciones, Productividad,

Capacidad de aprendizaje, Minuciosidad y responsabilidad, Esfuerzo y perseverancia, Iniciativa, Compromiso con la organización, Colaboración y cooperación con compañeros, Compartir y transmitir conocimiento, Orientación a objetivos y resultados, Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales.

Operacionalización de las variables

Asimismo, para Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) nos refiere “También es conocida como concepto de trabajo o funcional. es edificada por el indagador con base en la teoría leída y con lo observado en la realidad” (p. 56).

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Admisión de personas	Reclutamiento Selección Inducción	De 1 hasta 9		
	Capacitación		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 26 - 60
Desarrollo de Personas	Perfil de habilidades Relaciones	De 10 hasta 17		Regular 61 – 95
	Remuneración			Eficiente 96 - 130
Compensación de Personas	Motivación	De 18 hasta 26		
	Planes de carrera			

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Desempeño de Tarea	Capacidad de toma de decisiones Capacidad de organización y planificación Capacidad de resolución de problemas Conocimiento de sus funciones Productividad (cantidad y calidad del trabajo) Capacidad de aprendizaje Minuciosidad y responsabilidad Esfuerzo y perseverancia	De 1 hasta 8		
Desempeño Contextual	Iniciativa Compromiso con la organización Colaboración y cooperación con compañeros Compartir y transmitir conocimiento Orientación a objetivos y resultados	De 9 hasta 17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 22 - 51 Regular 52 - 81 Eficiente 82 - 110
Desempeño Organizacional	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo Ritmo voluntario eficiente del trabajo	De 18 hasta 22		

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

1.6. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

Según (Balestrini, 1998), expone “Desde el punto de vista estadístico, una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características o una de ellas y para el cual fueron validadas las conclusiones obtenidas en la investigación.”

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las

poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

En el presente trabajo de investigación la población está conformada por 500 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022, quienes nos podrán facilitar información necesaria y correspondiente a los aspectos para cada una de las variables.

b) Muestra

Además, Según Bernal (2010). “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio.” (p. 161).

Para determinar la muestra se emplea la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = 218$$

N = (tamaño poblacional) = 500

Z = Nivel de confianza = 1.96

P = proporción = 0.5

e = Error estándar = 0.05

La muestra del presente estudio fue intencionada y estuvo constituida por 218 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad distrital de Poroy.

Muestreo.

En el trabajo de investigación realizada se utilizó el muestreo probabilístico, es decir, todos los asistentes administrativos, consideraron la misma probabilidad de ser parte del estudio.

En la investigación realizada se utilizó el muestreo probabilístico, es decir todos los auxiliares administrativos, están considerados con la misma probabilidad de ser parte del estudio.

De acuerdo con Hernández, et al. (2014). “El muestreo probabilístico es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p.175).

Unidades de muestreo.

La unidad primaria de muestreo son los servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad distrital de Poroy.

1.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Bernal (2010). “Afirma que existe una gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación que se va a realizar, se utilizan unas u otras técnicas.” (p. 192).

a) Técnicas

En el estudio se aplica la técnica de la encuesta de la que señala Hernández, et al. (2014) “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

b) Instrumentos Cuestionario.

El instrumento que se aplicó a la presente investigación fue el cuestionario, que según Valderrama (2015) expresó que: “Los instrumentos son los recursos que aplica el indagador para tomar y acopiar la información. Por ejemplo, entre ellos encontramos formularios, escalas de actitudes o pruebas de conocimiento, como Likert, semántico y de Guttman; del mismo modo pueden ser inventarios, listas de chequeo, fichas de datos para seguridad, cuaderno de campo, etc. Por

consiguiente, los instrumentos que se emplearan deben ser los más acordes posibles en las variables.” (p. 195).

Todo buen investigador debe poner muchísima atención en la formulación de sus instrumentos de evaluación, porque un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad y los resultados buscados. Es así que el instrumento que se empleo fue el cuestionario Valderrama (2015) precisó que “Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, que se contestan con lápiz y papel, que los individuos lo llenen sin intervención directa del investigador.” (p.149).

1. Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión de talento humano.

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano
Universo de estudio	Servidores Públicos - MC
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	218
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2022
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	12 minutos

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

2. Ficha técnica del cuestionario sobre el desempeño laboral.

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Universo de estudio	Servidores Públicos - MC
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	218
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2022
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	12 minutos

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

c) Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez.

Para Hernández et al. (2010) “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Debido a la consistencia de los resultados de la investigación, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por lo tanto, para poder determinar la validez de los instrumentos deben probarse a través de un proceso de validación de contenido.

Confiabilidad.

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 30 trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 23.0.

Según Hernández et al (2010). La confiabilidad de un instrumento de medición “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 3: Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007). Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

En la tabla 3 nos permite analizar y reconocer los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada variable en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 4: Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión de talento humano	0,923	26
Desempeño laboral	0,964	22

Fuente: Spss v.23 Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

Como se observa en la tabla 4, las variables gestión del talento humano y desempeño laboral tienen fiabilidad muy alta de acuerdo con la tabla de coeficiente de confiabilidad. Por los datos obtenidos, podemos afirmar y concluir que los instrumentos que miden dichas variables son confiables.

Método de análisis de datos

Para Valderrama (2015) “Señala que luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las Hipótesis en estudio” (p.229).

El enfoque de la investigación es cuantitativo, dado que se utilizan los procedimientos del método científico y también se utilizó a la estadística como una herramienta para el procesamiento, análisis de los datos, y presentación de los resultados.

La validez se realizó por medio del juicio de expertos y se analizó el contenido, teniendo en cuenta la pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los cuestionarios. De igual manera, la fiabilidad se realizó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, dado que los cuestionarios están contruidos con escalas politómicas u ordinales.

Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procede a la muestra de 218 servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy.

Para terminar con los datos estadísticos y parte del análisis descriptivo del cual son demostrados los resultados mediante los gráficos y tablas, se podrá verificar los niveles de rangos que son deficiente, regular y eficiente, posteriormente se procede la constatación de las Hipótesis mediante el Rho de Spearman, es entonces que se procede a verificar y poder analizar los resultados del estudio.

1.8. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación.

Este estudio se justifica teóricamente, porque se toma como precedentes literatura que fundamenta a las variables en estudio sobre la relación de la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy.

El presente trabajo de investigación pretende mostrar la problemática sobre el entorno institucional y sobre el desempeño laboral y su relación entre sí, dentro de la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral de los Trabajadores y Desarrollo Institucional de la Municipalidad distrital de Poroy, de esta manera se puedan indicar las medidas para solucionar dichas problemáticas dentro de la institución.

b) Importancia

De hecho, la ley orgánica de descentralización estipula obligaciones que se deben tener para promover las participaciones de los trabajadores en la formulación, discusión, debates, de los planes de convivencia laboral y el desarrollo de los trabajadores. También enfatizar la necesidad de involucrar a la comunidad de la Municipalidad distrital de Poroy.

c) Limitaciones

Podemos mencionar como una principal limitación fue poder encontrar trabajadores con tiempo disponible para poder realizar la investigación.

La existencia de pocos estudios que sean similares a la investigación, encontrándonos con muchos antecedentes de estudios que toman una de las variables de estudio o ambas, pero son pocas las que se enfocan en un sector público.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

Se refiere a la investigación previa relacionados con el tema de investigación con el problema en cuestión y que guardan algún vínculo con relevancia para el problema de investigación.

A partir de este punto se debe señalar, los autores y el año en que se realizaron los trabajos de investigación, los objetivos y principales hallazgos de los mismos.

Si bien las premisas constituyen elementos teóricos, estos pueden fundamentar y sustentar los objetivos por que la investigación está en la búsqueda de las primeras actividades que debe realizar el investigador, lo que permitirá precisar y delimitar los objetivos del estudio y por ende los propósitos de la investigación.

Si bien las premisas constituyen todo estudio de investigación, se toman en cuenta los aportes teóricos realizados a especialistas y autoridades en el tema a objeto de estudio, de esta forma se puede tener una visión global sobre el tema de estudio y el investigador tendrá conocimientos científicos avanzados. En este capítulo se presenta una breve revisión de los estudios más relevantes en investigaciones realizadas y las bases teóricas y legales que sustentan los planteamientos de este proyecto.

2.1.1. Antecedentes de investigación internacionales.

Los contextos de la investigación hacen referencia a estudios previos, es decir trabajos estudios del desempeño laboral y su relación entre sí, dentro de la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Poroy, relacionados con el tema de la investigación.

Por lo tanto, al realizar consultas diversas, fuentes bibliográficas se evidenció y destaco la presencia de investigaciones análogas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral; sin embargo, se encontraron los siguientes trabajos de investigación cuyos contenidos muestran cierta correlación ya que son de carácter de naturaleza general y aportan algunos puntos importantes a la investigación, los mismos corresponden a los siguientes:

Mariño (2018) desarrollo la tesis: “Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo general determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioalimantar, fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio, descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 302 trabajadores que corresponde al capital humano de la empresa Bioalimantar, en la cual se presentó una muestra de 172 colaboradores. Se empleó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que el proceso de capacitación actual en el área de gestión de talento Humano, los resultados de la variable independiente hacen referencia a la capacitación por competencias se tiene que la identificación con la organización tiene un porcentaje del 8,2%; orientación al logro y liderazgo un 10,2%; comunicación y pensamiento analítico un 8,2% y desarrollo de personas el 16,3% fundamentándose en el cumplimiento de objetivos y metas planteadas. En la prueba de hipótesis general se generó que con el programa estadístico SPSS, se puede obtener el valor del chi-cuadrado y así poder verificar la hipótesis planteada para lo cual se asume la hipótesis alternativa; empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis

nula y basándose en la aproximación normal. En los resultados tenemos que la significancia de Pearson y según la correlación de Spearman tiene valores de 0,715 lo cual al ser mayor de 0,50 se puede utilizar el valor de chi cuadrado de Pearson que es de 0,643”.

Arizaga y Játiva (2016) desarrollo la tesis: “Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora; en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tuvo como objetivo general identificar la correlación entre la evaluación del desempeño laboral por competencias y el potencial del talento humano para establecer criterios efectivos de gestión institucional. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica, de nivel correlacional. Además, el diseño de la investigación fue no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 1519 personas, con una muestra de 1500 colaboradores y personal operativo. Se concluyó que la evaluación por competencias es una herramienta para identificar mejoras en el talento humano de las organizaciones a través de los indicadores conductuales. Asimismo, al analizar la distribución de los datos de las dos variables, la evaluación del potencial tiene un comportamiento con una distribución normal. En la prueba de hipótesis general se generó los grupos ocupacionales existe correlación muy baja entre variables, por estar los valores tan cercanos a 0. De otra manera los resultados del análisis muestran que no existe una correlación muy baja entre las variables analizadas, evaluación del potencial y evaluación del desempeño por competencias. El valor de la correlación global es de 0.034, y los resultados son similares entre todos los grupos ocupacionales”.

Caicedo (2015) desarrollo la tesis: “Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo; en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, tuvo como objetivo general proponer un modelo de gestión de talento humano que permita la evaluación de desempeño laboral de los empleados en el Centro Comercial. Fue un estudio con un enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de

investigación básica empleo diferentes métodos como analítico, sintético, inductivo y deductivo. La población está constituida por 49 personas que involucran al personal administrativo y de planta. Se empleó como técnica la encuesta y entrevistas. Se concluyó que el 59% de los encuestados considera que dentro de sus departamentos los capacitan por lo menos una vez al año. El 27% lo califica como que la capacitación más de dos veces al año cuando la necesidad del departamento lo requiera. Y por último solo el 14 % manifiesta que no reciben capacitación. Asimismo, el 64% está conforme con el efecto multiplicador que recibe en las capacitaciones. Además, la gestión de personal que realiza el departamento de recursos humanos favorece al empowerment entre los empleados en forma parcial, es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos. Asimismo, la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales, sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables. Adicionalmente los reconocimientos y los logros entregados por la empresa públicamente son aceptados y miden grados de satisfacción aceptables, sin embargo, el estímulo monetario es gratificante cuando la meta se ha cumplido”.

Cáceres (2015) desarrollo la tesis: “La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad. Fue un estudio de nivel descriptivo-correlacional. Asimismo, el método inductivo, permitió partir de los hechos para poder abstraer generalidades y en la presente investigación se lo aplicó en la recolección de las diferentes opiniones del personal docente y administrativo para poder, luego, sintetizarlas. La población estuvo conformada por 696 docentes con nombramiento, y 471 de personal administrativo y la muestra hallada de estudio 248 docentes y 212 administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la percepción de la comunidad educativa sobre esta implementación es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en relación a los objetivos institucionales no son las más adecuadas.

Se puede evidenciar que existen acciones a nivel institucional, respaldadas por las autoridades, pero estos se presentan de manera aislada, ya que no existen planes de capacitaciones diseñados de manera sistemática, finalmente en su prueba de hipótesis se indicó que como los valores de Z calculada ($Z_E=14.98$) es mayor que la Z crítica ($Z_C=1.64$) con un nivel de significancia de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”.

Chafla (2014) desarrollo la tesis: “Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A.; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo general estudiar la gestión del talento humano y su aplicación de la legislación laboral para así poder definir un modelo que sea amigable con el entorno de la empresa y cree un ambiente de seguridad para los empleados, fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 40 trabajadores de ILA S.A, una muestra censal lo cual indica que la muestra es igual a su universo. Se empleó como técnica la encuesta y fichas bibliográficas y nemotécnicas. Se concluyó que la realidad de la fuerza laboral deja ver que existe personal contratado sin experiencia previa en otras empresas, lo que conduce a un estancamiento en la generación de nuevas ideas. Adicionalmente, los requerimientos de capacitación no guardan relación aparentemente con las condiciones de experiencia y necesidades urgentes que el personal tiene para ser más eficiente y productivo en el desempeño de sus actividades. También estructuralmente el nivel de Gerencias a Nivel Ejecutivo, no responde a la magnitud organizacional de la empresa, siendo necesario implantar en su lugar una estructura de jefaturas. En la prueba de hipótesis general finalmente al ser X^2 calculado $\geq X^2$ crítico, es decir $8 \geq 3.84$, es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0) con lo que se acepta la hipótesis de investigación (H_1) que señala La gestión de talento humano en ILA S.A. permite la aplicación de ley ecuatoriana en cuanto a la legislación laboral”.

2.1.2. Antecedentes de la investigación nacionales.

Heredia (2017) desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores; fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del distrito Judicial de Lima Norte, 2016 por la cual se obtuvo una muestra censal por 110 trabajadores administrativos.

Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del distrito Judicial de Lima Norte, 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779; con la dimensión de planificación siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.715; con la dimensión de ejecución de la capacitación siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.651; con la dimensión de evaluación de la capacitación siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725. Igualmente, con la capacitación en los trabajadores siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.791. En la prueba de hipótesis general se tuvo como resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ ”.

Asencios (2017) desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población fue de 135 servidores

administrativos del régimen laboral de la Ley 276 y que laboran actualmente en las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y su muestra fue de 100 servidores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Por medio de la prueba de hipótesis se obtuvo el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, existe relación entre la dimensión admisión de personal y el desempeño laboral obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000. Por otro lado, existe relación entre la dimensión capacidades y el desempeño laboral obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000. También existe relación entre la dimensión compensación de personal y el desempeño laboral. Obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000”.

Del Castillo (2017) desarrollo la tesis: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general determinar la dimensión predominante de la gestión del talento humano asociado a la gestión del desempeño laboral. Fue un estudio bajo el enfoque cualitativo, tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población está conformada por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, por la cual se obtuvo una muestra censal o poblacional, por 82 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77. Por otro lado, la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el conocimiento con el desempeño laboral, siendo que

el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71. Igualmente se demuestra que existe relación significativa entre las habilidades con el desempeño laboral siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94”.

Bardales (2017) desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada Tingo de la unidad de gestión educativa local Luya, Amazonas – 2016, en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general relacionar la gestión del talento humano con el desempeño del personal que labora en la oficina de Coordinación Educativa. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo métodos deductivo, inductivo y sistemático; tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población fueron 12 trabajadores de la oficina de coordinación educativa con una muestra censal o poblacional representada por 12 trabajadores.

Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que los trabajadores de la Oficina de Coordinación Educativa aplico un test de talento humano los resultados, el cual permitió identificar que el 33.33 % indicaron que la gestión del talento humano era baja; mientras que el resto de docentes ubicaron la gestión, en la categoría muy bajo con un 66.67%. Asimismo, se identificó que el 58.33 % se encontraron en la categoría regular de desempeño; mientras que el resto de agentes se ubicaron en la categoría bajo de desempeño con un 41.67%. En la prueba de la hipótesis de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los alumnos de la IE (Talento humano y desempeño) = 0.9665 lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de gestión de talento humano y desempeño”.

Ángeles (2016) desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el área de recursos humanos.

Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel descriptivo correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población para esta investigación está constituida por los 40 servidores en el área de recursos humanos de la UGEL 06 y su muestra fue de 40 servidores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, además de la ficha técnica. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,645 y con un nivel de significancia menor a 0,05. Asimismo, entre la gestión del talento humano y las producciones de la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,598 y con un nivel de significancia menor a 0,05. Igualmente, entre la gestión del talento humano y los valores de la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,493 y con un nivel de significancia menor a 0,05. Por otro lado, la gestión del talento humano y las presunciones subyacentes básicas de la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,512 y con un nivel de significancia menor a 0,05. En la prueba de hipótesis general se observa un grado de correlación de Rho de Spearman de 0,645 lo que significa que existe una relación positiva moderada, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor a 0,05”.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1 Gestión del talento humano.

Definición:

Chiavenato (2002), definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso sin corporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo.” (p.5).

De acuerdo Chiavenato (citado en Armar, Llanos y Traverso 2017), indicó que, “Gestión del Talento Humano; menciona que administración del recurso humano se basa en el cumplimiento de las prácticas y políticas necesarias para administrar el trabajo de las personas; sin embargo, para lograr tal administración, o en una concepción más actualizada y holística gestión de

talento humano, es necesario considerar diferentes procesos, que aseguren que las partes medulares no sean descuidadas. Entre los múltiples procesos y actividades atribuidas al área de talento humano, encontramos: selección de personal; diseño de cargos; capacitación y desarrollo; retención de personal; evaluación del desempeño; higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo; procesos de control y auditoría, entre los principales.” (p.66).

Podemos comprender que para poder liderar una buena administración de una organización y ejercer diferentes funciones se debe de cumplir una serie de procesos y etapas para lograr alcanzar aquellos objetivos propuesto por la empresa u organización.

Tejada (2003), señaló que, “La gestión del talento humano como el principio de la legalización en que la potencialidad humana se vincula con los métodos productivos eficientemente, seguros y fuertes. Así, como el cargo que ocupa el directivo, conjuntamente desempeña lo que a diario a realizado (por lo cual se relaciona con la orientación, toma de decisiones, la gestión, etc.), es que se logren conocimientos que le permitan descubrir, apoyar, promover, instalar métodos de estudio y estimular el intelecto de sus socios y el suyo propio; esto como una manera alternativa a la transformación organizacional.” (p. 117).

La potencialidad del ser humano son uno de los métodos productivos en una organización o empres ya que realizan gestiones de diferentes cargos y logran los conocimientos.

García (2009), manifestó que, “La gestión humana se define como las técnicas y función es importante como guía, base y soporte a la orientación de la organización, formada por un grupo de políticas, reglas, eventos y actividades, con el objetivo de lograr, constituir, premiar, desarrollar y motivar el personal citado para transformar la organización”. (p. 165).

De la misma manera se puede manifestar que el personal es importante en una organización la cual está constituida por reglamentos, trabajos y actividades que se realizan para motivar aquellos resultados obtenidos por los colaboradores.

Además, Lledó (2011), “Indicó que, los recursos humanos poseen una dirección de manejo y ejercicio de las funciones más valiosa dentro de las estructuras o

compañías estándola gestión del talento humano como pilar principal para el progreso exitoso de los métodos, ya que en definitiva los individuos son los encargados de desempeñar sus tareas porque los trabajos no se desarrollan solos” (p. 34).

Con respecto a Salgado (2006), manifestó que, “La gestión de recursos humanos viene hacer un grupo de modelos o aproximaciones el cual, orientándolos de manera correcta, incrementan los niveles de productividad. La dirección de recursos humanos, determinada en desempeñar los deberes administrativos, radica en proyectar, establecer, administrar, clasificar y vigilar el recurso humano.” (p.28).

Al verificar que el personal del área de recursos humanos sea el modelo en determinar y así desempeñar las obligaciones que tiene cada colaborador en su área o puesto de trabajo.

Por último, Alles (2007) describió que, “La gestión del talento humano implica aspectos vinculados a sus capacidades o aptitudes profesionales, en la responsabilidad de realizar su trabajo y el hecho de ejecutarlas bien; de esta manera, cuando se habla del talento humano debe efectuarse con los tres aspectos citados y que ese individuo manifieste su capacidad a través de su desempeño profesional, que es superior al promedio o al estándar de evaluación.” (p. 30).

Se puede resaltar del mismo modo el compromiso que se tiene para realizar las actividades programas dentro de la organización y así lograr ejecutar de una manera muy adecuada ya que cada colaborador se mide por su capacidad de desempeño dentro de la organización.

De acuerdo con la UNAM (2006), expresó que, “Fue uno de los primordiales pilares y el precursor de la teoría de las relaciones humanas. Inicio sus aprendizajes e investigaciones a inicios de 1923, encabezando una averiguación en una industria.” Parket Follet menciona algunos de los conceptos que propuso para una buena administración:

- Liderazgo. “Líder es quien visualiza la situación completa, organiza la experiencia de un grupo, ofrece una visión del futuro y capacita a sus seguidores para que también sean líderes.”
- Autoridad. “La manera más efectiva de ejercer autoridad consiste en dar órdenes despersonalizadas, haciendo énfasis en la tarea y no en el poder de una persona sobre otra.”
- Ética corporativa. “Cada empresa establece códigos de ética que se antepone a los del trabajador.”
- Conflicto.” Manifestación de diferencias de opiniones o intereses. Es posible emplear en conflicto a nuestro favor y obtener resultados positivos del mismo.”
- Poder. “Debe reconsiderarse el modelo tradicional del poder sobre la gente que puede ser degradante y contraproducente, y en su lugar practicar el poder de la gente.” (p.7).

Las relaciones humanas y las creencias de la bondad y la cooperación. A través de una organización democrática se puede desarrollar un potencial humano y fortalecer aquellos grupos a los que pertenecemos. En una real verdadera democracia, los individuos toman parte en el proceso de la toma de responsabilidades y decisiones de cada colaborador.

2.2.1.1 Dimensiones:

a) Admisión de personas.

Según Chiavenato (2009) aludió que: “La aceptación de individuos es el proceso de atracción de aspirantes competentes para un empleo, asimismo está vinculada con dos aspectos importantes: reclutar y seleccionar el personal. De acuerdo con esto, simboliza un método característico e importante en el comportamiento humano y el concepto cualitativo los cuales podrían enfocarse en aspectos esenciales para asegurar toda la congruencia o relación a los fines organizacionales.” (p.168).

Robbins (2003), señaló que: “Lo importante de una elección eficiente es hacer valer las características de los individuos (capacidad, experiencia, etc.) del trabajo que se va a desempeñar. De hecho, para poder cumplir con lo dicho es necesario crear lo que las organizaciones están indagando en relación a las necesidades y requisitos de empleo, esto se puede lograr a través de un análisis de niveles, procedimiento por el cual se realiza para conocer y evaluar su ocupación relacionados con el mismo. Esto consiente en determinar el perfil apto que implica la descripción de conocimientos, destrezas y capacidades debe tener el trabajador que ocupa dicho cargo.” (p.140).

b) Desarrollo de personas.

De acuerdo a Chiavenato (2009), manifestó que, “El desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.” (p.169).

Asimismo, Armas (citando en Armar, Llanos y Traverso 2017), manifestó que, “El término desarrollo se aplica cuando el cambio es intencional y es planeado con anticipación y que el desarrollo organizacional parte del supuesto de que es enteramente posible que las metas de los individuos se integren a los objetivos de la organización, en un plan en el cual el trabajo además de que sea estimulante y gratificante, ofrezca posibilidades para el desarrollo personal.”. Por tanto, el desarrollo organizacional deja de ser un evento casual y por el contrario el viene de la mano de procesos estructurados, empezados con el fin en mente de desarrollo personal.” (p.109).

Dolan y Cabrera (2007), definieron al desarrollo del empleado, “Como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Normalmente la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante

el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización.” (p.59).

c) La compensación de personas.

Chiavenato (2009), señaló que, “La compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales. En tal sentido, los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos individuales que se deben alcanzar.” (p.170).

Para Galicia (citado en Hernández 2015) indico que, “Un sistema de compensación e incentivos es una herramienta de gestión que, como muchas otras, pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción. Por tanto, es importante que, los incentivos y compensaciones se diseñan en la empresa, para estimular desempeños y comportamientos deseados.” (p.92).

Según Chiavenato (2002) indicó que: “Las recompensas organizacionales se ofrecen para reforzar actividades que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en la organización, es decir, motiven el espíritu de misión en la empresa; y amplíen la interdependencia del individuo hacia el grupo y del grupo hacia toda la organización, además de destacar en la constante creación de valor dentro de la organización, que incentiven las acciones que agreguen valor la organización, al cliente y a las propias personas.”(p.173).

d) Objetivo de la gestión de talento humano.

Por otro lado, Chiavenato (2002), indagó en que, “Los individuos forman el primordial activo de las empresas. Las empresas famosas descubren que solo progresan, mejoran y mantiene su secuencia si son competentes de mejorar el

progreso sobre las inversiones de todos los accionistas, especialmente de los trabajadores. La misión del talento humano en las organizaciones es la gestión que consiente en apoyo eficaz de los individuos (trabajadores, empleados, recursos humanos o cualquier designación manejada) para lograr la meta organizacional e individual. El termino administración de recursos humanos (ARH) aún es la más común. Los trabajadores pueden incrementar o reducir las fortalezas y debilidades de una empresa dependiendo del trato.” La ARH debe ayudar en la eficiencia empresarial por medio de lo siguiente:

- **Apoyar a las empresas en lograr sus metas y alcázar su cometido:** no se puede comprender el cargo de RH sin entender los trabajos de una empresa. Cada empresa tiene distintas participaciones para la ARH, siendo su primordial objetivo apoyar a las empresas en lograr sus propósitos y metas, y a realizar su misión.
- **Ofrecer competitividad a las industrias:** esto representa saber utilizar las destrezas y talento de la energía del trabador.
- **Proporcionar a la empresa de personal bien capacitado y determinado:** reconocerles a los trabajadores y no solo dinero establece el componente primordial de la estimulación humana. Para estar claros, el personal debe distinguir que ese premio se lo gano con su esfuerzo. Premiar el fruto de su trabajo al personal descartando a los que no realizan su función, su propósito de ser claro, así como su técnica para medirlos.
- **Aprobar el crecimiento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en su labor:** los trabajadores no satisfechos no precisamente son los más productores, pero los trabajadores descontentos tienden a desvincularse de la compañía, se observan más sus ausencias y proporcionan artículos de baja calidad. El sentirse cómodo, feliz en las empresas y complacido en su labor define en su totalidad el éxito del mismo.
- **Ampliar y conservar la calidad de vida en el trabajo:** Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un significado en relación a su desempeño laboral, como estilo de gerencia, liberta e independencia para decidir, mantener un ambiente agradable, seguridad en el trabajo, horario acorde y faenas

significativas, con el fin de transformar la industria en un lugar fascinante y envidiable.

e) Importancia de Gestión de Talento Humano.

Del mismo modo, Vallejo (2016), fijó que, “Existen trabajadores que se encuentran descontentos con el trabajo que realiza o la atmosfera que se presenta, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. Es por ello que las áreas financieras y el suministro de planta son indispensables para las industrias, los trabajadores tienen su gran interés, el talento humano suministra la creativa en cualquiera de las organizaciones; las personas se ocupan de elaborar y proyectar los bienes y servicios, de inspeccionar la calidad, de comercializar los productos, de establecer recursos financieros, de fijar las metas y habilidades para las organizaciones. Sin trabajadores, es imposible que una industria cumpla sus metas. El objetivo del administrador del talento humano es actuar en las relaciones empresa-empleado.” (p.21).

f) Técnicas de la gestión del talento humano

Por otro lado, Chiavenato (2009), refirió que, “Las conductas o técnicas de la gestión del talento humano son los siguientes:

- Aceptación de trabajadores, procedimientos de abastecimiento o suministro de personas, implica el reclutamiento y elección de individuos.
- Manejo del personal, técnicas empleadas para plantear las tareas que las personas ejecutan en la compañía, situar y seguir su desempeño.
- Indemnización del personal, técnicas empleadas para estimular al personal y satisfacer las necesidades individuales. Introducen premios, remuneración, beneficios y servicios sociales.
- Crecimiento del personal, técnicas utilizadas para preparar y ampliar el progreso profesional y personal. Involucran preparación y crecimiento de las personas, programas de cambio y mejora de las carreras y comunicación e integración.

- Mantenimiento de personal, técnicas empleadas para establecer un entorno de condiciones ambientales y psicologías actas para las actividades del personal, implica, dirección de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
- Valoración del personal, técnicas utilizadas para conducir e inspeccionar las actividades del personal y comprobar resultados. Implica base de datos y sistemas de información gerenciales.” (pp. 7-8).

g) Componentes de la gestión del talento humano en el Sector Publico

Sanabria (2015), refirió que, “La gestión del talento humano en el sector público es manifestó que son por aspectos o componentes como son:

1. Reclutamiento, elección, conservación y desvinculación; son aspectos vinculados a la aceptación del personal dentro de la estructura, esta admisión está asentada en el formato del puesto requerido; también de su cese o desvinculación de la entidad.
2. Formas de contratación y diseño de puestos, son aspectos vinculados a la explicación de las características, o condición, de los roles para un puesto en particular.
3. Indemnización, son los vinculados al pago o retribución a otros beneficios concedidos al empleado por el desempeño de las funciones asignadas.
4. Gestión del desempeño, están conectados a la evaluación del trabajo ejecutado por el empleado dentro de la organización, por medio de un estudio en su desempeño.
5. Desarrollo personal y profesional, este aspecto está vinculado a ofrecer aprendizajes, cursos, talleres y otras acciones conducentes a estimular al empleado dentro de la organización.
6. Negociación colectiva, tiene relación la comunicación afirmativa entre los empleados en la organización.
7. Manejo de la diversidad, en este aspecto se debe reducir las grietas de diferencias que existen entre instituciones públicas.

8. Rol de la unidad de personal, estas están relacionado a la evaluación de lineamientos y técnicas para que se efectuó acciones encaminadas y dirigidas en cumplir el cometido de la organización." (p. 28).

2.2.2 Desempeño Laboral.

Chiavenato (2002), expuso que, "El desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas." (p.362).

Al conversar del desempeño laboral, hacemos referencia al modo en la que los colaboradores realizan sus actividades, el cual será evaluada por la capacidad de aprendizaje, sus productividades, sus habilidades, etc.

Además, Pérez (2009), señaló que, "El desempeño laboral es como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo."(p.51).

El área con más relevancia es de recursos humanos es evaluar las habilidades en las áreas laborales, es un instrumento que nos permite medir la efectividad de los colaboradores y sus funciones realizadas a fin de mejorarlas para la eficiencia de la organización.

Tejedor y García (2010), mencionaron que "El desempeño es llegar a terminar la tarea que se tiene, realizar lo que uno está comprometido y eficazmente, para

alcanzar la mejora continua y conseguir niveles elevados, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p.68).

Según el autor podemos mencionar que el desempeño pueden ser las habilidades o la destreza de los colaboradores dentro de la organización, para efectuar alguna actividad, asimismo es el resultado actitud, experiencia, conocimiento, etc.

2.2.2.1 Dimensiones:

a) Desempeño de tareas.

Según Borman, et al., (2001), considera “Al desempeño de tarea como la típica concepción de realización; el que hace alusión a las actitudes origina el producto o servicio que complace los compromisos que tiene la empresa. La primordial anticipación de tarea es la aptitud cognitiva constituida por los conocimientos del área, las habilidades, comprendida como modelos estandarizados de solucionar dificultades, y las costumbres, interpretadas como respuestas características.”

Son las acciones para enfocarse y realizar actividades laborales con la finalidad de cumplir con las expectativas de sus superiores para lograr el objetivo en común de las organizaciones.

Salgado y Cabal (2011), acerca del desempeño de la tarea afirmó que “El desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se hará activamente y concluyendo la jornada y el horario fijado.” (p. 4).

Se puede indicar que el desempeño de tareas depende de su área, demostrando las capacidades y habilidades de los trabajadores de la organización.

b) Desempeño contextual.

Para Borman y Motowidlo (1993). “El desempeño contextual trata de variables moderadoras que se refiere al entorno empresarial, psicológico y social de la práctica, que intervienen como catalizadoras haciendo fácil, difícil inclusive cohibiéndola. Variables que pueden ser parte en el nivel individual y también en el nivel grupal.”

Salgado y Cabal (2011), precisó que, “El desempeño contextual mencionó que los obreros tienen que respetar las normas de fidelidad y buena fe con la gestión en lo que brindan servicios, y con sus compañeros, con sus jefes, subordinados y con los ciudadanos, exhibiéndose colaboradores para alcanzar las metas que son propuestas como institución.” (p. 3).

Dentro del desempeño existen algunos reglamentos que los trabajadores deben cumplir, en donde se puede expresar la ética que colaboradores deben tener con la organización tanto internamente como externamente.

c) Desempeño organizacional.

Salgado y Cabal (2011), señala que, “La dimensión del desempeño organizacional se manifiesta que el colaborador tiene que mantener su productividad laboral y dejarla ver, igual como mantener la calidad de trabajo que se realiza. Del mismo modo el colaborador debe enseñar el correcto uso del tiempo, y hacer permanecer el ritmo voluntario del trabajo eficiente.” (p. 5).

d) Evaluación del Desempeño Laboral.

Cuesta (2010), estimó que, “El análisis del desempeño es el desarrollo o actividad clave de la Gestión de Recursos Humanos estable en un proceso que intenta valorar de una manera sistemática posible y objetiva, el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa. De hecho, que el estudio del desempeño por competencias es una etapa superior del estudio del desempeño.” (p.80).

Es un proceso que con una finalidad de conocer la forma en que se desempeñan todos los colaboradores, de igual manera se busca ejecutar nuevos planes para una mejora.

Según Chiavenato (2002) mencionó que, “El desempeño humano, en la función es demasiado situacional y cambia de una persona a otra, esto depende de infinitos aspectos que ponen límites y además son bastantes influyentes. Cada individuo analiza la relación entre costo-beneficio para que de esta manera se pueda saber cuánto equivale la pena de haber hecho un sacrificio. Así mismo el sacrificio personal necesita de las competencias del individuo y de la tarea que debe realizar.” (p. 364).

Es un instrumento fundamental en toda empresa para el cumplimiento de las actividades de cada colaborador aporta a que la organización tome mejores decisiones.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

Según Robbins (2000) “El entorno organizacional es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente”

1. Talento humano: Se puede definir el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización. Los gestores del talento humano tratarán, en todo momento, de desarrollar e incorporar a su empresa a aquellos trabajadores que se considera que tienen más talento y que se espera que lleven a cabo un mejor desempeño de sus funciones. Son, en definitiva, una figura muy valiosa para potenciar el talento de los empleados.
2. Gestión del talento humano: Se compone de una serie de herramientas y acciones encaminadas a reclutar, y posteriormente retener, al talento, es decir, a aquellos trabajadores que son más valorados por las organizaciones. Estas son algunas de esas acciones, las más utilizadas por los profesionales de los recursos humanos con la finalidad de aumentar el talento humano en la empresa.
3. Evaluación del desempeño: Entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales.
4. Clima laboral: Que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc., puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.
5. Motivación laboral: “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. Así conceptualiza

la Real Academia de la Lengua Española la motivación. En este sentido, William P. Sexton, en Teorías de la Organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

6. Compromiso organizacional: Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta (Robbins - Judge, 2009).
7. Desempeño laboral: Se define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).
8. Dimensiones del entorno organizacional: Son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos (Sandoval, 2004).
9. Dimensiones de la satisfacción laboral: Son los factores que nos dan a conocer el grado de satisfacción del trabajador en relación a su ambiente laboral. (Locke, 1976).
10. Eficacia: Se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos (Robbins - Coulter, 2005).
11. Eficiencia: Es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos (Koontz & Weihrich, 2004).
12. Evaluación de desempeño: Es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2009).
13. Motivación laboral: Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad de esfuerzo y satisfacer algunas necesidades individuales (Mayor, 2009).

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 5: Distribución de frecuencia de los niveles la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	63	22,0
Regular	134	68,3
Eficiente	21	9,6
Total	218	100,0

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

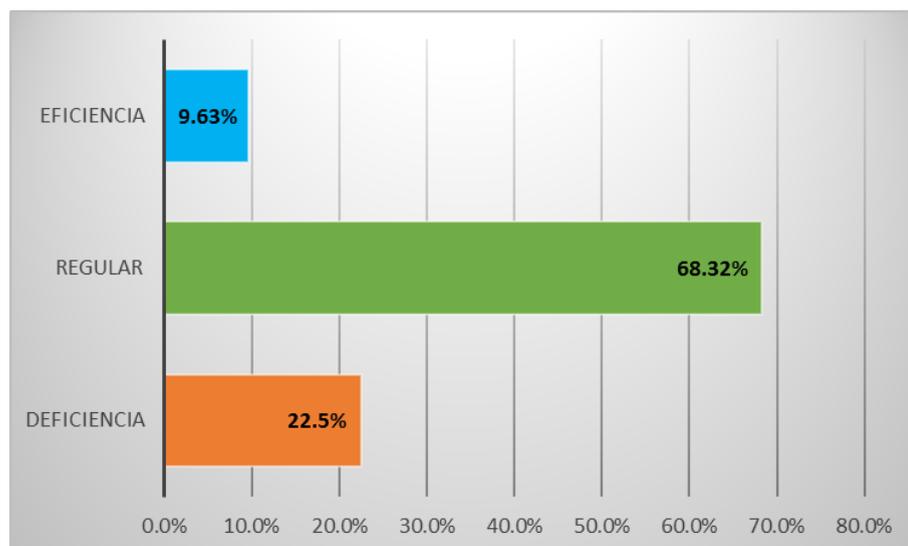


Figura 1. Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano

Como se observa en la Tabla 5 y Figura 1, el 68.32% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy expresan que hay nivel regular de gestión del talento humano; mientras 22.05% afirma que el nivel es deficiente. Solo un el 9.63% expresa que la gestión del talento humano presenta un nivel eficiente.

Descripción de las dimensiones de la variable gestión del talento humano.

Dimensión admisión de las personas.

Tabla 6: Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión admisión de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	43	13,9
Regular	103	63,4
Eficiente	72	22,7
Total	218	100,0

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

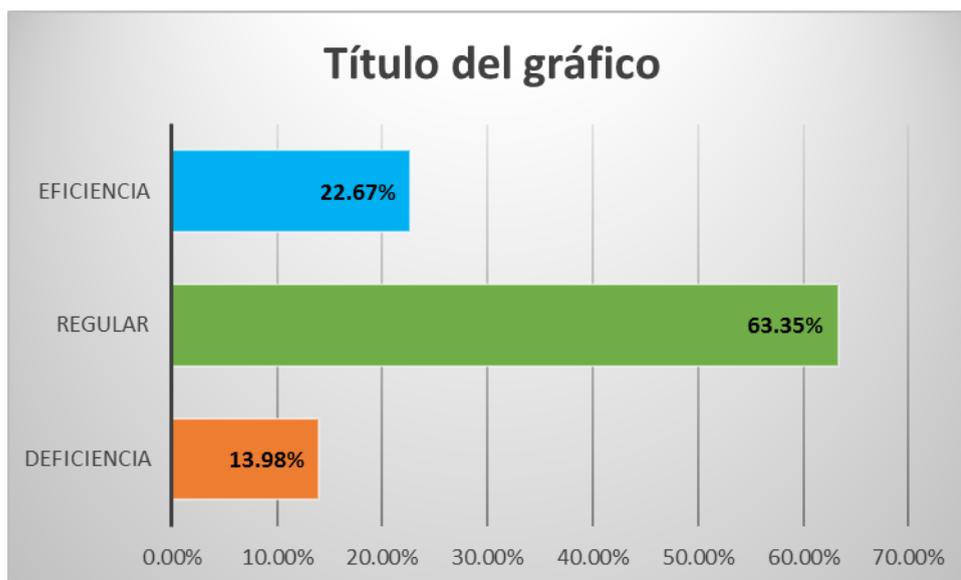


Figura 2. Diagrama de barras de los niveles de la dimensión admisión de personas

Como se observa en la Tabla 6 y Figura 2, el 63.25% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular de admisión de personas; mientras 22.67% tienen un nivel eficiente. Solo un el 13.98% expresa que la admisión de personas presenta un nivel deficiente.

Tabla 7: Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo de personas

Dimensión desarrollo de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	121	34,2
Regular	76	51,9
Eficiente	21	13,9
Total	218	100,0

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

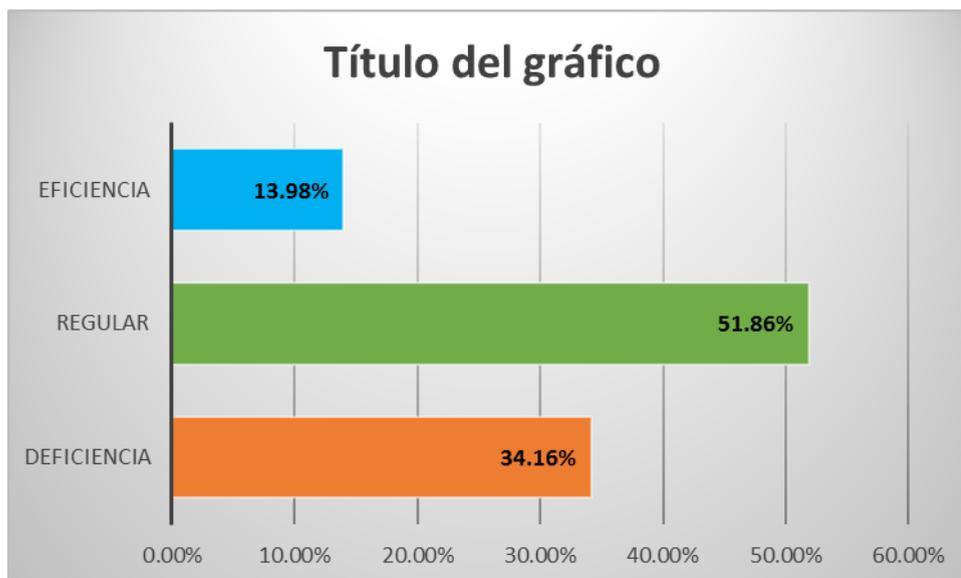


Figura 3. Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de personas

Como se observa en la Tabla 7 y Figura 3, el 51.86% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy, presentan un nivel regular desarrollo de personas; mientras 34.16% tienen un nivel deficiente. Solo un el 13.98% expresa que el desarrollo de personas presenta un nivel eficiente.

Dimensión compensación de las personas

Tabla 8: Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión compensación de las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	64	30,4
Regular	135	63,6
Eficiente	19	6,0
Total	218	100,0

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

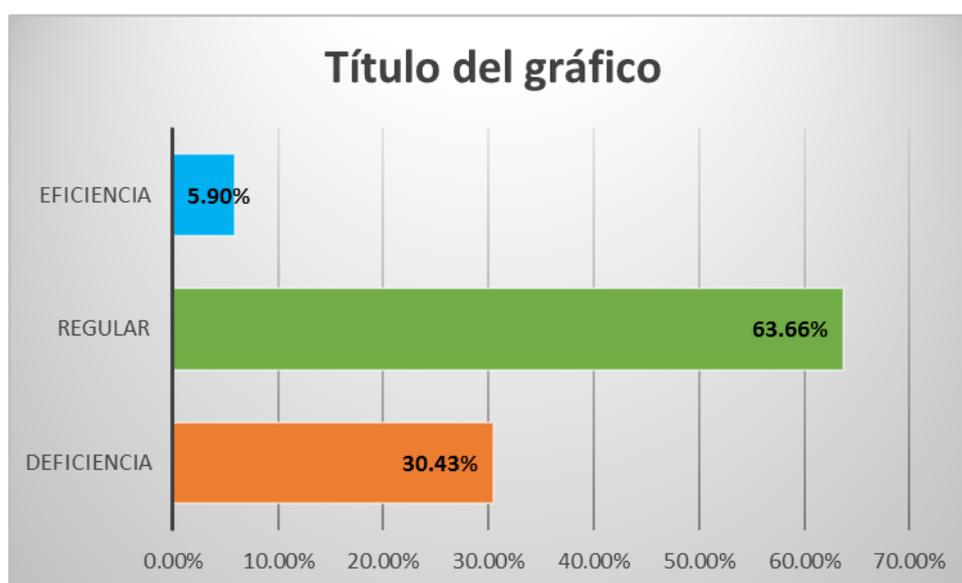


Figura 4. Diagrama de barras de los niveles de la dimensión compensación de las personas

Como se observa en la Tabla 8 y Figura 4, el 63.66% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular compensación de las personas; mientras 30.43% tienen un nivel deficiente. Solo un el 5.90% expresa que la admisión de compensación de personas presenta un nivel eficiente.

Descripción de la variable desempeño laboral.

Tabla 9: Distribución de frecuencia de los niveles la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	11,5
Regular	128	58,7
Eficiente	64	29,8
Total	218	100,0

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

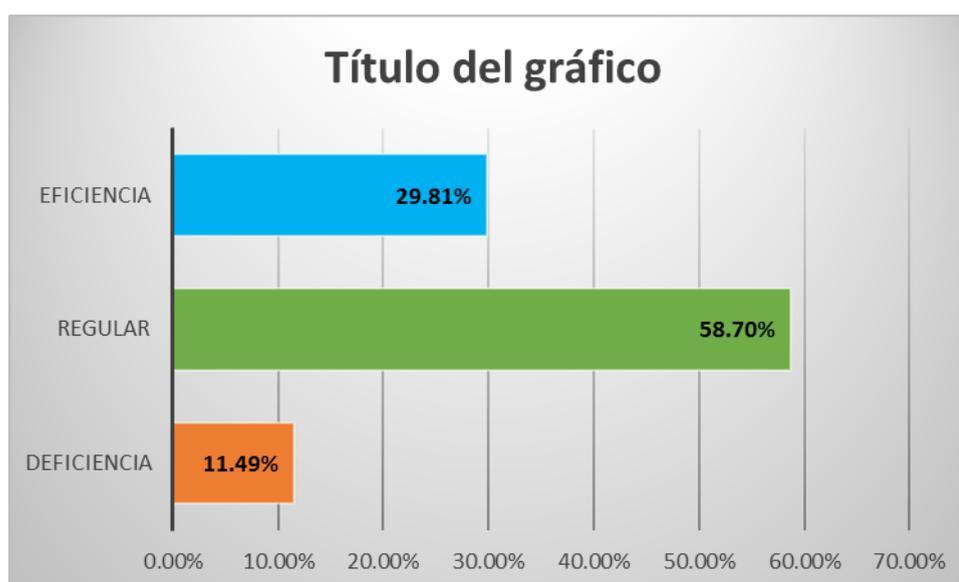


Figura 5. Diagrama de barras de los niveles de desempeño laboral

Como se observa en la Tabla 9 y Figura 5, el 58.70% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular de desempeño laboral; mientras 29.81% tienen un nivel eficiente. Solo un el 11.49% expresa que el desempeño laboral presenta un nivel deficiente.

Dimensión desempeño de tareas

Tabla 10: Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	15,8
Regular	134	57,1
Eficiente	48	27,0
Total	218	100,0

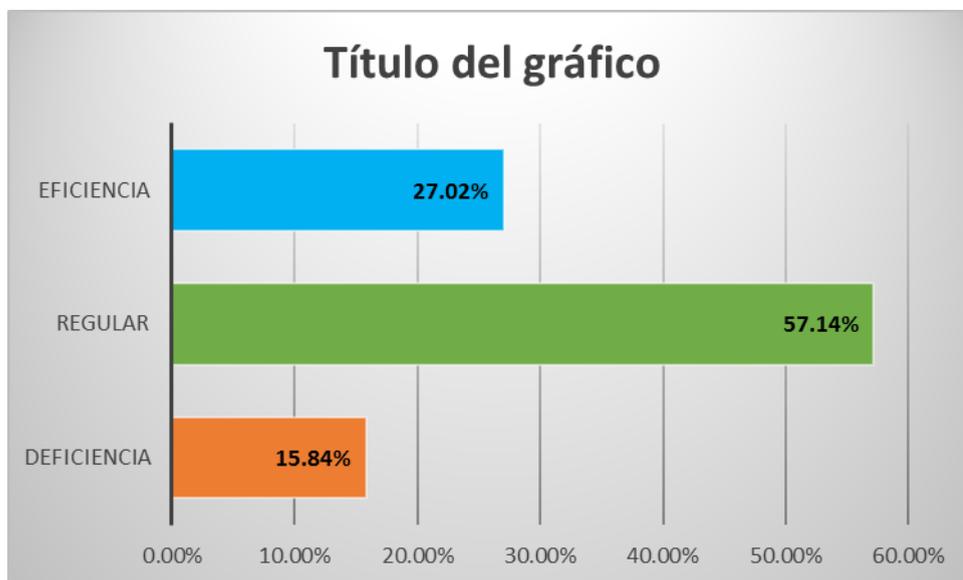


Figura 6. Diagrama de barras de los niveles de desempeño de tareas

Como se observa en la Tabla 10 y Figura 6, el 57.14% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular de desempeño

de tareas; mientras 27.02% tienen un nivel eficiente. Solo un el 15.84% expresa que el desempeño de tareas presenta un nivel deficiente.

Dimensión desempeño contextual

Tabla 11: Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de contextual.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	10,6
Regular	96	54,0
Eficiente	87	35,4
Total	218	100,0

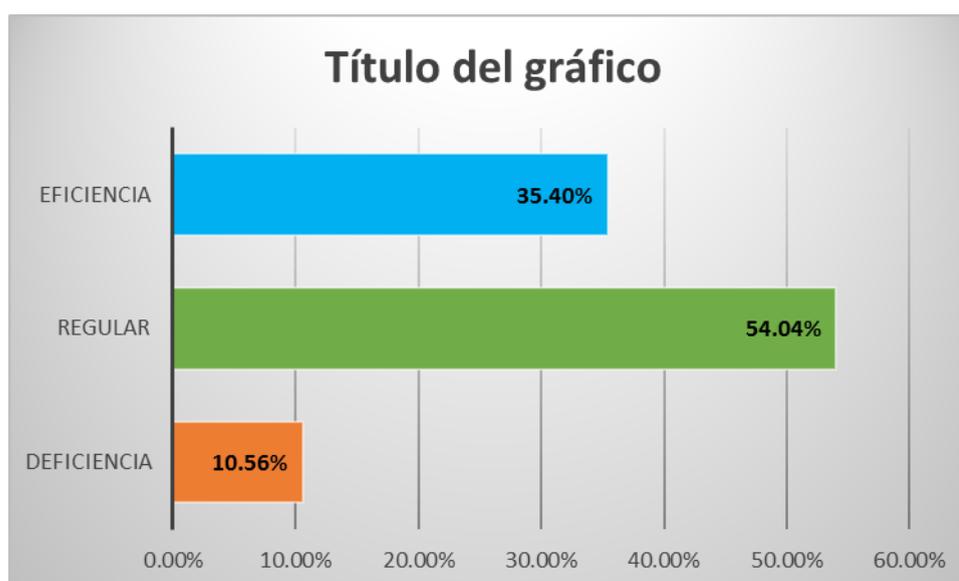


Figura 7. Diagrama de barras de los niveles de desempeño contextual

Como se observa en la Tabla 11 y Figura 7, el 54.04% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular de desempeño contextual; mientras 35.40% tienen un nivel eficiente. Solo un el 10.56% expresa que el desempeño contextual presenta un nivel deficiente.

Dimensión desempeño organizacional

Tabla 12: Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	12,4
Regular	144	60,6
Eficiente	48	27,0
Total	218	100,0

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

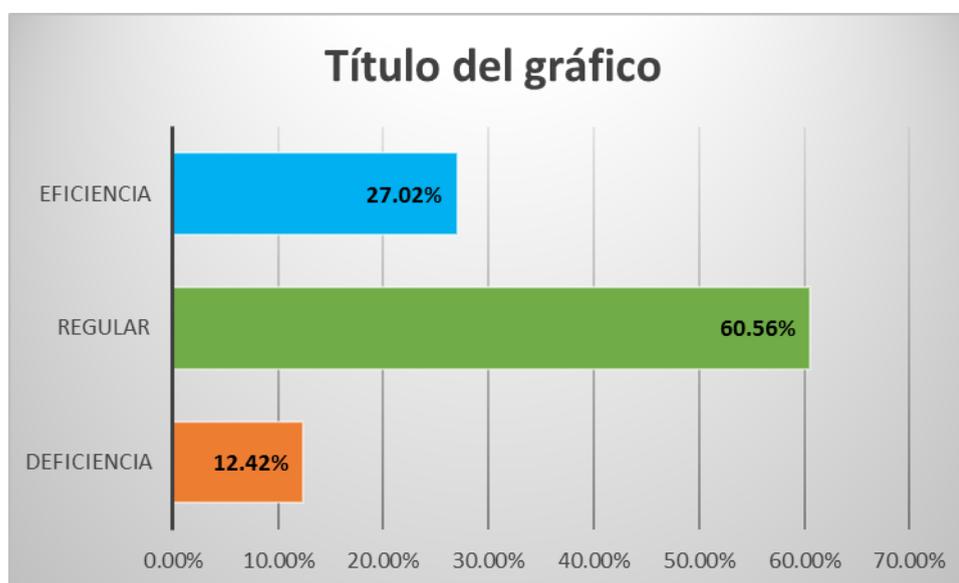


Figura 8. Diagrama de barras de los niveles de desempeño organizacional

Como se observa en la Tabla 12 y Figura 8, el 60.56% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular de desempeño organizacional; mientras 27.02% tienen un nivel eficiente. Solo un el 12.42% expresa que el desempeño contextual presenta un nivel deficiente.

Prueba de hipótesis general.

H0: No existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

H1: Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 13: Correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral

Gestión Del Talento humano		Desempeño laboral	
	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	218	218
	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	218	218

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

En la Tabla 13, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,550), indica que esta relación es directa y moderada.

Hipótesis específicas. Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

H1: Existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p\text{valor} < 0,05$, rechazar H_0 Si $p\text{valor} > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 14: Correlación de Spearman entre la admisión de personas y el desempeño laboral

		Administración de personas	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,451**
Administración de personas	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	218	218
	Coefficiente de correlación	,451**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	218	218

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

En la Tabla 14, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,451), indica que esta relación es directa y moderada.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

H1: Existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 15: Correlación de Spearman entre desarrollo de personas y el desempeño laboral

		Desarrollo de personas	Desempeño o laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
Desarrollo de personas	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	218	218
	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	218	218

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

En la Tabla 15, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,480), indica que esta relación es directa y moderada.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

H1: Existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 16: Correlación de Spearman entre la compensación de personas y el desempeño laboral

		Compensación de personas	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
Compensación de personas	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	218	218
	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	218	218

Elaboración Propia: María Elena Pacheco Huamani

En la Tabla 16, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,574), indica que esta relación es directa y moderada.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo con la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.

Para constatar las hipótesis, se utiliza el Rho de Spearman en el cual la significancia bilateral tiene que resultar menor a 0,05, entonces si eso sucede se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o si es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna, además se toma como referencia el coeficiente de correlación para conocer el nivel de relación que presentan las variables.

En la hipótesis general se obtiene una significancia = 0,000 que resulta menor a $< 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0,550), que es una relación directa y moderada. Por lo tanto, existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. Asimismo, en la estadística descriptiva el 68.32% de los servidores públicos de la Municipalidad de Poroy expresan que hay nivel regular de gestión del talento humano; mientras 22.05% afirma que el nivel es deficiente. Solo un el 9.63% expresa que la gestión del talento humano presenta un nivel eficiente. Por otro lado, el 58.70% de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Poroy presentan un nivel regular de desempeño laboral; mientras 29.81% tienen un nivel eficiente. Solo un el 11.49% expresa que el desempeño laboral presenta un nivel deficiente.

CONCLUSIONES

Primera: Se concluye con este trabajo de investigación la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.; existiendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550.

Segunda: Se concluye con este trabajo de investigación se determinó la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,451.

Tercera: Se concluye que se determinó la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,480.

Cuarta: Se concluye que se determinó la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,574.

RECOMENDACIONES

Primera:

Como resultado las debilidades en el sector o área de recursos humanos deben fortalecerse implantando medidas de contingencia o un rediseño con nuevas formas y medidas para el adecuado desempeño laboral.

Segunda:

Se debe presentar el proceso de contratación o reclutamiento de los trabajadores, priorizando las etapas más importantes que permitan conseguir el candidato adecuado para el área que se busca, teniendo en cuenta las habilidades, conocimientos y aptitudes de los participantes.

Tercera:

Asimismo, se debe mantener la formación y capacitación continua de los empleados que permita mejorar y potenciar sus capacidades, como la toma de decisiones en momentos de incertidumbre, como también sentirse motivados en momentos de incertidumbre laboral, en definitiva, sentirse alineados e identificados con la entidad.

Cuarta:

Finalmente, se deben ofrecer incentivos y reconocimientos a los colaboradores para su desarrollo profesional o a través de un curso o taller de capacitación para que los colaboradores tengan una sensación de poder ser parte esencial de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. Recuperada desde http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talento-humano_a.pdf

Ángeles, A. (2016). Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017.

Armar, Y; Llanos, M y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad ECOTEC: Ecuador.

Arizaga, F. y Jativa, S. (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. Quito 2016. (Tesis para Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11230/TESIS%20CO>

Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.

Bardales. N. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local luya, amazonas – 2016. Chachapoyas, 2017. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.

Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. 3. ° ed. Colombia: Pearson Educación.

Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. International Journal of Selection and Assessment, Vol. 9.

Cáceres, A. (2015) La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (Tesis para Magíster en Gestión Empresarial). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf

Caicedo, F. (2015). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015. (Tesis para Magíster en administración de empresas). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf>

Calderón, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia, 17 (28), pp. 71-90, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>

Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.

Capuano, A. (2004), Evaluación del desempleo: desempeño por competencias. (vol. 7, pp. 139-150). Rosario, Argentina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>

Chafla, V. (2014). Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A. Ambato 2015. (Tesis para Maestría en Tributación y Derecho Empresarial). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7619/1/TMTR024-2014.pdf>.

Chiavenato I. (2002). Gestión de Talento Humano. México: MC GRAW HILL.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3a. Edición. México: Editorial Mc

Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.

Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). Investigación. Fundamentos y Metodologías. (1 ed.). México: Pearson Educación.

Del castillo A. Y. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis para Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.

Dolan S. L, Cabrera R. V., Jackson S. E., Schuler R. S. (2007). Gestión de Recursos Humanos. (3a. Edición). Madrid – España: McGraw-Hill/Interamericana. Recuperada desde http://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW

García A. P. (2013). En su tesis titulada Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de SanGabriel. Recuperada

[dehttp://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20ANALI](http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20ANALI)

García, M. (2009). Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana. Universidad del valle: Colombia. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/49> 57

Heredia, N. (2017). Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

Hernández, J. (2015). Dirección y gestión organizacional especialización.

UNIREMIGTON: Colombia.

Jericó, P. (2008). Gestión del talento, construyendo compromisos (2a. Edición).

España: Editorial Pearson Educación, S.A.

Lledó P. (2011). Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.

Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperadode <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

Pérez A. (2009) Evaluación del desempeño laboral. Tabasco: UPIICSA XVII,VII. Prieto P. G. (2013). En su tesis Titulada Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal en la Universidad de Medellín en la Universidad de Medellín – Colombia. Recuperado desde: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n>

Robbins, S. P. 2003. Comportamiento Organizacional. Esp.: Prentice Hall.

Salgado, E. (2006). Gerencia De Recursos Humanos. Reflexiones Sobre Su Práctica en Colombia. Colombia: Monografías de Administración, Universidad de los Andes.

Salgado, J y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 75-91. Recuperado http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es.

Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (1a. Edición). Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.

Tamayo, M. (2005). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México: LIMUSA.

Tejada A. (2003). Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias. Colombia: Universidad del Norte Barranquilla. Recuperada desde <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía.

Vallejo L. M. (2016). Gestión del Talento Humano. Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado desde: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Valderrama M., S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.

ANEXOS

Título: Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy.2022..

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores					
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p><u>Problema Específico 1</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?</p> <p><u>Problema Específico 2</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?</p> <p><u>Problema Específico 3</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p><u>Objetivo Específico 1</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p> <p><u>Objetivo Específico 2</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p> <p><u>Objetivo Específico 3</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p><u>Hipótesis Específico 1</u></p> <p>Existe relación entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p> <p><u>Hipótesis Específico 2</u></p> <p>Existe relación entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.</p> <p><u>Hipótesis Específico 3</u></p> <p>Existe relación entre la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los</p>	Variable 1: Gestión de Talento Humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Admisión de personas	Reclutamiento	De 1 hasta 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 26 - 60 Regular 61 – 95 Eficiente 96 - 130	
				Selección				
				Inducción				
			Desarrollo de Personas	Capacitación	De 10 hasta 17			
				Perfil de habilidades				
				Relaciones				
			Compensación de personas	Remuneración	De 18 hasta 26			
				Motivación				
Planes de carrera								
Variable 2: Desempeño Laboral								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos				
Desempeño de Tarea	Capacidad de toma de decisiones	De 1 hasta 8	Nunca (1) Casi nunca (2)	Deficiente 22 - 51 Regular 52 – 81 Eficiente 82 - 110				
	Capacidad de organización y planificación							
	Capacidad de resolución de problemas							
	Conocimiento de sus funciones							

trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022?		trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, 2022.		Productividad (cantidad y calidad del trabajo)		A veces (3) Casi Siempre (4)	
				Capacidad de aprendizaje		Siempre (5)	
				Minuciosidad y responsabilidad			
				Esfuerzo y perseverancia			
			Desempeño Contextual	Iniciativa	De 9 hasta 17		
		Compromiso con la organización					
		Colaboración y cooperación con compañeros					
		Compartir y transmitir conocimiento					
		Orientación a objetivos y resultados					
		Desempeño Organizacional	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	De 18 hasta 22			
			Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo				
			Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales				
			Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo				
			Ritmo voluntario eficiente del trabajo				

Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Gestión de Talento Humano

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable Gestión de Talento Humano en la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. El cuestionario consta de 28 preguntas dividido en 3 secciones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; y, (1) Nunca.

Nº	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Admisión de personas						
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?					
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?					
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?					
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?					
5	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad distrital de Poroy?					
6	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?					

7	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
8	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?					
9	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: ¿funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?					
Dimensión 2: Desarrollo de Personas		5	4	3	2	1
10	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?					
11	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?					
12	¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?					
13	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?					

Nº	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
14	¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica?					
15	¿Se realizacapacitaciones por especialidad en su institución?					

16	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?					
17	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?					
Dimensión 3: Compensación de personas		5	4	3	2	1
18	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?					
19	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?					
20	¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos?					
21	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?					
22	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?					
23	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?					
24	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					
25	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?					
26	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?					

Anexo 3. Instrumento de medición de la Variable Desempeño Laboral

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Poroy, 2022. El cuestionario consta de 22 preguntas dividido en 3 secciones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; y, (1) Nunca.

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Desempeño de Tarea						
1	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?					
2	¿Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar?					
3	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?					
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?					
5	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?					
6	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?					
7	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?					
8	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?					

Dimensión 2: Desempeño Contextual						
9	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?					
10	¿Considera usted que se muestra asequible al cambio?					
11	¿Demuestra Ud. compromiso con la institución?					
12	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?					
13	¿Ud. muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?					
14	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?					
15	¿Considera usted que comparte información académica con sus compañeros?					

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
16	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?					
17	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?					
Dimensión 3: Desempeño Organizacional		5	4	3	2	1
18	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?					
19	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?					
20	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?					
21	¿Usted asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado?					
22	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente					

