

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LUYANDO - HUÁNUCO

Tesis

Para optar el grado académico de
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

Presentado por:
LEYDI YOJAIRA RIMAS CASTILLO

Tingo María – Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE POSGRADO FCEA
DIRECCIÓN



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS
N^{ro}. 013 -2024-UPG-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, siendo las **10:00 a.m.**, del jueves 04 de abril de 2024, reunidos presencial, se instaló el jurado calificador a fin de proceder con el acto de la sustentación de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, HUÁNUCO**, a cargo de la candidata al grado de maestro en Ciencias Económicas, mención: Gestión Pública, **LEYDI YOJAIIRA RIMAS CASTILLO**. Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo, declarando **APROBADO** con el calificativo de **MUY BUENO**.

Acto seguido, a horas 11:50 a.m. el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 04 de abril de 2024

.....
DR. INOCENTE F. SALAZAR ROJAS
Presidente del jurado



.....
M.SC. CARLOS A. SILVA RIOS
Miembro del jurado

.....
DR. JHON H. MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro del jurado

.....
M.SC. WALTER E. MUCHA HUAMÁN
Jurado - Asesor



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 318 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Maestría en Gestión Pública

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO - HUÁNUCO	LEYDI YOJAIRA RIMAS CASTILLO	21 % Veintiuno

Tingo María, 06 de noviembre de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
OFICINA DE INVESTIGACIÓN**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL
GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO, INVESTIGACIÓN
DOCENTE Y TESISISTA**

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Escuela de posgrado	: EPG-UNAS
Posgrado	: Maestría en Ciencias Económicas
Mención	: Gestión pública
Título de tesis	: Gestión del talento humano y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando - Huánuco.
Autor	: Leydi Yojaira Rimas Castillo
Asesor de tesis	: Dr. Walter E. Mucha Huaman
Programa de investigación	: Desarrollo institucional
Línea(s) de investigación	: Institucionalidad
Lugar de ejecución	: Municipalidad Distrital de Luyando-Huánuco
Duración	: Inicio : 06-04-2023 Término : 17-04-2024
Financiamiento	: FEDU : S/0.00 Propio : S/4400.50 Otros : S/.0.00

Tingo María, Perú, junio 2024

Lic. Adm. Leydi Yojaira Rimas Castillo

Tesista

Dr. Walter E. Mucha Huamán

Asesor

DEDICATORIA

A mi Dios creador, quien me dio la vida, fortaleza y sabiduría durante este trayecto de mi vida cotidiana y permite que cumpla mis metas.

A mis padres, Nelva Castillo Ortiz y Fausto Eugenio Rimas Carrillo, por ser mi soporte y guía durante mi vida profesional.

A mi hijo Adriel, por ser mi motivo y la persona que me acompaña en mi día a día, quien me brinda su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Nacional Agraria de la Selva quien es mi alma mater y me ha permitido formarme y desarrollarme profesionalmente, Así mismo fortalece mis conocimientos con sus prestigiosos docentes.

Agradezco profundamente Al Dr. Walter Eduardo Mucha Huamán, por su constante asesoramiento y apoyo en la ejecución de la presente investigación. Por su valiosa orientación, siempre dispuesto a ayudar y aconsejar en base a sus experiencia y sabiduría.

A mis jurados, Dr. Inocente F. Salazar Rojas, Dr. Jhon Meléndez Ordoñez y Mag. Carlos A. Silva Ríos, quienes, con su sabiduría, profesionalismo y profundo conocimiento del tema y su enfoque crítico han sido esenciales para el éxito de esta investigación, mostrando amabilidad y disposición para ayudar en todo momento.

A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando, quienes me brindaron todas las facilidades en la recolección de datos de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I INTRODUCCIÓN	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Formulación de interrogantes.....	4
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	5
1.2.1. Teórica	6
1.2.2. Práctica	6
1.2.3. Metodológica.....	6
1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. HIPÓTESIS.....	7
1.4.1. Hipótesis general	7
1.4.2. Hipótesis específicas	7
1.4.3. Variables e indicadores	7
II METODOLOGÍA.....	9
2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	9
2.1.1. Tipo de investigación	9
2.1.2. Nivel de investigación	9
2.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	9
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	10
2.3.1. Población.....	10
2.3.2. Muestra	11
2.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS.....	11
2.4.1. Instrumento para la recolección de datos	11

2.4.2. Técnica para la recolección de datos	11
2.4.3. Técnica estadística	11
2.5. PROCEDIMIENTO.....	12
2.5.1. Análisis del instrumento de medición	12
2.5.2. Análisis de la información.....	13
III REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	14
3.1. ANTECEDENTES.....	14
3.2. BASES TEÓRICAS.....	17
3.2.1. Gestión del talento humano	17
3.2.2. Competencias laborales.....	36
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	47
IV RESULTADOS.....	49
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA.....	49
4.2. ANÁLISIS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	50
4.2.1. Análisis de las dimensiones de la gestión del talento humano....	52
4.3. ANÁLISIS DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES	61
4.3.1. Análisis de las dimensiones de las competencias laborales	62
4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	72
4.4.1. Prueba de hipótesis general.....	73
4.4.2. Prueba de hipótesis específicas.....	73
V DISCUSIÓN	76
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXO.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	8
Tabla 2	Personal de la Municipalidad Distrital de Luyando	10
Tabla 3	Confiabilidad Alfa de Cronbach	12
Tabla 4	Instrumento de validación por juicio de experto	13
Tabla 5	Sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Ámbito de acción de las oficinas de los recursos humanos	20
Tabla 6	Descripción de la muestra	49
Tabla 7	Grado de percepción de la gestión del talento humano	51
Tabla 8	Nivel de apreciación de gestión del talento humano en base a datos demográficos.....	51
Tabla 9	Nivel de percepción de las competencias laborales	61
Tabla 10	Nivel de percepción de las competencias laborales en base a datos demográficos.....	61
Tabla 11	Coeficientes de correlación Rho de Spearman	72
Tabla 12	Correlación entre la gestión del talento humano y competencia laboral	73
Tabla 13	Correlación entre la selección del personal y la competencia laboral	74
Tabla 14	Correlación entre la compensación del personal y la competencia laboral.....	74
Tabla 13	Correlación entre el desarrollo del personal y la competencia laboral	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación	10
Figura 2	Percepción de la gestión del talento humano según dimensiones	52
Figura 3	La organización en la que trabaja establece el perfil profesional apropiado para el puesto vacante	52
Figura 4	El personal seleccionado se adecua a los requisitos del perfil de la convocatoria	53
Figura 5	La organización realiza una serie de pruebas de conocimiento y pruebas psicológicas a todos los candidatos, según el perfil de la posición requerida	54
Figura 6	La elección de personal es apropiada para el lugar de trabajo	54
Figura 7	¿La organización controla las habilidades y aptitudes laborales de cada empleado?	55
Figura 8	Es capaz de manejar situaciones complejas y cambiantes con calma y autocontrol	55
Figura 9	Según el contrato o la ley, la institución paga el salario a tiempo..	56
Figura 10	La institución me proporciona oportunidades de crecer económicamente	57
Figura 11	Su sueldo es apropiado a las funciones que realizas	57
Figura 12	Se hacen reconocimientos a los trabajadores por su trabajo y habilidades para trabajar en equipo	58
Figura 13	El personal recibe capacitación y actualización constante para brindar un buen servicio al cliente	58
Figura 14	La institución cuenta con colaboradores certificados o titulados en competencias laborales	59
Figura 15	El área cuenta con un presupuesto autónomos para procesos de desarrollo y capacitación	59
Figura 16	La organización capacita en forma anual, semestral o trimestral en base un programa	60
Figura 17	Percepción de la gestión del talento humano según dimensiones	62
Figura 18	La organización recompensa sus esfuerzos con cursos de capacitación, pagos adicionales y certificaciones de trabajo bien hecho.....	63

Figura 19	Se siente motivado constantemente para realizar su trabajo de forma efectivo	63
Figura 20	Cuenta con herramientas y equipos en óptimas condiciones para desarrollarse plenamente en su ambiente de trabajo	64
Figura 21	Cuando mi perfil profesional se adapta mi trabajo cotidiano, me siento motivado	65
Figura 22	Considera que su lugar de trabajo tiene un ambiente de trabajo adecuado, que le permite realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz	65
Figura 23	Posee los conocimientos necesarios para mantener su posición actual	66
Figura 24	Puede identificar los diversos problemas y causas que surgen en su trabajo y explorar posibles soluciones con total autonomía	67
Figura 25	Está interesado en mejorar sus estándares académicos asistiendo a cursos de formación	67
Figura 26	Considera que su trabajo en la institución lo convierte en una persona competente, eficiente y segura de sus funciones	68
Figura 27	El nivel de desempeño profesional que usted tiene es alto	69
Figura 28	Consideras que tienes todas las habilidades necesarias para cumplir las tareas que se le han encomendado en tu lugar de trabajo	69
Figura 29	Tiene la capacidad para afrontar cuestiones laborales bajo presión	70
Figura 30	En el desempeño de tus funciones evidencias el valor de tu personalidad	70
Figura 31	Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto	71
Figura 32	Es capaz de dar soluciones innovadoras y creativas en situaciones diversas en su puesto de trabajo o a los usuarios de su institución	72

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Metodológicamente la investigación fue de nivel relacional con un diseño no experimental de alcance transversal y tipo aplicado, en la que se utilizó una muestra de 40 trabajadores y se analizaron los datos utilizando los rangos de Rho de Spearman. Asimismo, utilizó un cuestionario de 29 interrogantes con opciones de escala ordinal. De acuerdo con los resultados, se ha evidenciado una relación de las variables gestión del talento humano y las competencias laborales de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando con una intensidad considerada alta ($Rho=0,872$; p. valor $< 0,05$). De igual manera, las hipótesis específicas 1 demostró una fuerte valoración entre la selección de personal y las competencias laborales ($Rho=0,802$; p. valor $< 0,05$), para la hipótesis 2, se encontró una correlación alta entre la compensación del personal y las competencias laborales ($Rho=0,840$; p.valor $< 0,05$), y la hipótesis específica 3 demostró una fuerte valoración entre el desarrollo del personal y las competencias laborales ($Rho=0,810$; p.valor $< 0,05$).

Palabras clave: gestión del talento humano, competencias laborales, selección del personal, compensación, desarrollo del personal.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human talent management and work skills in workers of the District Municipality of Luyando-Huánuco. Methodologically, the research was at a relational level with a non-experimental design of transversal scope and applied type, in which a sample of 40 workers was used and the data were analyzed using Spearman's Rho ranges. Likewise, it used a questionnaire of 29 questions with ordinal scale options. According to the results, a relationship between the human talent management variables and the work skills of the employees of the District Municipality of Luyando has been evidenced with an intensity considered high (Rho=0.872; p. value < 0.05). Similarly, specific hypotheses 1 demonstrated a strong evaluation between personnel selection and job competencies (Rho=0.802; p. value < 0.05), for hypothesis 2, a high evaluation was found between personnel compensation and work skills (Rho=0.840; p.value < 0.05), and hypothesis 3 demonstrates a strong assessment between staff development and work skills (Rho=0.810; p.value < 0.05).

Keywords: human talent management, job competencies, personnel selection, compensation, personnel development.

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión pública enfrenta los mismos desafíos y problemas estructurales y funcionales que una organización privada, aunque sus rasgos siempre la distinguirán de ésta. La gestión pública, transforma los insumos en productos tales como los talentos humanos, financieros, materiales, políticos, técnicos y de dominio, mediante el proceso de decisión. (Galindo, 2000, pp. 6-7).

A medida que la globalización se expande, el poderío laboral migra rápidamente entre naciones. Existe una superioridad profesional del talento humano cuando el patrimonio se ve no solo desde el punto de vista física, sino que también es de conocimiento. No obstante, la falta de gestión adecuada del capital humano en esta sociedad global ha llevado a una disminución en el avance de la producción y la actividad laboral. En ese sentido el cambio es esencial para alcanzar el triunfo de cualquier organización en la época del conocimiento. Galindo (como se citó en Zevallos, 2020, p. 16).

Uvalle (2004), cree que la relevancia de la administración pública se basa en su relación con la capacidad de las instituciones estatales para garantizar las libertades modernas, la democracia política, la calidad de vida y la prosperidad continua. Su relevancia sugiere que es probable que los ciudadanos carezcan de confianza en sí mismos si las acciones del gobierno no producen resultados favorables. Lo que hace o no hace el gobierno involucra directamente a la administración pública porque es el eje de la política pública.

Valeriano (2012), para mantener el desarrollo económico en Perú, es fundamental asegurar la estabilidad de la democracia como sistema, la transición del poder, seguridad en los ciudadanos, plena independencia de las autoridades del gobierno, libertad de expresión, desarrollo moral en todas las etapas del sector público del estado, gestión de justicia establecida en el cumplimiento de la ley y el ordenamiento jurídico.

Asimismo, sostiene que la contratación, selección, contratación y atracción de personas altamente calificadas al lugar de trabajo es el primer paso hacia el éxito de la administración pública. Esto se debe a que las personas serán responsables de la modernización del sector público al mismo tiempo que serán la base del éxito.

En la era del conocimiento y la información, la gestión del talento humano será el capital intelectual y su representación e intervención es tan significativo como los métodos, la infraestructura y la tecnología. La administración del talento humano se ha transformado en una base estratégica para la gestión de las empresas e instituciones. Sin embargo, con frecuencia encontramos empleados que no están satisfechos con sus puestos de trabajo, no están seguros de cómo completar las tareas o simplemente no están motivados y desinteresados por la empresa. Esto, sin duda, afecta negativamente y obstaculiza el crecimiento de las empresas. (Almeida, 2013, p. 13).

Los recursos humanos son un factor clave para que una organización logre sus objetivos estratégicos. Cuando sus empleados utilizan eficazmente sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos para contribuir al éxito de su organización, necesita una fuerza laboral que adopte el cambio y siempre sea proactiva para impulsar la ventaja competitiva en el desarrollo organizacional. Por lo tanto, es importante reconocer que la elección, el entrenamiento, la evaluación del desempeño y desarrollar el talento humano es esencial para el logro de las metas organizacionales.

Pérez (2012), donde da a conocer que autores cubanos explican: El término de competencia profesional se refiere a los conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente su actividad laboral y estar comprometido con el proyecto social cubano (Colectivo de Autores del ISPETP, 2002). Aunque incorporan elementos importantes de otras definiciones anteriores, limitan su autoridad al contexto cubano, el cual por sí mismo y, desde su creación, no es apropiado cuando se quiere dar una definición con un carácter global. Asimismo, Tamayo (2003), También insiste que los elementos planteados por autores anteriores: la competencia se puntualiza y mide en términos del desempeño en un ambiente de trabajo particular, reflejando los

conocimientos, habilidades, habilidades y actitudes requeridas para lograrlo; es importante tener en cuenta que es la capacidad productiva del individuo. Esto da como resultado un trabajo eficaz y de alta calidad. (p. 6)

Pérez (2012), El término "competencias laborales" se refiere al conjunto identificable y evaluable de aptitudes (conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas, etc.) y actitudes (motivaciones, creencias, valores, comportamientos, etc.) que permiten a una persona tener éxito en su trabajo. La organización puede definir cómo quiere que sean sus empleados, qué aptitudes y actitudes son las deseables e incluso ponderar cuáles son las más importantes según el tipo de trabajo que realizarán con esta definición del concepto. Por lo tanto, es evidente que estas evaluaciones variarán según el puesto o área de trabajo. (p.9)

En ese sentido se ha podido percibir que existen ciertas ineficiencias en los procesos que realiza los técnicos y administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando, que indican que su fuerza laboral no está adecuadamente administrada. Por tanto, puede dificultar el cumplimiento de los indicadores de calidad de servicio al usuario.

La falta de procesos especiales de organización del personal, como inducción, planificación del trabajo y evaluación del personal, conduce a una baja productividad y limita al personal técnico y administrativo de la Municipalidad Distrital de Luyando en el desarrollo de su iniciativa, creatividad y espíritu innovador.

En ese sentido la causa percibida son los deficiente procesos especializados para la elección de personal, indemnización del personal y el progreso de personal. No existe la suficiente orientación de las funciones y de los objetivos a alcanzar, Inexistencia de un manual de funciones de acorde de un gobierno local, no cuenta con los implementos necesarios para realizar sus trabajos, asimismo existe personal no calificada para los cargos. Finalmente existe mala distribución de trabajos en cada área y no cuenta con uniformes para el personal de las áreas administrativas.

El resultado de esta causa es un bajo nivel de desempeño, lo que limita la capacidad de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Luyando

para llevar a cabo sus funciones de manera proactiva, creativa e innovadora. Esto hace que el personal dirija sus actividades y esfuerzos erradamente, lo que resulta en confusión de tareas. Además, los empleados a menudo llegan a su oficina de manera informal y tienen una sobrecarga de tareas.

Ante estos hechos reales, si la Municipalidad Distrital de Luyando, no corrige estos síntomas y causas, se pronostica que existirán riesgos laborales relacionado al manejo de las áreas del talento humano, lo cual incrementaría una mala administración al interior de la Municipalidad Distrital de Luyando. Para solucionar los síntomas, así como las causas antes mencionadas en esta investigación se propone como control a la competencia laboral mediante los siguientes componentes: Los conocimientos adquiridos, de manera que la experiencia laboral sea importante para desempeñarse de manera profesional y puedan ser eficientes. Las habilidades para realizar actividades con precisión y puedan ser innovadores y creativos. Asimismo, tengan una motivación laboral el cual puedan ser satisfechos con los incentivos económicos y de otra índole y finalmente este componente sea sustentado en un perfil del trabajador para lograr las metas institucionales

1.1.1. Formulación de interrogantes

a) Interrogante general

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco?

b) Interrogantes específicas

- ¿Cuál es la relación de la selección de personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco?
- ¿Cuál es la relación de la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco?
- ¿Cuál es la relación del desarrollo personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El propósito de este estudio es establecer la correlación entre la administración del capital humano y las habilidades profesionales de los empleados de la Municipalidad del Distrito Luyando, ya que el capital humano es un elemento clave en los negocios y ayuda a dinamizar los procesos institucionales. Esto incluye integrar a las personas, organizarlas, recompensar su trabajo y promover su desarrollo para asegurar la renovación del conocimiento individual.

El estudio de este problema está basado en que los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, son ineficientes en el trabajo de sus tareas, y es necesario incrementar el nivel de productividad de sus empleados para garantizar una buena gestión de la institución. En ese sentido, favorece el desarrollo de la institución usando mecanismos y herramientas administrativas que promuevan el trabajo adecuado, de modo que los empleados se sientan involucrados en el trabajo y con un sentido de pertenencia a la unidad estructural, moldeando así la imagen de la organización. Esto se refleja en un buen servicio y un impacto positivo en los usuarios finales, como son la población Luyandina.

La Municipalidad del Distrito de Luyando fue la principal beneficiaria, ya que con una gestión eficaz del talento humano se puede mejorar la atención al usuario y mejorar el desempeño laboral, encontrar una variedad de factores que impiden que los empleados se desempeñen de manera efectiva en el trabajo. De esta manera, se espera que todas las entidades, ya sean públicas o privadas, consideren e inviertan más en el capital humano, ya que son una parte esencial de la empresa.

Los empleados técnicos y administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando, experimentaron una mayor eficiencia y eficacia al ver su trabajo más organizado, comprometido, con un sentido de pertenencia hacia la organización y con creatividad en el desarrollo de sus tareas. Además, la propuesta para dirigir el recurso humano de la institución, será beneficiosa para los pobladores, quienes son el centro de la Municipalidad Distrital de Luyando. Esta propuesta se creó para solucionar las dificultades existentes y brindar un servicio de alta calidad y capaz de compensar plenamente sus necesidades.

1.2.1. Teórica

Este estudio nos permite extender los conocimientos y habilidades laborales teóricas de la administración del talento a los empleados del Distrito de Luyando. Estos conocimientos serán utilizados en futuras investigaciones por aquellos interesados en mejorar la gobernanza del gobierno local.

1.2.2. Práctica

El estudio contribuirá a que las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando manejen adecuadamente el talento humano, al conocer y aplicar las conclusiones y recomendaciones, con el objetivo de mejorar las habilidades profesionales de los trabajadores de la institución y lograr resultados positivos mediante una gestión efectiva del talento humano.

1.2.3. Metodológica

La investigación servirá como base para la exploración de otros temas y la creación de nuevos conocimientos. El objetivo del estudio es validar e implementar teorías y procedimientos relacionados con las variables en la investigación como son la administración del recurso humano y las competencias laborales de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Luyando, así como utilizar métodos de investigación científica que garanticen resultados confiables

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la selección del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

- Determinar la relación entre la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.
- Determinar la relación entre el desarrollo personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación entre la selección del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.
- Existe una relación entre la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.
- Determinar una relación entre el desarrollo del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

1.4.3. Variables e indicadores

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems		
Gestión del Talento Humano (Variable asociada)	Es una función administrativa orientada a la adquisición, capacitación, evaluación y remuneración de los empleados. Siendo esencial para gestionar adecuadamente los recursos humanos en una entidad. (Chiavenato, 2012, p. 6)	Selección de personal	Perfil profesional, requisitos, conocimiento.	Cuestionario (Anexo 2)	1,2,3		
			Selección adecuada, supervisión, dominio de sí mismo		4,5,6		
		compensación de personal	Pago oportuno		7		
			Crecimiento económico del trabajador		8		
		Desarrollo de Personal	Sueldo apropiado, reconocimiento		9,10		
			capacitación y actualización		11,12		
			Certificación de trabajadores		13		
			Presupuesto autónomo, programa de capacitación		14		
		Competencias Laborales (variable de supervisión)	Perrenound (2004, como se citó en Ojeda & Hernández 2012, p.173) las define como el conjunto de aptitudes, habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos que tienen la finalidad de permitir el desenvolvimiento efectivo en un asunto o tarea determinado.		Motivos	Incentivos, motivación	15
						Herramientas y equipos	16, 17
Conocimiento	Perfil profesional adecuado, clima laboral			18, 19			
	Conocimiento, identificación de problemas, superación.			20, 21			
	Competente, nivel de desempeño			22, 23, 24			
Habilidades	Destrezas, capacidad, trabajo asignado.			25, 26, 27			
	Responsabilidad, soluciones innovadoras			28, 29			

II METODOLOGÍA

2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Murillo (como se citó en Vargas, 2009), la exploración aplicada consigue definirse como “investigación práctica o empírica” caracterizada por la aplicación y sistematización de prácticas basadas en la investigación para la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos. Usar el conocimiento y la indagación para desarrollar una comprensión rigurosa, organizada y sistemática de la realidad. (p. 159).

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque tuvo como objetivo resolver un problema mediante el hallazgo de una técnica adecuada que permita evaluar los resultados existentes entre la gestión del talento humano y las competencias laborales.

2.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es relacional, porque describe las características de las variables, es decir menciona el tipo de correlación que existe entre las variables (Administración del recurso humano y capacidades laborales).

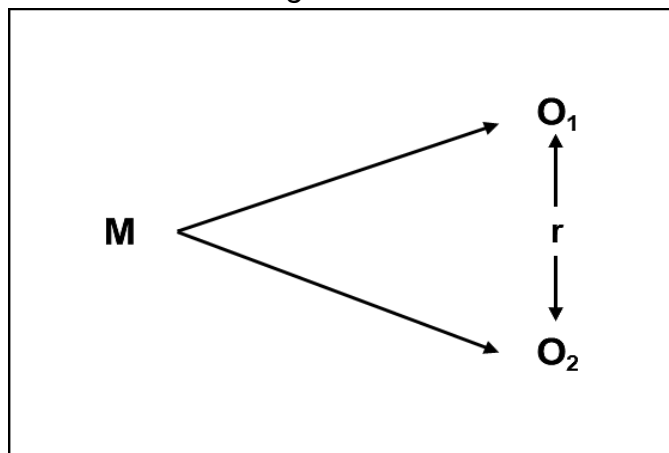
2.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La información se recopiló mediante un método descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo porque ayudó a determinar el nivel de asociación entre los diversos componentes que existe de las variables administración del talento humano y las competencias laborales.

El estudio utilizó un diseño no experimental, definido por Hernández et al. (2014) un estudio realizado a cabo sin la manipulación deliberada de variables. Son investigaciones en las que no se modifica intencionalmente la variable independiente para ver cómo afectan otras variables.

Asimismo, para el estudio se aplicó el modelo transversal porque se utilizaron datos del periodo 2023 los cuales se obtuvieron en un solo momento. El diseño metodológico que corresponde a la investigación es tal como se muestra; en la siguiente gráfica.

Figura 1
Diseño de la investigación



Leyenda:

M = Muestra

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Competencias laborales

r = Correlación

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

La población estuvo constituida por los funcionarios y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Tabla 2

Personal de la Municipalidad Distrital de Luyando

N ^o	Área	N ^o de trabajadores
1	Alcaldía	1
2	Secretaría	2
3	Unidad de Imagen Institucional	1
4	Gerencia Municipal	2
5	S.G. de Administración Tributaria	3
6	S.G. de Administración y Finanzas	6
7	S.G. de Planeamiento y Presupuesto	3
8	Asesoría Jurídica	1

Continúa

9	S.GIDUR	6
10	S.G. de Desarrollo Social	4
11	S.G. de Servicios Públicos y Comunales	5
12	S.G. de Desarrollo Económico y Ambiental	2
13	S.G. de Riesgo de Desastre	4
Total		40

Nota. Fuente RR.HH de la Municipalidad Distrital de Luyando 2023.

2.3.2. Muestra

Se utilizó una muestra censal, es decir, se consideró a toda la población que fueron funcionarios y trabajadores, por lo que no fue necesaria el uso de la formula.

2.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS

2.4.1. Instrumento para la recolección de datos

Se usó un cuestionario como instrumento de investigación que utiliza un conjunto de interrogantes e indicaciones para recopilar información de los encuestados. En general, este instrumento está destinado a realizar un análisis estadístico de las respuestas.

2.4.2. Técnica para la recolección de datos

Técnica de encuesta permitió levantar información a través de un cuestionario sobre las variables estudiadas de la Municipalidad Distrital de Luyando, que estuvo orientado a todos los trabajadores y funcionarios (40), los cuales fueron encuestados a través de una medición Likert” con 30 ítems.

2.4.3. Técnica estadística

En el estudio se empleó la tabulación, análisis y la estadística descriptiva. Los programas utilizados fueron el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) y Microsoft Office Excel 2016. El uso de estadísticas descriptivas consintió en el análisis de las frecuencias relativas y absolutas. El propósito fue conseguir una síntesis de los datos evaluados para crear una visión más clara y realista.

El estudio de la información se ejecutó utilizando estadística inferencial tomando una pequeña muestra de toda una población, para lo cual se utilizó el Rho de Spearman dado que los datos no tenían una distribución normal.

2.5. PROCEDIMIENTO

2.5.1. Análisis del instrumento de medición

2.5.1.1. Fiabilidad del instrumento

Para el análisis de confiabilidad de índice de consistencia interna del instrumento, se realizó a través del Alfa de Cronbach. Se examinaron las variables como son la asociada gestión del talento humano (15 ítems) y la variable de supervisión competencia laboral (14 ítems). De un total de 40 trabajadores de la Municipalidad, se tomó una muestra piloto de 15

Tabla 3

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Elementos (ítems)
Gestión del talento humano	0.937	15
Competencia laboral	0.914	15

Nota. Encuesta piloto, 2023.

Los resultados del estudio Alfa de Cronbach para las dos variables en estudio son aceptables, porque para investigaciones en ciencias sociales se requiere al menos 0,80.

2.5.1.2. Validez del instrumento

Se realizó por tres profesionales de la Universidad Agraria de la Selva denominados juicio de expertos, los que emitieron su valoración en la variable asociada y de supervisión. En ese sentido, fue satisfactoria con puntajes que superaron los 80 puntos y un promedio general de 88,33.

Tabla 4*Instrumento de validación por juicio de experto*

Ítems	Criterios de valoración	Puntaje de expertos		
		E1	E2	E3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	85	85	100
2	Los ítems ayudan describir conductas.	90	85	85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.	90	80	90
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.	90	80	95
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.	90	85	95
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	90	80	90
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.	90	85	95
Promedio parcial		89.3	82.9	92.9
Promedio total		88.3		

Nota. Criterios de valoración

2.5.2. Análisis de la información

Se recopiló información sobre las características de la muestra a través de un cuestionario. Los datos se exportaron al SPSS Vs 25, se tabularon correctamente en una matriz de datos de Microsoft Excel 2019. Después de tabular los datos, se procedió a evaluarlos para convertirlos en información resumida. Para esto, se utilizaron estadísticas descriptivas, como frecuencia absoluta y relativa. Posteriormente, se contrastaron las hipótesis utilizando la estadística no paramétrica de rangos de Rho de Spearman.

III

REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. ANTECEDENTES

Landa (2022), En su estudio de investigación titulado “competencias laborales que influyen en la eficiencia en las pymes del cantón Ambato post COVID”. Su objetivo fue analizar las competencias laborales que influyen en la eficiencia en las PYMES. La metodología de la investigación se sostiene en un enfoque descriptiva y cuantitativa, con una muestra de 141 empresas. Se utilizaron como estadísticos el coeficiente de Spearman para establecer la correlacionan entre sí. Dentro de los resultados, se comprobó que las competencias laborales se relacionan con la eficiencia de las PYMES del cantón Ambato durante el post COVID, con un nivel considerado como alto (Rho de Spearman=0.844, a una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$) tomando con dimensiones a: actitudes, habilidades, experiencia y conocimientos y la eficiencia.

León (2018), Su objetivo principal es determinar la correlación del talento humano y la calidad de servicios. El estudio se basa en un enfoque cualitativo-cuantitativo. Para recopilar datos, se utilizaron encuestas a 86 servidores del Ministerio del Ambiente y a 244 usuarios que formaban parte de la muestra, lo que proporcionó información básica. El análisis se basó en el Alfa de Cronbach de 0,907, lo que indica que la encuesta fue muy confiable, y el análisis de correlacional de Pearson fue de 0.695, lo que significa que existe una correlación de las variables de gestión del talento humano y calidad del servicio.

Paredes (2022), el propósito del estudio fue determinar la relación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en los empleados de la Municipalidad del Distrito de Manantay en 2020. Para el estudio se consideró a 53 empleados como muestra, la variable gestión de talento humano tuvo un Alfa de Cronbach de 0.827 y la variable desempeño laboral de 0.926. Con una valoración de Rho de Spearman de 0,025 y una significancia (bilateral) de 0,857,

se encontró que no existía correlación entre el desempeño profesional y la administración del talento humano.

Zevallos (2019), en su estudio, Gestión del Talento Humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en 2018, se planteó como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y las competencias laborales. El estudio fue de tipo básico, nivel correlacional. El diseño fue no experimental y transversal. Participaron 183 trabajadores en el estudio, concluyendo que la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo en 2018, se relacionan de manera significativa con un estadístico de Rho de Spearman $r = 0,958$ ($p < 0.05$)

Solís (2022), En su trabajo de investigación utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel correlacional y trasversal. Tomo una muestra de 136 enfermeros del servicio de enfermería. Los resultados del estudio muestran que existe una alta correlación directa entre las variables de gestión del talento humano y competencia laboral en el personal de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas en 2001 con un Rho de Spearman de 0,793.

Quispe (2020), Plantea como hipótesis: La administración del talento humano está significativamente relacionada con la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé. El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel correlacional. El estudio involucró a 80 enfermeras. Esta hipótesis se justifica porque el puntaje positivo medio es 0.625 con un valor de 0.000, lo que indica que la administración del recurso humano está significativamente relacionada con las habilidades laborales.

Urbina (2022), el estudio plantea como objetivo establecer la correlación entre el desempeño laboral y la selección de personal basada en competencias en la empresa Corporación Minera Tauro SAC en 2019. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Se seleccionó una muestra de 20 sujetos contratados; en ellos se aplicó el cuestionario. Los hallazgos fueron los siguientes: las variables de selección de personal basadas en competencias y el desempeño laboral tuvieron una fuerte correlación directa y explicativa, con un factor de evaluación de 0.713 y un nivel de sig. de 0.00.

En su estudio llamado Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B SAC, Callao 2019, Barrios (2019) busca establecer la correlación entre la selección de personal y las competencias laborales. La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño de corte transversal no experimental y un nivel correlacional. La muestra fue de 92 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario tipo Likert de 24 preguntas. Según los resultados y los análisis descriptivos e inferenciales correspondientes, concluye, que las competencias laborales y la selección de personal están relacionadas con un nivel considerado como moderado (R.S. $r = 0.756$)

Miranda (2018), en su estudio, el objetivo general, fue establecer la relación entre la administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú SAC., Callao 2018. El tipo de estudio fue aplicado con carácter transversal y relacional, con una muestra fue de 30 colaboradores, y para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de tipo Likert. Concluye que existe una correlacional significativa de $r = 0.614$ entre las variables en estudio, lo que permite probar la hipótesis.

Paucar (2019), En su estudio plantea como objetivo general, comprobar la correlación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral. El método fue cuantitativo y el diseño no experimental de corte transversal. Según los fundamentos teóricos, la muestra fue de 72 individuos. Los datos se recopilaron mediante encuestas y cuestionarios. Además, se encontró una relación moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Andahuaylas en 2019, con un coeficiente de relación de Rho de Spearman de $r = 0,611$ y un nivel de significancia de 0,000 menor al nivel esperado ($p < 0,05$).

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Gestión del talento humano

3.2.1.1. Qué son los recursos humanos en el sector público

Según el Instituto De Ciencias (HEGEL (2021), son las capacidades o habilidades físicas de las que dispone una entidad pública para llevar a cabo

sus actividades ordinarias y dar cumplimiento a sus metas institucionales se conocen como recursos humanos en el sector público.

Es importante entender que, si bien el término “recursos humanos” puede interpretarse como sinónimo de funcionario o servidor público, en realidad nos referimos a las capacidades y habilidades que contribuyen a la efectividad de las organizaciones gubernamentales. (párr.1).

3.2.1.2. Objetivo general de la administración de recursos humanos del Estado

El objetivo general de la gestión de recursos humanos en un país es utilizar estos recursos de la manera más eficiente y eficaz para alcanzar las metas institucionales lo más rápido permisible, con el menor gasto de recursos posible y con la mayor satisfacción para la colectividad. La administración de los recursos humanos es tan importante que existe un Sistema de GRH que tiene como objetivo implementar las políticas de estado en materia de personal mediante la aplicación de reglas, principios, metodologías, instrucciones, tecnologías y fondos utilizados en diversos países. (párr.2).

3.2.1.3. Importancia de la gestión de recursos humanos del Estado Peruano

La importancia de la gestión de recursos humanos en el estado peruano radica en que proporciona herramientas para asegurar el uso adecuado de los recursos públicos derivados de los impuestos de la población civil. Se busca una conexión entre los recursos estatales, los recursos humanos y las necesidades de la población las cuales deben ser satisfechas mediante la intervención de instituciones estatales. (párr.3)

3.2.1.4. Institución que se encarga del sistema de gestión de recursos humanos en el sector público

SERVIR, también conocido como Autoridad Nacional del Servicio Civil, es la organización comprometida del sistema de gestión de recursos humanos en el sector estatal. Para implementar el nuevo régimen de servicio civil, esta entidad colabora directamente con los titulares de todas las entidades públicas

o en su defecto con los administradores de los gobiernos regionales o municipales. (párr. 4)

3.2.1.5. Leyes para los recursos humanos en el sector público en Perú

Para el Instituto de Ciencias HEGEL (2021), existen diferentes leyes en materia de recursos humanos en el sector público en el Perú. La más importante es la Ley N° 27658, Ley Marco para la Modernización de la Administración Nacional; la Ley N° 27815, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del poder Ejecutivo; Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Oficina Nacional de Servicio Civil, SERVIR; y, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. También es importante el D.S. N° 054-2018-PCM y la Política Nacional de Modernización de la gestión pública del D.S. N° 004-2013-PCM. A continuación, encontrará la Ley N° 28715, la Ley Marco del Empleo Público, mencionada en el párrafo anterior, la cual establece los lineamientos para promover y fortalecer una administración pública moderna y profesional, basada en la organización de los servidores públicos y brindar una mejor consideración para el empleo de los funcionarios públicos. (párr.6-7)

3.2.1.6. Reglamento de la ley N° 31419. Una ley que establece disposiciones para asegurar la idoneidad del acceso y ejercicio de las funciones públicas de funcionarios y directores en materia de libre nombramiento y destitución, y otras disposiciones

Según el Diario el Peruano (2022), el artículo 1 señala como objeto lo siguiente: El presente Reglamento tiene por objeto implantar disposiciones para la apropiada diligencia de la Ley N° 31419, Ley que instaure prácticas para avalar la aptitud en el acceso y ejercicio de la función pública de empleados y directivos de libre nombramiento y exclusión, en adelante la Ley, y dictar otras disposiciones. (p. 2)

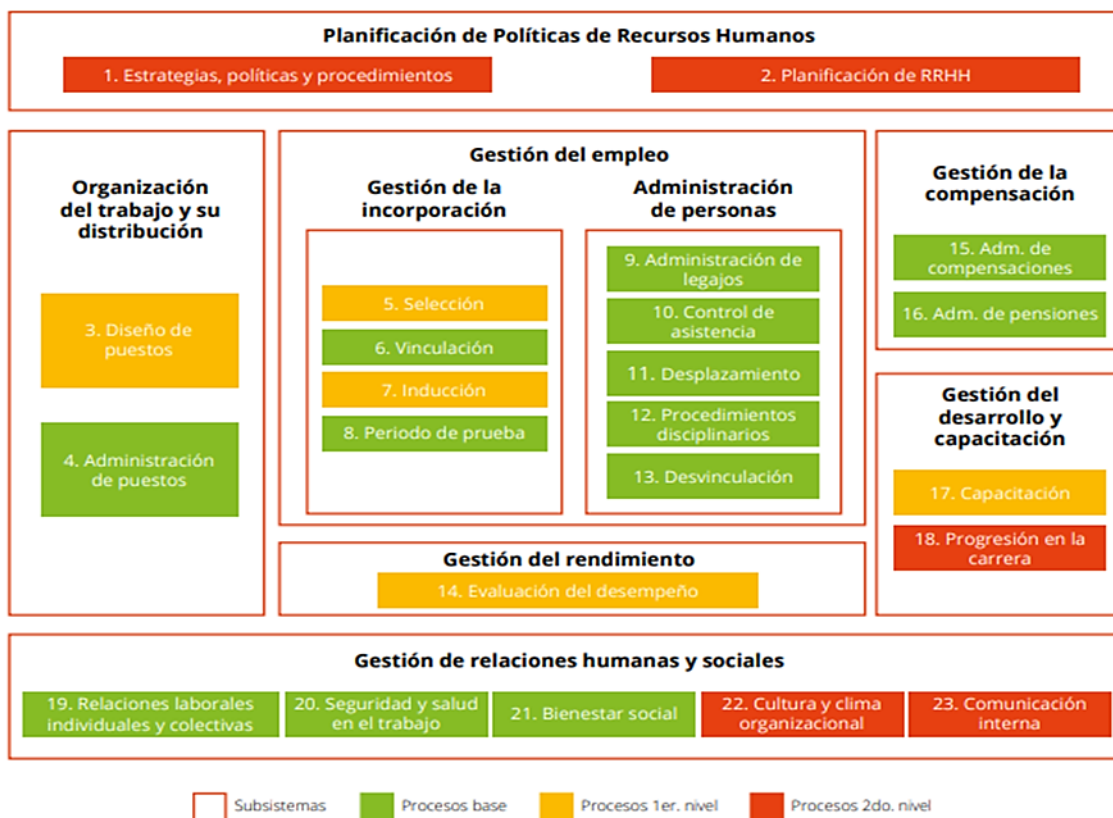
3.2.1.7. Consolidación del sistema administrativo de gestión de recursos humanos como sistema administrativo

La Escuela Nacional de Administración Pública (2021) señala que el Sistema Administración de Gestión de Recursos Humanos, establece la política gubernamental en materia de servicio público, respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, procesos, procedimientos y técnicas que se aplican a todas las entidades públicas.

SERVIR es un organismo de gestión de recursos humanos y las directrices que al respecto dicte son de aplicación a todas las administraciones públicas. El sistema de gestión de recursos humanos consta de los siguientes 7 subsistemas y 23 procesos. (pp. 25-28).

Tabla 5

Sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Ámbito de acción de las oficinas de los recursos humanos



Crisóstomo (2021), En el contexto del fortalecimiento del sistema de administración de recursos humanos, en 2013 se promulgó la Ley Número 30057 de personal con el objetivo de contribuir a continuar mejorando la administración gubernamental mediante el establecimiento de un nuevo régimen fundamentado en la meritocracia oficial público. La Ley de Servicio Civil tiene por objeto “Que los organismos públicos alcancen un mayor nivel de eficacia y

eficiencia, y presten eficazmente servicios de calidad a través de una mejor función pública, así como incentivar el progreso de las personas que los integran”. La Ley del Servicio Civil establece el contenido del nuevo régimen e implanta normas generales adaptables a todas las entidades, regímenes y carreras existentes en el sector público. (p.29)

3.2.1.8. Disciplinas que sustentan la gestión humana

Armas et al. (2017), describe a Taylor donde propuso en el año 1911 “la instauración de un acuerdo y cooperación grupal” y “la propuesta de aumentar la productividad mediante una mayor eficacia en la producción a cambio de mejores salarios para los recursos humanos” como parte de una orientación humanista por parte de los recursos humanos. Estos son los fundamentos de la teoría humanista que poco a poco se va introduciendo en la industria. Entre 1927 y 1936, apareció la teoría de las relaciones humanas, centrándose en el análisis de las personas, la dinámica interna y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. Como resultado, el campo de la investigación sobre el comportamiento organizacional se expandió (Alles, 2007; Schein, 1987).

A partir de 1960, se comenzó a estudiar la psicología de la percepción y el comportamiento humano. Se empiezan a abordar los problemas de las personas en las industrias. Las empresas se ven obligadas a reconstruirse y discutir su sistema burocrático y centralizado debido a la situación actual y las nuevas demandas. Años después, se desarrollan la teoría de sistemas y la teoría de las contingencias, que tienen un enfoque holístico y multidisciplinar. Todos estos avances en las ciencias psicológicas dieron lugar a la teoría administrativa. Entre 1950 y 1960, surgieron la teoría psicológica social y la investigación sobre la motivación. Maslow (1,954), Douglas (1960) y Mac Clelland (1961) son escritores significativos que investigan las motivaciones de los empleados que tienen un impacto en su desempeño y trabajo. (Robbins & Judge, 2013). (pp. 21-22)

3.2.1.9. Gestión del talento humano: Estrategia empresarial

Como afirmó Chávez (2018), las organizaciones del siglo XXI deben ser inteligentes. Creemos que las organizaciones exitosas de hoy deben centrarse

en su gente y valorar las habilidades de sus empleados. Drucker y Zamagni, en Humanistic Management Theory (s/f), sugieren que es necesario tener en cuenta el conocimiento: "No son sólo cosas". Son trabajo que desempeña una función y se considera un factor importante para el éxito". (p. 554)

Chiavenato (2012), afirma que la mentalidad dominante en las organizaciones afecta significativamente en la administración del talento humano. Es dinámico, situacional y depende de muchos componentes importantes, incluida el conocimiento de cada organización, la organización adoptada, las particularidades del entorno, el negocio de la organización, la know-how utilizada, las instrucciones internas y otros factores. (p. 5)

3.2.1.10. Recursos humanos o gestión del talento humano

Chiavenato (2012), la gestión de recursos humanos (GRH) es una función de gestión que incluye la contratación, formación, evaluación y compensación de los empleados. Todos los gerentes son gerentes funcionales porque participan en tareas como reclutamiento, entrevistas, selección y capacitación. Durante mucho tiempo se ha argumentado que el capital obstaculiza el crecimiento de la industria debido a la expansión de las funciones de recursos humanos. Sin embargo, la incapacidad de las empresas para contratar y retener trabajadores es un obstáculo importante para la producción. El principal activo de una organización es su gente. La gestión de recursos humanos debe promover la eficacia organizacional en las siguientes áreas:

1. Ayuda a las empresas a lograr sus propósitos y cumplir su misión: La función de recursos humanos no se puede concebir sin un conocimiento profundo de los negocios de una organización empresarial.
2. Suministra competitividad a la organización: esto representa saber usar las destrezas y capacidades de la fuerza laboral.
3. Proporcionar a la empresa trabajadores altamente capacitados y motivados: El componente fundamental de la motivación humana es reconocer a los individuos, no solo dinero. Las personas deben creer que sus recompensas son justas para mejorar su trabajo.

4. Garantizar la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores, los empleados insatisfechos no siempre son los más productivos, pero tienden a abandonar la empresa, a menudo están ausentes y producen productos de menor calidad. El éxito de una empresa depende fundamentalmente de si los individuos están felices en su trabajo y satisfechas con su labor.
5. Crear y conservar la calidad de vida laboral: El concepto de calidad de vida laboral (CVT) se refiere a aspectos de la experiencia laboral como el estilo de gestión, un ambiente de trabajo confortable, seguridad en el empleo, horarios de trabajo razonables, libertad de elección y autonomía en la toma de decisiones en un trabajo significativo, con el objetivo de hacer de la empresa un lugar atractivo y deseable para trabajar.
6. Dirigir el cambio: ha habido un período turbulento de cambios en áreas como la sociedad, la técnica, la economía, la cultura y la política en las últimas décadas. Estos cambios y tendencias introducen métodos más adaptables y ágiles que deben implementarse para mantener la supervivencia de empresas.
7. Desarrollar conductas que sean socialmente responsables y éticas: Tanto los individuos como las empresas corresponden adherirse a principios éticos y de compromiso social. La responsabilidad social no es sólo responsabilidad de las organizaciones, sino también compromiso de los empleados. (pp.6-7).

3.2.1.11. Los seis procesos de la gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2012), los métodos del talento humano son:

1. ¿Quiénes deben trabajar en las zonas de reclutamiento y selección de personal y admisión? procedimientos empleados para contratar a nuevos miembros del personal. La contratación y selección de empleados es un proceso de provisión o suministro de individuos.
2. La aplicación de personas: Es la división de los salarios y cargos. Los métodos utilizados para planificar y evaluar el desempeño de los empleados de la empresa. El diseño organizacional y el diseño de cargos

están incluidos en esta categoría, así como el análisis y la descripción de cargos, la orientación de las personas y la evaluación del desempeño.

3. ¿Cómo compensar a los individuos? Los procesos de distribución de beneficios sociales y compensación de las personas se utilizan para inspirar a los elementos y compensar sus insuficiencias más profundas. Incluye beneficios, servicios sociales y compensación.
4. División de capacitación: ¿Cómo se capacita a la gente? Son programas utilizados para formar y fortalecer el desarrollo profesional y personal. Algunos ejemplos son los planes de desarrollo y formación del personal, los planes de desarrollo y cambio de carrera, así como los planes de comunicación e integración.
5. ¿Cómo mantener a los trabajadores en el trabajo, división de higiene y seguridad? Gestionar la conducta, seguridad, calidad de vida e higiene y mantener las relaciones gremiales.
6. ¿Cómo evaluar a las personas y dividir el personal? Programa utilizado para monitorear y controlar las actividades humanas y evaluar sus resultados. Incluyendo sistemas de información de gestión y bases de datos. Para alcanzar más coincidencia entre sí, estos métodos se construyen sobre la base de influencias ambientales externas e influencias organizativas internas. (p. 7-8)

Según Eslava (2004, como se citó en Jara et al., 2018), La administración de recursos humanos implica la adopción de una orientación de dirección estratégica con el objetivo de maximizar el valor organizacional a través de una serie de actividades que proporcionen a las personas el conocimiento, las capacidades y los niveles de habilidades que necesitan para seguir siendo competitivos en el entorno actual y futuro.

"La gestión del talento es una función organizativa que garantiza la formación, el desarrollo y la motivación de los empleados intentando retenerlos". Chambers (1998, como se citó en Vallejo, 2016, p. 19)

3.2.1.12. Importancia de la administración del talento humano

Los gerentes están preocupados por los empleados que no están satisfechos con su empleo o el ambiente organizacional. Estos problemas se convertirán en problemas de gran urgencia si no se resuelven rápidamente. Las personas que trabajan en las empresas tienen que lidiar con todo tipo de problemas y conflictos, por eso es trascendental tener trabajadores capacitados y con destrezas de respuesta inmediata y resolución de conflictos. Las personas son responsables de diseñar y producir bienes y servicios, controlar la calidad, distribuir productos, asignar recursos financieros y establecer objetivos y estrategias de la empresa, aunque los activos financieros y las plantas y equipos son recursos esenciales para una empresa. La creatividad en cualquier organización se ve impulsada por el talento. Una organización no puede lograr sus objetivos sin personas eficaces. (p. 26)

3.2.1.13. La gestión del talento humano como estrategia empresarial

Chávez (2018), Es necesario que las organizaciones del siglo XXI sean inteligentes. Las organizaciones inteligentes se basan en la teoría del progreso de las personas, que tiene en cuenta la motivación constante de los empleados para lograr un desempeño efectivo y eficiente, lo que resulta en una mayor productividad. En la actualidad, las empresas de éxito priorizan el recurso humano enfocándose en las habilidades de los empleados. Según Druker y Zamagni en su teoría administración humanista (s/f), estos expertos sugieren que se debe prestar atención al conocimiento y habilidades de los empleados, ya que no solo se los considera como trabajadores que cumplen una función, sino que pueden convertirse en un elemento clave del éxito. (p.554)

Para García et al. (2008, como se citó en Mestanza, 2019) afirman: Las diligencias productivas estratégicas son un conjunto de políticas, planes, programas y actividades que una organización realiza para conseguir, motivar, distinguir y desarrollar a las personas que necesita en diferentes estructuras para construir una estructura organizacional que tenga diferentes intereses, metas y objetivos organizacionales a alcanzarlo. (p.14)

Dessler (1997, como se citó en Jiménez, 2018) define la administración del talento humano como "el conjunto de políticas y destrezas necesarias para

governar los temas administrativos concernientes los "individuos" o recursos humanos, como el reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño". (pp. 35-36)

Chiavenato (2008), precisa a la gestión de talento humano manejando tres razonamientos:

- a) **Como función o departamento:** Se refiere a una entidad empresarial que cumple el rol de área de personal; es decir, es un componente que brinda servicios en temas como reclutamiento, selección, capacitación, compensación, comunicación, clima laboral, bienestar, etc.
- b) **Como conjunto de procedimientos de recursos humanos:** Es cómo la organización que maneja el reclutamiento, selección, la capacitación, el pago, las compensaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.
- c) **Como profesión:** De acuerdo con (Jiménez, 2018) Son los reclutadores, formadores, directores de remuneraciones y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos ocupacionales, etc. son profesionales de RRHH a tiempo completo. (p.21)

3.2.1.14. Dimensiones de la gestión del talento humano

Si bien es cierto que la hay varios factores que delimitan la gestión del talento humano, en el estudio hemos creído por conveniente investigar solo las dimensiones como selección de personal, compensación de personal y desarrollo de personal, dado que estas dimensiones son en gran medida expuestas más en los gobiernos locales y en especial en la Municipalidad Distrital de Luyando. En ese sentido, el trabajo obedece a los resultados de las dimensiones mencionados en la matriz de consistencia

3.2.1.14.1. Dimensión selección del personal

Chiavenato (2008), la STH, actúa como filtro que consiente que solo ciertas personas con características deseables ingresen a la organización. Un antiguo concepto popular dice que la selección es elegir al individuo adecuada para la plaza del trabajo adecuado en el momento oportuno. En general, la

selección es un proceso que busca mantener o mejorar el desempeño y la eficiencia de los humanos, así como la eficacia de la organización. El proceso de selección, busca a los aspirantes más apropiados para los roles disponibles en la organización y sus habilidades. En última instancia, el capital intelectual que la organización debe mantener o enriquecer es lo que está en juego. Si todos fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones personales de estudio y trabajo, no habría necesidad de seleccionar personas. Sin embargo, las diferencias entre los humanos son significativas. Las variaciones individuales, tanto en términos físicos como psicológicos, afectan cómo las personas se comportan, cómo perciben las situaciones y cómo desempeñan sus funciones, lo que determina su éxito en las organizaciones. El comportamiento, las relaciones, la vida personal, la inteligencia y las aptitudes, el potencial de desarrollo, los aportes a la organización, etc., varían entre las personas. La conclusión del proceso de selección no solo proporciona un análisis actual de esas variables, sino también una proyección de cómo serán a largo plazo. (p. 137)

- **La selección como proceso de comparación**

Chiavenato (2008), Los requisitos del puesto (requisitos exigidos por la empresa establecida) y una breve descripción del solicitante son las dos variables que mejor ayudan a comprender la selección. La primera variable es el resultado de la descripción y el análisis del puesto, mientras que la segunda variable es el resultado de la implementación de la tecnología elegida. (p. 138)

- **La selección como un proceso de decisión y de elección**

Chiavenato (2008), Es posible que varios candidatos presenten condiciones comparables que los conviertan en los elegidos para el puesto después de evaluar las habilidades requeridas por el puesto o las habilidades que poseen los candidatos. No es posible que el órgano que solicita trabajadores obligue al órgano de selección a aceptar a los candidatos que han sido capacitados mediante el proceso de comparación. Solo puede brindar asistencia técnica, emplear técnicas de selección y sugerir a las personas más adecuadas para el puesto. Sin embargo, la decisión final de aceptar o rechazar a un candidato siempre la toma la institución solicitante. específico). Por lo tanto, la

selección es puramente una tarea de personal (a cargo de una agencia especializada) y es responsabilidad del gerente o superior inmediato. (p. 139)

- **Modelo para la colocación, selección y clasificación de los aspirantes**

Chiavenato (2008), menciona que la organización constantemente tiene que optar entre varios postulantes a través del área de talento humano o de los gestores de línea y sus concernientes equipos. Cada decisión que se tome del postulante implica un trato definido. El término "trato" se refiere al tipo de solución que se tomará. De una decisión a otra, la cantidad de tratos y personas varía. La cantidad de tratos por persona son las restricciones más comunes. Se distinguen tres modelos de toma de decisiones sobre los candidatos: colocación, selección y clasificación. El resultado, la elección de personal, se basa en 4 modelos de trato, es decir: (pp. 139-140)

1. Guía de colocación: Sólo hay un candidato y sólo hay un puesto disponible para ese candidato. El modelo no permite rechazarlo. Los candidatos deben ser aceptados, no rechazados.
2. Guía para la selección. Hay muchos postulantes y solo una plaza disponible. Se evalúa a cada candidato en función de los requisitos del puesto y solo se presentan dos opciones: aceptar o rechazar. Si el candidato es aprobado, deberá ser aceptado. Si es rechazado, será excluido de la selección ya que hay muchos aspirantes disponibles para la vacante y uno de esos candidatos podrá cubrir la vacante.
3. Modelo para la clasificación. Cada puesto tiene diversos postulantes y cada candidato tiene varios puestos disponibles. Cada aspirante se confronta con las exigencias del puesto. El solicitante tiene dos elecciones: ser admitido o separado para ese lugar. Se le admite si es aprobado. A las personas descalificadas se les presentarán las demandas de otros puestos de trabajo buscados hasta que se cubran todos los puestos disponibles. Debido a que hay varios contendientes que compiten por cada puesto, el modelo de clasificación se nombra de manera que solo se pueda aceptar un candidato si se aprueba su solicitud. Este enfoque se reconoce como el más completo y exitoso.

4. Modelo que crea valor. El modelo va más allá de las simples comparaciones con los puestos ocupados y, en cambio, se centra en la adquisición y suministro de habilidades a la empresa. Cada candidato es evaluado en función de las habilidades únicas que puede aportar para mejorar las capacidades de la organización. Si la organización está interesada en las habilidades personales del candidato, éste será admitido. Si no, será rechazado. La idea básica es ampliar las competencias de la organización para seguir siendo competitiva.

3.2.1.14.2. Dimensión compensación del personal

Celedón & Picado (2005), señalan que la mayoría de las familias dependen únicamente de los ingresos obtenidos de sus miembros, los cuales se remuneran por el trabajo que realizan para otra persona. El sistema salarial es el sistema establecido que ha evolucionado desde la temprana economía de trueque. La determinación de los pagos de salarios se ha convertido en una cuestión crucial en las economías modernas: los trabajadores los consideran su principal fuente de ingresos, pero los empresarios y los gobiernos los consideran un costo esencial de producción. Además, los consumidores están interesados en controlar los salarios para reducir los precios de los productos. afirmó Rullan Buades Gaspar. "Compensación es el término utilizado para describir toda la compensación que reciben las personas por realizar su trabajo. Según (William B Werther, Jr Heith). (p.12)

Para Chiavenato (2008), el proceso de recompensa es esencial para motivar e incentivar a los empleados de una organización cuando se logran las metas organizacionales y las metas personales. En ese sentido, las instrucciones de recompensa forman parte de los importantes procedimientos administrativos del departamento de talento humano de las empresas. El término "recompensa" representa reconocimiento, recompensa o beneficio por los servicios de un sujeto. La compensación es el principal mecanismo para motivar a las personas pagando, criticando o reconociendo su trabajo en la organización.

La orientación tradicional se basa en la teoría del hombre económico, que afirma que las personas están motivadas únicamente por estímulos salariales,

financieros y materiales. La compensación se administra a través de un proceso estandarizado de evaluación laboral basado en una política universal que se aplica a todos los empleados, independientemente de las diferencias individuales en su desempeño laboral, y cumple con estándares estrictos y consistentes. El pago se basa en el tiempo, no en el desempeño, y tiene en cuenta el desempeño pasado y el valor estático fijo. Los enfoques modernos se basan en el modelo de persona compleja, que sugiere que las personas están motivadas por una amplia gama de factores motivacionales, incluidos el salario, la satisfacción con las necesidades laborales y organizativas, las carencias de práctica en las personas, etc. En ese caso, las recompensas se basan en planes flexibles, procesos personalizados y políticas que se adaptan a las discrepancias individuales entre los individuos y su trabajo. La compensación se basa en los resultados y metas que las personas necesitan lograr; Se evalúan el rendimiento futuro y el valor flexible. La capacidad de las organizaciones para agrandar, detener y motivar a sus empleados está directamente influenciada por sus sistemas de recompensas. En primer lugar, las recompensas se utilizan para motivar a las personas a hacer contribuciones para conseguir los objetivos y una ganancia de la empresa. Sin embargo, los salarios tienen un impacto en los gastos laborales. (pp. 278-279)

Procedimientos para otorgar recompensas a las personas

Para Chiavenato (2008, como se citó en Jiménez, 2018, p.38) son metodologías para motivar a los individuos y satisfacer sus necesidades más altas, que Incluye servicios sociales, incentivos, retribución y prestaciones.

Incentivos: La satisfacción de los stakeholders se ve afectada por los incentivos que ofrece la organización. Toda persona está dispuesta a invertir sus recursos en la medida en que obtenga ganancias y resultados de su inversión

Remuneración: Las organizaciones están dispuestas a invertir fondos para recompensar a quienes contribuyen al logro de sus objetivos.

Prestaciones sociales: Son bonificaciones y beneficios que la empresa otorga a todos o algunos empleados como pago adicional al salario.

(Armas et al., 2017, p.114), afirma que es la retribución que reciben los trabajadores y empleados a cambio de su labor, lo que contribuye a las organizaciones a retener y mantener a los empleados. Según Morales & Velandia (1999), la compensación puede denominarse incentivos en forma de sueldos, salarios, gastos de viaje, beneficios psicosociales y bonificaciones.

Cada persona contribuye a los resultados en un grado diferente, por lo que cuando se trata de sistemas de compensación, la recompensa no es universal, sino individual. Morales & Velandia (1999) creen que "la responsabilidad, la importancia del rol, el nivel de toma de decisiones, etc. determinan niveles salariales más altos. En general, cada puesto tiene salarios diferentes".

La remuneración debe formularse teniendo en cuenta factores como las características del puesto, los requisitos, la correspondencia entre el desempeño del trabajador y las obligaciones del perfil, el nivel salarial del mercado, el contexto, etc. Sin embargo, se debe realizar un análisis de costo/beneficio al considerar el sistema de compensación de una empresa llevado a cabo para obtener recompensas y actividades positivas para su inversión. Al determinar el salario se deben considerar factores como las características y requisitos del puesto; Desempeño de los empleados en relación con los requisitos de registros; salario de mercado; Contexto, etc.

Sin embargo, al revisar el sistema de compensación de una empresa, se realiza un análisis costo/beneficio respecto de la compensación y las operaciones, con el objetivo de obtener un retorno positivo de su inversión.

Objetivos de las compensaciones

Sackmann & Suarez (como se citó en Armas et al.,2017) esbozan que al definir planes de compensaciones se pretende:

- a) **Adquirir personal calificado.** Considerando que un atractivo condición salarial atrae postulantes.
- b) **Retener a los trabajadores actuales.** La tasa de rotación de la organización no deseada se incrementa cuando los niveles de remuneración no son competitivos.

- c) **Garantizar** la igualdad. La remuneración debe ser coherente con el valor de los puestos.
- d) **Motivar y alentar el desempeño adecuado.** La remuneración debe provocar el cumplimiento apropiado de las responsabilidades en cada puesto de trabajo.
- e) **Controlar los gastos corporativos.** Un programa razonable de compensaciones contribuye a la organización a contratar y retener a los empleados más calificados a los costos más bajos.
- f) Cumplir con las disposiciones legales
- g) Lograr la eficiencia administrativa.

Los impactos más importantes son disminución del desempeño, falta de compromiso, aumento del número de quejas, ausentismo, aumento de la búsqueda de empleo fuera de la organización, deterioro del clima laboral y reputación de la organización, falta de innovación y desarrollo organizacional, etc. Situaciones que surgen cuando los trabajadores están insatisfechos con la compensación que reciben por su esfuerzo o creen que dicha compensación es inadecuada o injusta.

3.2.1.14.3. Dimensión desarrollo de personas

Chiavenato (2008), menciona que el desarrollo y la capacitación están a la orden del día. Las diferencias entre ambos se explicaron previamente. La educación y la orientación al futuro están relacionadas con el desarrollo humano, no con la formación. La educación es el proceso más profundo en la formación de la personalidad, ya que mejora la capacidad de comprender e interpretar conocimientos, así como distribuir un conjunto de datos e información sobre habilidades motoras o ejecutivas. En lugar de concentrarse en el puesto actual del empleado, el adelanto está más orientado en su progreso particular y su carrera futura. Todas las personas se pueden y deben desarrollar, sin importar sus diferencias individuales. El método tradicional limitaba el desarrollo administrativo a los niveles más altos del personal. Los empleados comenzaron a preocuparse más por la calidad y los clientes al reducir los niveles jerárquicos y formar equipos de trabajo. Hoy en día, las empresas requieren que todos

cuenten con nuevas competencias, habilidades y conocimientos. Todos los empleados ahora participan en el desarrollo.

Jiménez (2018), El proceso de desarrollo humano es: Técnicas para mejorar el desarrollo personal y profesional.

Estos programas incluyen capacitación y desarrollo, aprendizaje y gestión de conocimientos y habilidades, cambio y desarrollo profesional, comunicación y cumplimiento. La capacitación es una forma de mejorar las habilidades de las personas para que puedan trabajar de manera más eficiente, creativa e innovadora, contribuyendo así mejor al logro de los objetivos organizacionales y al aumento del valor organizacional. Desarrollando su carrera y enfocando en el crecimiento personal y profesional del empleado en lugar de limitarse a su puesto actual. (p. 38). Estando dividido en varias áreas:

Desarrollo: Se refiere a experiencias que brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, incluso si no están específicamente relacionadas con el puesto actual.

Entrenamiento: Son costumbres de aprendizaje organizadas que se enfocan en la situación actual de la organización.

Educación: Son experiencias de aprendizaje que preparan al trabajador para cumplir con las responsabilidades del puesto en el futuro.

Comunicación: Consiste en el intercambio de mensajes entre individuos o entre individuos y dispositivos dentro de las actividades organizacionales.

Influencia: Es la manera mediante el cual una o más individuos, grupos u organizaciones afectan en la conducta de otra persona, conjunto u organización.

Métodos de desarrollo de las personas

De acuerdo con (Chiavenato, 2008, pp.416-418) Existe una variedad de enfoques para el crecimiento personal, tanto dentro del trabajo (como rotación de trabajos, asesoría y asignación de comisiones) como fuera del trabajo (como cursos y seminarios, ejercicios de simulación y capacitación fuera del trabajo). Los métodos para desarrollar a las personas son:

1. **La rotación de puestos.** Representa que los individuos trabajen en diferentes roles dentro de la compañía con el objetivo de perfeccionar sus destrezas, sapiencias y capacidades. El giro de puestos puede ser horizontal o vertical. Por lo tanto, es capaz de optimar las prácticas individuales y provocar el progreso de nuevas ideas al mismo tiempo que admite una valoración más amplia y aumenta las experiencias individuales.
2. **Puestos de consultor.** Esto significa brindar a las personas potenciales la oportunidad de trabajar temporalmente en diferentes departamentos de la empresa bajo la supervisión de un gerente eficaz. Los individuos actúan como asistentes de personal o asesores directos de equipos, realizando una variedad de tareas con el apoyo y orientación de sus supervisores.
3. **Aprender haciendo.** Este es un método de capacitación que permite a los empleados participar plenamente en el análisis y la resolución de problemas en un proyecto o departamento en particular. A menudo se utiliza en combinación con otras técnicas. Muchas personas están capacitadas para colaborar en proyectos.
4. **Asignación de comisiones.** Esto significa brindar a las personas oportunidades para formar parte de comités de trabajo, participar en la toma de decisiones, aprender observando a los demás y explorar temas específicos dentro de la organización.
5. **Participación en cursos y seminarios externos.** Esta es la forma tradicional de educación a través de cursos formales, clases y talleres en casa.

Tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades conceptuales y analíticas y adquirir nuevos conocimientos. Esto se hace a través de cursos o talleres internos, así como con la ayuda de consultores, proveedores y otros.

Actualmente, las instituciones están utilizando la tecnología de la información para ofrecer educación a distancia, lo que significa que los profesores pueden estar ubicados en otro lugar y estar presentes en

varios lugares al mismo tiempo. British Airways utiliza la educación a distancia para preparar a sus empleados para tareas de supervisión. Trabajadores de diferentes países pueden recibir capacitación y preparación de diferentes organizaciones sin tener que gastar dinero en viajes, transporte o alojamiento.

6. **Ejercicios de simulación.** La simulación se ha convertido en un método de formación y desarrollo y se ha utilizado para la contratación. Estudios de casos, juegos de negocios, simulaciones de roles, etc. es un ejemplo de un ejercicio de simulación. El análisis de casos de estudio se basa en la experiencia de otras organizaciones para poder describir y diagnosticar un problema real, analizar las causas, proponer alternativas de solución, elegir la solución más adecuada e implementarla. Los estudios de caso ofrecen excelentes oportunidades para que las personas defiendan sus destrezas y perspectivas analíticas y estimulen el debate entre los participantes.
7. **Formación fuera de la empresa.** Una tendencia más reciente es el uso del aprendizaje externo, que a menudo se refiere a encontrar nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos que no existen dentro de la organización y deben obtenerse de fuentes externas. Por lo general, este tipo de aprendizaje lo brindan organizaciones calificadas de capacitación y desarrollo que ofrecen programas integrales para enseñar a los empleados la importancia del trabajo en equipo.
8. **Estudio de casos.** Es un método de diseño que proporciona a las personas descripciones escritas de problemas organizacionales para analizar y resolver. Es una técnica que ayuda a desarrollar habilidades analíticas, comunicativas y persuasivas diagnosticando problemas reales y proponiendo soluciones.
9. **Juegos de empresas.** Se trata de métodos desarrollados donde los equipos de empleados o directivos rivalizan entre sí y toman decisiones asistidas por ordenador en escenarios empresariales reales o simuladas.
10. **Centros internos de desarrollo.** Se trata de tecnologías utilizadas en centros internos de la organización que tienen como objetivo proporcionar

a directivos y empleados ejercicios prácticos que les permitan desarrollar y mejorar sus habilidades personales, como en las universidades.

11. **Coaching.** Para convertirse en entrenador, un gerente puede desempeñar múltiples roles integrados, como gerente de actualización, entrenador, formador y gerente. Todos estos aspectos se llaman coaching.

La tutoría y la asesoría son las dos formas de desarrollar a los empleados fuera del trabajo.

a) Tutoría. Es la ayuda que los altos directivos brindan a quienes quieren llegar a niveles superiores de la empresa. El desarrollo profesional requiere que las personas agraden a otros que tienen una posición dominante en la organización y que establecen metas, prioridades y normas.

b) Asesoría de los trabajadores. Aunque los métodos de tutorías y asesoramiento son similares en algunos aspectos, el asesoramiento se lleva a cabo cuando surgen dificultades en la implementación y el método de discusión está estrechamente vinculado al proceso disciplinario. Sin embargo, es importante que los funcionarios definan claramente el problema antes de intervenir. Si el problema de desempeño está relacionado con las habilidades del empleado, el gerente intentará capacitación o desarrollo

3.2.2. Competencias laborales

Ojeda et al. (2012), La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2009) afirmó que las habilidades son algo que va más allá de los conocimientos y habilidades que caracterizan a un individuo, pues su implementación viene acompañada de la capacidad de cumplir requisitos complejos. El uso y movilización de recursos psicosociales en un contexto particular, e incluso McClelland (1973), en el campo organizacional, lo simboliza dentro de un modelo teórico que constituye un iceberg, porque vio que su efectividad es producto de cinco características básicas, sólo uno de los cuales es tangible (habilidades) y el otro (conocimiento) dentro del Olvido, puedan

notarse o no; Otras habilidades forman parte de las habilidades declaradas pero siempre están ocultas (autoconciencia, personalidad, motivación). Se realiza de forma individual, pero en un contexto específico o global y en paralelo con otros que persiguen los mismos objetivos, como ya hemos mencionado, y por ello conduce a la construcción de un grupo con fines productivos. En este sentido, se describen con mayor precisión las cinco características que componen el modelo de McClelland

Habilidades: La capacidad de realizar una tarea física o mental. Se puede incluir el pensamiento analítico y el pensamiento conceptual.

Conocimiento: Información que una persona tiene sobre un campo en particular. El conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que hará.

Auto concepto: Consiste en las actitudes, valores y autoimagen que tiene una persona. Los valores son respuestas que predicen lo que haría un individuo inmediatamente si hubiera un tercero responsable del proceso.

Cualidades: Particularidades físicas o respuestas sólidas ante situaciones o informaciones específicas.

Motivaciones: Se refiere a los aspectos que las personas constantemente piensan o desean y crean acciones. La motivación impulsa, dirige y selecciona el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos o lejos de otros. En otras palabras, la motivación es esencialmente un factor. (p.175)

Allen (2006, como se citó en Chávez, 2018) precisa a la competencia de la siguiente manera:

“...rasgos personales, derivados de conductas que resultan en un desempeño exitoso en el trabajo”, este concepto hace referencia a las habilidades humanas y se expresa en comportamientos cotidianos físicos y mentales, aspectos personales y profesionales y el trabajo para lograr las metas y objetivos personales y profesionales de cada uno de los empleados. (p. 554)

McClelland (1994, como se citó en Caja, 2019), sus investigaciones sobre la motivación sugieren la existencia de una conexión entre el éxito profesional y las necesidades personales (o empresariales). Según su teoría, si se pueden

identificar las características y niveles de los emprendedores exitosos, se pueden seleccionar y capacitar individuos con el potencial necesario para desarrollarlos, desarrollándolos y logrando así el éxito personal y de proyectos con visión del futuro. Luego de 2 años, más del 65% de los colaboradores desarrollaron habilidades innovadoras que permitieron a sus empresas prosperar. Se inició así una tendencia empresarial que buscaba maximizar la formación y selección de los empleados, pero que no se adaptaba a la mayoría de los sistemas educativos que existían en la época. En 1973, McClellan señaló que la manifestación de un expediente académico repleto de buenos informes y evaluaciones aprobatorias, así como las pruebas de inteligencia aplicadas a los solicitantes, eran incapaces de predecir el progreso y la adaptación laboral y, por tanto, eran incapaces de predecir el ascenso laboral y ajustamiento lo cual predicen el progreso y el acomodo en el ámbito laboral, y por lo tanto no garantizan el triunfo profesional. Esto permitió a McClellan indagar nuevos indicadores de éxito profesional y buen desempeño. El autor afirma que la mejor manera de predecir con precisión el desempeño de los empleados es comparar directamente las características personales, profesionales y ocupacionales de los empleados exitosos con el promedio.

Motivación del personal: Todo líder debe sentirse motivado para llevar a cabo tareas de alta calidad en la municipalidad.

Características del entorno: Es una forma física de responder adecuadamente a situaciones específicas en el ambiente de trabajo.

El auto concepto: como las actitudes, los valores y percepciones se reflejan en su labor docente.

Conocimiento: entendió que el docente o la persona lo ha preparado y capacitado para desempeñar eficazmente la tarea asignada.

La habilidad: es la capacidad de desarrollar una actividad clara a partir de su preparación.

Algunas definiciones desde el mundo del trabajo

Como señala Irigoin & Vargas (2002):

La construcción social del aprendizaje, que es útil y significativa para el desempeño de la producción en situaciones laborales reales, puede lograrse no sólo a través de la formación, sino principalmente a través del aprendizaje experiencial en situaciones laborales específicas. (Organización Internacional del Trabajo – OIT–, Ducci, 1997). "el ejercicio de aquellas actividades, en situaciones profesionales, que capacitan a una persona para desempeñar con facilidad un trabajo o actividad". (AFNOR, 1996)

“La capacidad de una persona para realizar trabajos de manufactura similares en diferentes ambientes y en base a los requisitos de calidad esperados por el área de manufactura”. El conocimiento, las destrezas y las capacidades que se expresan en "saber, hacer y saber hacer" se obtienen y se desarrollan para desplegar esta habilidad”. (Conocer, 1997)

"La capacidad práctica de un individuo para hacer frente a todas las tareas en el lugar de trabajo. Los cambios... "Nos hacen prestar más atención al potencial de las personas, mover sus capacidades, desplegar especialmente su potencial y desarrollar el entorno laboral". (Moore, 1994)

Definiciones desde el mundo de la educación

Teniendo en cuenta a (Irigoin & Vargas, 2002, pp.44-45):

"La capacidad de actuar de manera efectiva, eficiente y adecuada en algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica. Cada habilidad está determinada por la combinación de tres tipos de conocimiento: "concepto (conocimiento), práctica (saber hacer), y situación (ser)". Este es un proceso educativo integrado que incluye pensar en el proceso de aprendizaje en sí (metacognición). (Pinto, 1999)

"tipologías personales (conocimientos, habilidades y actitudes) que trasladan a trabajos adaptativos en contextos significativos". (Masterpasqua, 1991)

"Un conjunto de sapiencias, cualidades, valores y habilidades interrelacionados, basados en estándares aplicados en un campo profesional, que aseguran un desempeño satisfactorio en el entorno laboral real". (Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina).

Citando a Irigoien y Vargas (2002), El análisis de las competencias profesionales también se centra en la relación entre educación y trabajo. En Australia se ha desarrollado la llamada estrategia “integrada” o global. Además, se centra en la educación de forma integral, sin distinguir entre diferentes modalidades, como la educación formal, no formal o formativa, la educación contemplativa o la educación ambiental. (p.46)

Como señala Ramírez (2005, como se citó en Flores, 2018) El Comité Mexicano de Regulación de Capacidades Profesionales (EL CONOCER) define capacidad como “las capacidades productivas humanas definidas y medidas con base en el desempeño en un ambiente de trabajo específico y no sólo en sapiencias, destrezas, habilidades y cualidades; son necesarias, pero no suficientes para alcanzar resultados efectivos”. (p.22)

Ramírez (2005, como se citó en Flores, 2018) afirma que POLFORM, organización afiliada a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera la competencia vocacional una construcción social importante y útil para el aprendizaje.

El desempeño laboral eficaz en situaciones laborales reales se logra no sólo mediante la capacitación sino también, en gran medida, mediante el aprendizaje de la experiencia en situaciones laborales específicas. La calificación no significa sólo alcanzar elementos de competencia, sino también la capacidad de lograr resultados. En el mundo laboral, la certificación no lo es todo. Un aspecto clave de esta definición es la diversidad de habilidades técnicas y la aplicación práctica a la resolución de problemas. (p.23)

3.2.2.1. Dimensiones de la competencia laboral

Solís (2022), Los componentes de la variable capacidad laboral incluyen variaciones en los puestos desempeñados. Por ejemplo, Scandura (2019) habla de competencias laborales como conocimientos, habilidades y destrezas basadas en sistemas individuales, los cuales son necesarios para la labor interpersonal y área organizacional. Spencer y Spencer (1993) enfatizan la capacidad laboral, la motivación laboral y el desempeño laboral.

3.2.2.1.1. La motivación humana

Motivo: Chiavenato (1999), es la causa de la tendencia a comportarse de una determinada manera. Este impulso para actuar puede ser creado por un estímulo externo (del entorno) o dentro de los procesos psicológicos. El motivo está conexo con el sistema de pensamiento de un individuo. El comportamiento humano es dinámico por las siguientes razones: a) La causa. La conducta tiene una causalidad que puede ser causada por estímulos internos o externos; b) La conducta está motivada. Hay una razón para el comportamiento humano; y c) La conducta está orientado a objetivos.

Ciclo motivacional: Cuando nace una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que provoca la conducta, comienza el ciclo de motivación. Cada vez que surge la necesidad, el cuerpo rompe el equilibrio y experimenta tensión. Como resultado, la persona adopta conductas o acciones que pueden aliviar la tensión y liberarla de la insatisfacción y el desequilibrio. Si la conducta es efectiva, la persona se sentirá satisfecha con sus necesidades y por tanto liberará la tensión resultante. Una necesidad deja de motivar la conducta una vez que se satisface, porque ya no causa tensión o insatisfacción. A veces, satisfacer otras necesidades puede reducir o mitigar la intensidad de una necesidad que no se puede satisfacer. La excitación humana es cíclica, lo que indica que el comportamiento es un proceso casi continuo de resolución de problemas y satisfacción de necesidades a medida que surgen. (p. 6)

3.2.2.1.2. Teorías de la motivación

a) La jerarquía de Maslow respecto a las necesidades

Un sistema de necesidades que influye en la conducta humana. Cuando los humanos satisfacen sus necesidades básicas, otras necesidades superiores dominan su conducta:

Necesidades fisiológicas. Las necesidades innatas son la alimentación, el sueño, el descanso y el abrigo. También se les conoce como necesidades básicas o biológicas.

Necesidades de seguridad. El segundo nivel de necesidades de los individuos. Hace que el individuo se proteja de cualquier peligro, real o ficticio.

Necesidades sociales. Asociado a la vida social humana. Necesidades de amistad, cariño, amor, participación, aceptación de los compañeros. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) están parcialmente satisfechas.

Necesidades de autoestima. Se refiere a cómo una persona se ve y valora a sí misma. Estos incluyen confianza, autoestima, necesidad de aceptación y reconocimiento social, estatus, prestigio, reputación y la atención.

Necesidades de autorrealización. Estas son las necesidades más básicas de la humanidad. Esta tendencia se manifiesta en el deseo de superarse cada vez más y realizar plenamente su potencial. Sin embargo, si bien las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante los beneficios externos de las personas, la necesidad de autorrealización sólo puede satisfacerse mediante recompensas internas, como la realización del potencial, el uso pleno de los talentos de las personas, etc.

Sólo las necesidades insatisfechas afectan en la conducta y lo dirigen hacia la consecución de objetivos personales. Las necesidades orgánicas y de seguridad son las necesidades más importantes relacionadas con la protección personal. Sólo cuando una persona alcanza el nivel más bajo tendrá necesidades en un nivel superior. Una mayor demanda requiere un período de estimulación más largo, mientras que una menor demanda requiere un período de estimulación más rápido. Si las necesidades inferiores no pueden satisfacerse durante un período de tiempo más largo, se vuelven imperativas y reducen el impacto de las necesidades superiores. Cuando el modelo de vida es alto, los niveles más bajos de necesidades tienen poco efecto en la motivación.

b) Teoría de los dos factores (Herzberg)

El trabajo del hombre y las circunstancias externas apoyan su teoría. Hay dos componentes que establecen la motivación de las personas: a) Variables relacionadas con la higiene. Son el ambiente que encierra a la persona en el lugar de trabajo. Se utilizan para evitar fuentes ambientales insatisfactorias o amenazas viables. Incluye: condiciones de trabajo y bienestar; política y gestión de la organización; relaciones con supervisores; habilidades técnicas del

supervisor; pagar; estabilidad de posición; y relaciones con los compañeros. Estos elementos forman el contexto del puesto. b) Factores motivadores. Se refieren al contenido del puesto, deberes y responsabilidades asociadas al mismo. La delegación de responsabilidades, la libertad de elección de trabajo, la promoción, el pleno uso de las habilidades personales, el establecimiento de metas y evaluaciones relacionadas, la simplificación de puestos (por parte de los gerentes), la ampliación o enriquecimiento de puestos (horizontal o verticalmente), son algunos ejemplos.

c) Modelo situacional de motivación (Vroom)

Sólo aplica al tema de producción. a) metas personales; b) La relación entre la productividad percibida de un individuo y el cumplimiento de metas específicas c) El conocimiento de una persona para influir en su nivel de producción es un componente que establece la motivación de cada sujeto que produce. Propone un modelo predecible de motivación basado en metas intermedias y progresivas, también conocidas como los medios que conducen a la meta final.

El individuo ve los resultados de cada conducta alternativa como una serie de relaciones entre medios y fines.

d) Teoría de la expectativa (Lawler)

El dinero puede motivar el desempeño y el compañerismo. Comprobó que gran parte de las organizaciones lo han utilizado de manera incorrecta, lo que manifiesta su falta de motivación. El dinero es para las personas un medio para satisfacer sus necesidades, no un fin. (Chiavenato, 1999, pp. 7-8)

Dessler (2015, como se citó en Solís, 2022) La motivación laboral puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación laboral intrínseca está relacionada con la experiencia interna de los empleados sobre su trabajo y sus propias actividades. La motivación laboral extrínseca está relacionada con la idoneidad o adaptación de las habilidades del empleado al rol asignado en el trabajo.

Jacob et al. (2015, como se citó en Solís, 2022) Los factores socioambientales como las recompensas esperadas, la valoración, la capacidad, la inspección, las restricciones de tiempo y el control externo sobre el desempeño de las tareas se denominan motivación laboral extrínseca.

Kuvaas et al. (2017, como se citó en Solís, 2022) Con el tiempo, algunos motivadores enfocados en objetivos o limitaciones pueden internalizarse, lo que hace que ya no los sientan como motivadores externos. En cambio, pueden incorporarse a la identidad y el sentido de sí mismo de una persona. En vez de destacar la experiencia satisfactoria de la tarea en sí, los motivadores extrínsecos instauran los trabajos como medios para una finalidad. (p.15)

e) Motivación y acción

Para Reeve (2010, como se citó en Quispe, 2020) La motivación es la sumatoria de todas las acciones que se ejecutan para lograr un objetivo o resultado, lo que significa que el comportamiento y la dirección siempre van en una sola dirección. (p.18)

Conocimiento (Capacidades laborales)

Las habilidades a nivel micro que están relacionadas con el potencial de la biología y psicología de una persona, que le admiten trabajar de manera eficaz y eficiente en cualquier puesto, se denominan habilidades laborales. Palmar y Valero (2014, como se citó Solís, 2022).

La orientación al desempeño representa la capacidad de los trabajadores para combinar los objetivos de la organización con los de desarrollo profesional, lo que debería estimular el compromiso laboral y crear el sentido de identificación de los empleados con la organización. Las habilidades laborales también son importantes, según lo manifestado por Dahshan et al. (2018, como se citó Solís, 2022, p.15)

Pruebas de conocimientos

La Universidad Privada Rafael Belloso Chacin (2018). Las evaluaciones de conocimientos se utilizan para evaluar el nivel de conocimiento general de un candidato y el conocimiento específico requerido en el lugar de trabajo. Intentan evaluar el nivel de conocimientos profesionales o técnicos, como habilidades informáticas, contabilidad, escritura, dominio del idioma inglés, etc. Además, las pruebas de aptitud son pruebas laborales que se utilizan para evaluar el desempeño laboral de un candidato. Buscan evaluar la capacidad o competencia en una tarea específica, como manejar una computadora, conducir

camiones o montacargas, habilidades de ensamblaje u operar maquinaria. Hay varias pruebas de conocimientos y habilidades:

De acuerdo con la forma de aplicación, los ensayos de conocimientos o capacidades pueden ser escritas de ejecución u orales.

- Pruebas orales. Son análogos a las entrevistas estructuradas y estandarizadas, en la que sólo se realizan interrogantes verbales específicas para inducir respuestas orales concretas.
- Pruebas escritas. Se realizan habitualmente en las academias y universidades para valorar el conocimiento logrado.
- Pruebas de realización. Se consideran tareas completadas que requieren tiempo y atención, como mecanografía, diseño, maniobras de vehículos, fabricación o trabajos informáticos.

De acuerdo con su envergadura, Los ensayos de conocimientos generales o específicas.

- Test generales. Evalúan conceptos culturales de manera generales.
- Exámenes específicos. Examinan los conocimientos particulares y prácticos relevantes para el puesto de trabajo que se anuncia, como habilidades contables o conocimientos de química.

De acuerdo con su organización, Los experimentos de conocimiento o capacidad son objetivas y habituales.

- Ensayos tradicionales. Se pueden presentar de manera de disertación o exposición. No requiere preparación y se pueden llevar a cabo de manera inesperada. Tienen menos preguntas porque requieren respuestas y explicaciones largas. Evalúan la profundidad del conocimiento de un candidato, pero están limitados a un alcance limitado. Es personal y requiere la participación de un experto en el tema.
- Ensayos objetivos. Son organizados y planificados. Su diligencia es fácil, sencillo, rápida de usar. Además, su evaluación es rápida, fácil y objetiva, e incluso aquellos que no son expertos en el tema pueden aplicar. Permiten evaluar la amplitud y la extensión del conocimiento. Las pruebas

objetivas, también conocidas como exámenes, se formulan de la siguiente manera:

Alternativas simples o pruebas dicotómicas. Son preguntas que tiene dos opciones de respuesta: cierto y falso, sí o no. La probabilidad de que sea verdad o falso es del 50%.

Opción múltiple. Las preguntas tienen 3, 4 o 5 respuestas posibles para reducir la posibilidad de acertar al azar. Por ejemplo, El año que fue descubierto EE. UU. es: a) 1430, b) 1482, c) 1404, d) 1550 y e) 1528.

Completar espacios en blanco. La oración está incompleta y requiere espacio. Por ejemplo, la política personal de Beta, una sociedad limitada, es muy _____ hacia los empleados.

Ordenar o unir por pares. Las 2 columnas contienen palabras o elementos seleccionados al azar que se organizarán o colocarán uno frente al otro. Por ejemplo, la página contiene una lista de países numerados y varias capitales que estarán numeradas para cada país.

Escala de acuerdo/desacuerdo. Declaración de un candidato que indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo. Por ejemplo, trabajar en una empresa pequeña tiene ventajas sobre trabajar en una empresa grande: a) Totalmente De acuerdo, b) Totalmente en desacuerdo, c) No importante, d) totalmente de acuerdo, e) Totalmente de acuerdo.

Escala de jerarquía. Una medida para evaluar la importancia de un atributo. Por ejemplo, el comedor de la empresa es: a) Muy importante, b) Importante, c) Poco importante, d) Nada importante.

Escala de evaluación. Un nivel que calcula una particularidad. Por ejemplo; la cafetería Beta, S.A. es: a) Excelente, b) Muy buena, c) Buena, d) Regular y e) Mala. (pp.52-55)

c) Habilidad (Desempeño laboral)

Chiavenato (2009, como se citó en Velazco, 2017), La destreza es el arte de saber hacer; Implica la excelencia en algún ejercicio (rendimiento físico

o mental) y se obtiene principalmente a través del entrenamiento y la práctica. Incluye conocimiento de reglas procesales y habilidades de comunicación. (p.22)

La comprensión del desempeño laboral de Robbins & Judge (2017, como se citó en Solís, 2022) define el desempeño laboral como el comportamiento del empleado relacionado con las metas establecidas en una situación laboral. Por tanto, el desempeño laboral se refiere a una serie de acciones enfocadas a alcanzar las metas y estrategias marcadas por la empresa. El desempeño profesional se refiere a la mixtura de destrezas personales, habilidades para trabajar en equipo y desarrollar valores en el lugar de trabajo. El desempeño laboral se evalúa en función del desempeño de las tareas asignadas a los empleados. (p.16)

3.3. MARCO CONCEPTUAL

- a) **Análisis de puesto:** Es el proceso de búsqueda que determinan las funciones que componen el puesto, así como los conocimientos y calificaciones que una persona debe poseer para desempeñar bien su puesto. (AGUILASOCHO, 2008)
- b) **Capital Humano:** El capital humano viene a mostrar las inversiones que se realizan en los trabajadores, a fin de que puedan producir más. (BBVA, 2023)
- c) **Capital Intelectual:** Es la suma de todos los activos intangibles que una empresa ha logrado transformar en conocimiento y valor agregado a través de la innovación y el desarrollo. (Coll, 2020)
- d) **Competencia:** Es el contexto en la que existe un innumerable número de compradores y proveedores que pretenden maximizar su beneficio o satisfacción. (Gil, 2015)
- e) **Comunicación:** Es el cambio de información que se provoca entre dos o más personas con el objetivo de contribuir información y recibirla. (Peiró, 2021)
- f) **Desarrollo personal:** Consiste en experiencias que brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y no

necesariamente están relacionadas con el empleo actual. (Chiavenato, 2008, p.415)

- g) Desarrollo del Personal:** El desarrollo de personal es el proceso de coordinación y regulación de los trabajadores dentro de una empresa. (Arzate, 2022)
- h) Eficiencia:** La eficiencia es un fenómeno que se estudia extensamente en la economía. Hace referencia a la escasez de factores necesarios para producir un nivel específico de bienes y servicios. (Sánchez, 2018)
- i) Gestión:** Es la acción y el resultado de administrar algo. En ese sentido, se dice que decir que gestionar es hacer las cosas para que una operación comercial o un anhelo pueda ocurrir. (Pérez, 2008)
- j) Incentivo:** Es un mecanismo que asocia una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta. (Nicole, 2016)
- k) Motivación.** Representa movimiento y la sufijación que evoca acción y efecto. Valentín Anders (2019, como se citó en Padovan, 2020, p. 8)
- l) Remuneración:** La remuneración es cualquier tipo de recompensa y/o retribución otorgada como compensación por la prestación de servicios o la transferencia de activos. (Jorge, 2017)
- m) Reclutamiento:** Es un conjunto de procedimientos utilizados para convocar a las personas adecuadas para una tarea específica. (Equipo editorial, 2020)
- n) Selección:** Define la selección de talento como un proceso de toma de decisiones basado en datos confiables con el objetivo de sumar talento y habilidades que contribuyan al éxito a largo plazo de la compañía. (Grupo Prisma, 2022)

IV RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA

El trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Luyando, provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco, a partir de una muestra de 40 colaboradores, que incluye al total de trabajadores. Los aspectos demográficos de los encuestados se tuvieron en cuenta para el análisis descriptivo de la siguiente manera.

Tabla 6
Descripción de la muestra

Variable	Indicador	Frecuencia	%
Edad	18-25	2	5.0%
	26-35	26	65.0%
	36-45	6	15.0%
	46-55	2	5.0%
	56 a Más	4	10.0%
Genero	Masculino	19	47.5%
	Femenino	21	52.5%
Grado de instrucción	Primaria	2	5.0%
	Secundaria	1	2.5%
	Técnico	5	12.5%
	Superior	32	80.0%
Ingreso mensual	500-1000	0	0
	1001-1500	13	32.5%
	1501-2000	16	40.0%
	2001-2500	2	5.0%
	2500 a Más	9	22.5

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

En la Tabla 6, vemos que el 65.0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, tienen edades que oscilan entre 26 a 35 años, seguido del 15.0% que tienen edades entre 36 a 45 años, asimismo el 5% de los mismos tienen edades que van de 18 a 25 años y de 45 a 55 años respectivamente.

Por otro lado, el 10% del total de trabajadores sus edades van más de 56 años. Significando que la gran parte de los empleados de la institución son relativamente jóvenes, siendo un buen indicador, si es que se quiere buscar una competencia laboral que fortalezca la administración del talento humano.

Respecto al género de los trabajadores de la municipalidad, se pudo apreciar que los del género masculino son de 47.5% y del género femenino son de 52.5%. Por lo que se concluye que gran parte de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Luyando son mujeres.

Referente al grado de instrucción, el 80% de los entrevistados, tienen estudios superiores, seguido del 12.50% que tiene estudios técnicos, el 5% tienen estudios primarios y solo un 2.5% del total de encuestados tiene estudios secundarios. La mayoría de los empleados tienen títulos superiores, lo que permite el progreso de la organización estar relacionado con la gestión eficiente de los recursos humanos, el uso de la tecnología y la expansión de la organización con personas preparadas para los desafíos actuales.

En lo que concierne al nivel de ingresos mensuales, el 40% de los trabajadores respondió que tiene ingresos mensuales que van de S/. 1,501 hasta S/. 2,000, el 32.50% manifestó que tienen ingresos mensuales de S/. 1,001 a S/. 1,500, por otro lado, el 22.50% respondió que obtienen ingresos más de S/. 2,501 y solo un 5% respondió que sus ingresos van desde S/. 2,001 hasta los S/. 2,500. Esta información permite concluir que gran parte de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Luyando, supera el sueldo mínimo (RMV).

4.2. ANÁLISIS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Tabla 7 muestra que los entrevistados perciben a la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Luyando, en su gran mayoría con un grado alto, representando un 57.5%, seguido de un grado medio con un 35% y solo el 7.5% de los entrevistados perciben que la gestión del talento humano es baja. Esto significa que los encuestados valoran más a la gestión del talento humano realizado por los directivos de la institución Luyandina.

Tabla 7*Grado de percepción de la gestión del talento humano*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7.5%
Medio	14	35.0%
Alto	23	57.5%
Total	40	100.0%

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

De acuerdo con la percepción sobre la administración del talento humano (Tabla 8), el 35% de encuestados tienen edades entre 26 a 35 años calificaron con un nivel medio, según género, el 27% del sexo femenino valoraron también con un nivel medio a la gestión del talento. Por otro lado, respecto al nivel de instrucción, el 35% que tienen un grado de instrucción superior, calificaron con un nivel medio a la gestión del talento humano y finalmente el 22.5% de los que tienen ingresos mensuales entre S/. 1,501 a S/. 2,000, perciben a la gestión del talento humano con un nivel medio. En ese sentido, analizado las variables demográficas, se observa que la mayoría de ellos, perciben a la gestión del talento humano que tiene un nivel medio.

Tabla 8*Nivel de apreciación de gestión del talento humano en base a datos demográficos*

Variable	Indicador	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Total (%)	N
Edad	18-25	0.00	2.50	2.50	5.00	2
	26-35	17.50	35.00	12.50	65.00	26
	36-45	7.50	2.50	5.00	15.00	6
	46-55	0.00	5.00	0.00	5.00	2
	56 a Más	5.00	2.50	2.50	10.00	4
Genero	Masculino	17.50	20.00	10.00	47.50	19
	Femenino	12.50	27.50	12.50	52.50	21
Grado de instrucción	Primaria	0.00	5.00	0.00	5.00	2
	Secundaria	0.00	0.00	2.50	2.50	1
	Técnico	2.50	7.50	2.50	12.50	5
	Superior	27.50	35.00	17.50	80.00	32
Ingreso mensual	500-1000	0.00	0.00	0.00	0.00	0
	1001-1500	10.00	12.50	10.00	32.50	13
	1501-2000	12.50	22.50	5.00	40.00	16
	2001-2500	0.00	0.00	5.00	5.00	2
	2501 a Más	7.50	12.50	2.50	22.50	9

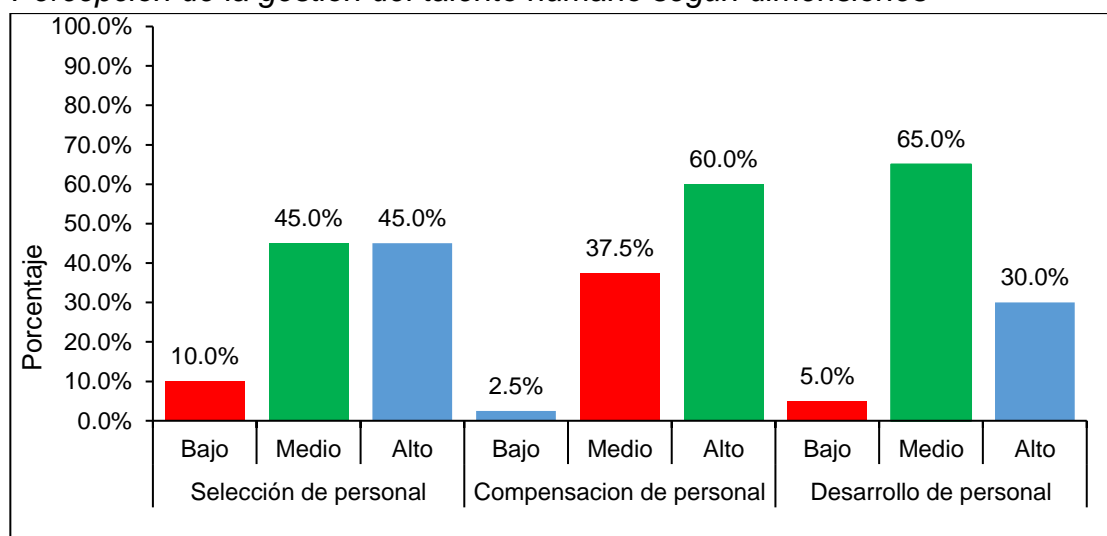
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

4.2.1. Análisis de las dimensiones de la gestión del talento humano

La Figura 2 muestra que la dimensión selección de personal es calificada por los trabajadores con un nivel medio y alto con 45% cada uno, la dimensión compensación de personal es percibido por los colaboradores con nivel medio (37.5%) y nivel alto con (60%) y la dimensión desarrollo del personal es valorado con nivel medio (65%) y alto con un nivel del (30%)

Figura 2

Percepción de la gestión del talento humano según dimensiones

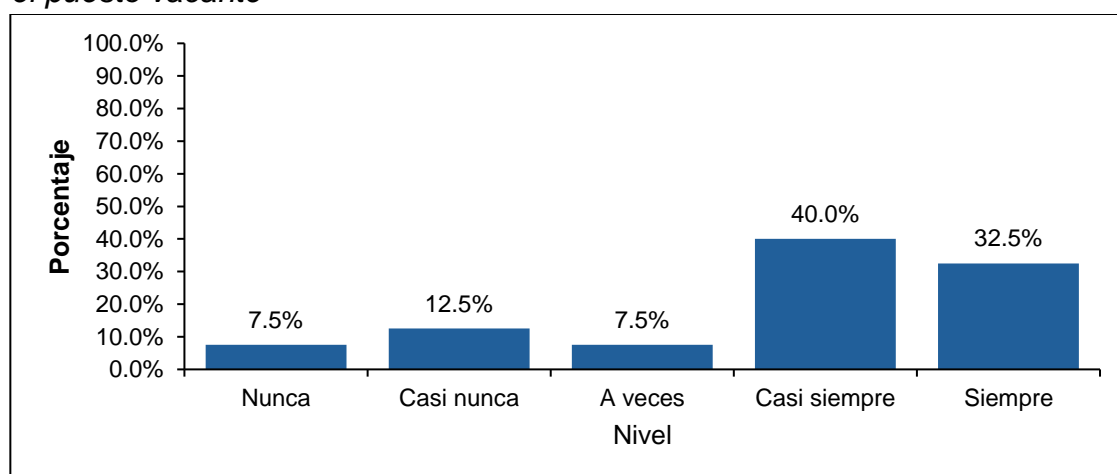


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

4.2.1.1. Análisis de los indicadores de la dimensión selección de personal

Figura 3

La organización en la que trabaja establece el perfil profesional apropiado para el puesto vacante

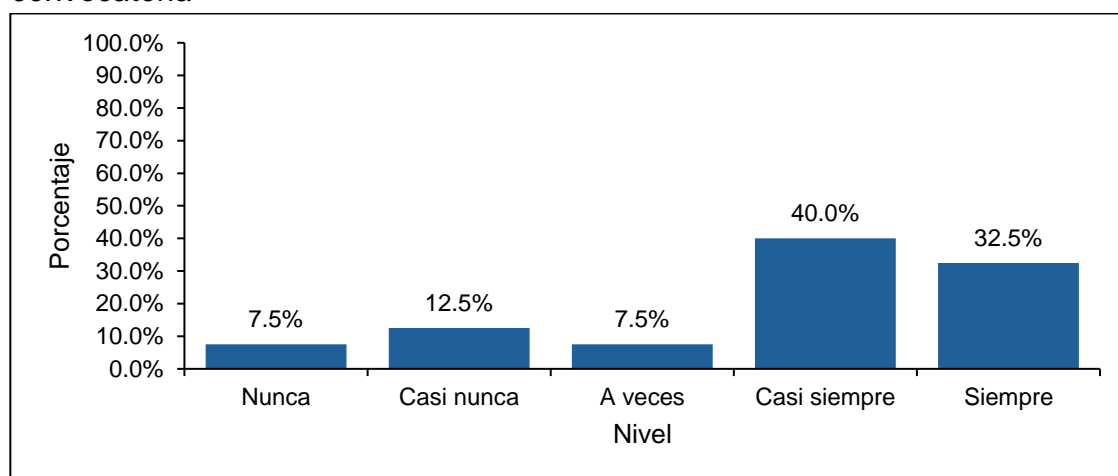


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

El 40 % de los trabajadores dijeron que casi siempre crean el perfil profesional para la vacante, el 32.5 % de los encuestados dijeron que siempre, mientras que el 7,5 % de los encuestados dijeron que a veces la institución crea el perfil profesional adecuado, el 12,5 % del total de los encuestados dijeron casi nunca y solo el 7,5 % de los encuestados dijeron que nunca se establece el perfil profesional apropiado para la vacante. (Figura 3)

Figura 4

El personal seleccionado se adecua a los requisitos del perfil de la convocatoria

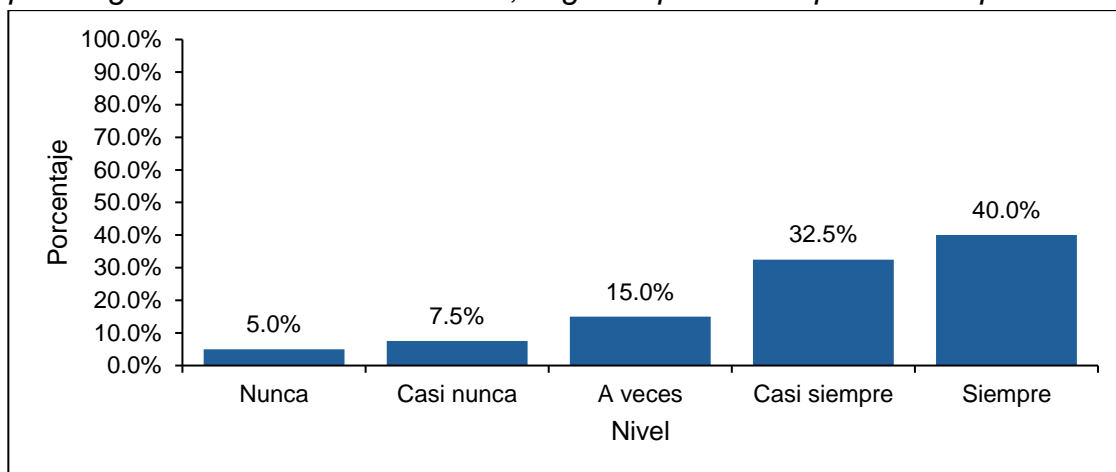


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Tal como se ve en la Figura 4, el 40% de trabajadores afirman que casi siempre el personal que ganó la plaza, cumple con las exigencias señalados en la convocatoria, por otro lado, el 32.5% de los encuestados, respondieron que siempre, mientras que el 7.5% manifestaron que nunca se adecuan a los requisito de la convocatoria, por otro lado, el 12.5% del total de los encuestados, opinaron que casi nunca y solo un 7.5% de los entrevistados manifestaron que a veces el trabajador que gana el concurso cumple con lo establecido como requisitos del perfil. Lo que significa que la gran mayoría de los entrevistados se adecua a las características exigidas en perfil del puesto para ocupar algún puesto en la Municipalidad Distrital de Luyando.

Figura 5

La organización realiza una serie de pruebas de conocimiento y pruebas psicológicas a todos los candidatos, según el perfil de la posición requerida

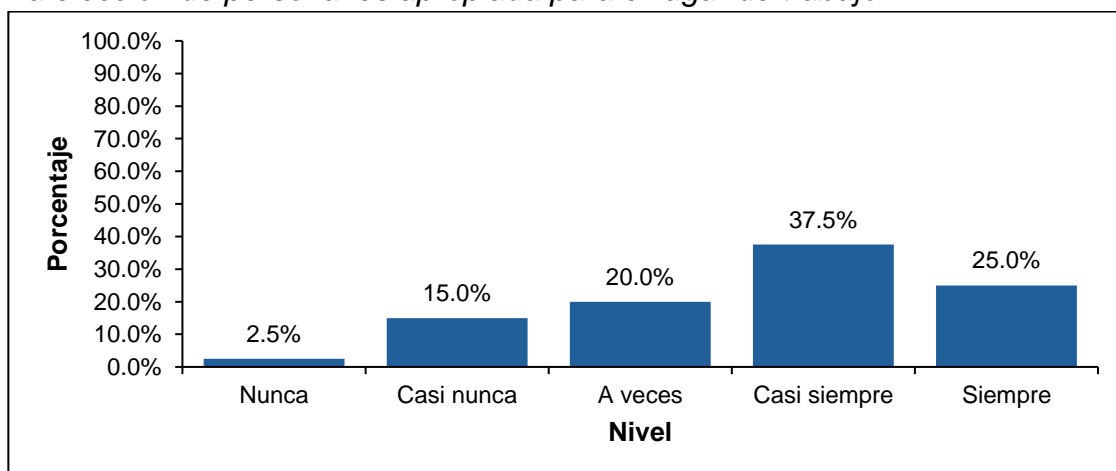


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 5 muestra que el 40% de los empleados afirman que la institución siempre realiza pruebas de conocimiento y psicológicas a todos los candidatos según el perfil, el 32.5% dice que aplica dicho procedimiento siempre, el 15% manifestaron que lo hace a veces, el 7.5% y el 5% opinaron casi siempre y nunca respectivamente. En ese sentido, la gran mayoría considera importante la evaluación de conocimientos y psicológicas para el perfil de la plaza requerida.

Figura 6

La elección de personal es apropiada para el lugar de trabajo



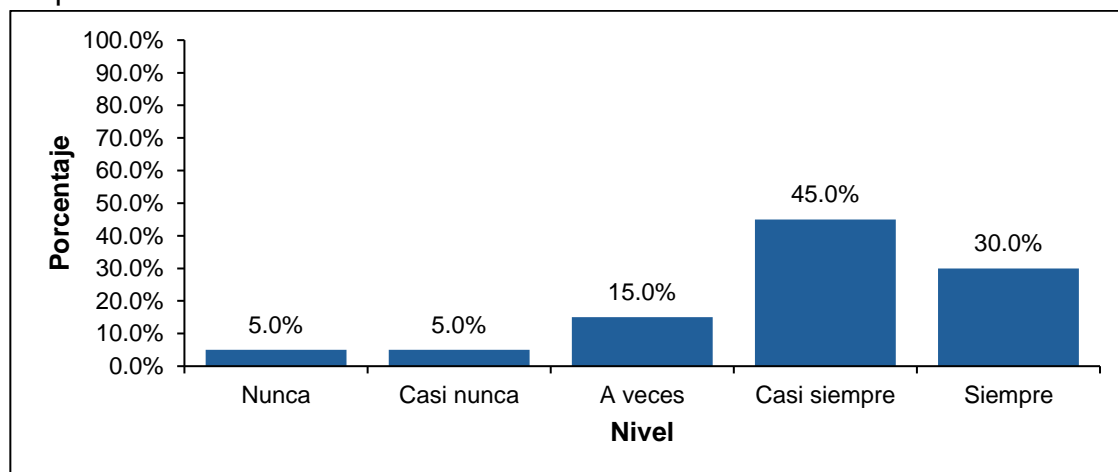
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

El 37.5% manifestaron que casi siempre está de acuerdo con la elección del personal para ocupar un puesto de trabajo, mientras que el 25% dice que siempre. Por otro lado, el 2.5% respondió que nunca, el 15% respondió que casi

siempre, y el 20% respondieron que a veces está de acuerdo de cómo se selecciona al personal para ocupar un lugar de trabajo en la Municipalidad, como se ve en la Figura 6.

Figura 7

¿La organización controla las habilidades y aptitudes laborales de cada empleado?

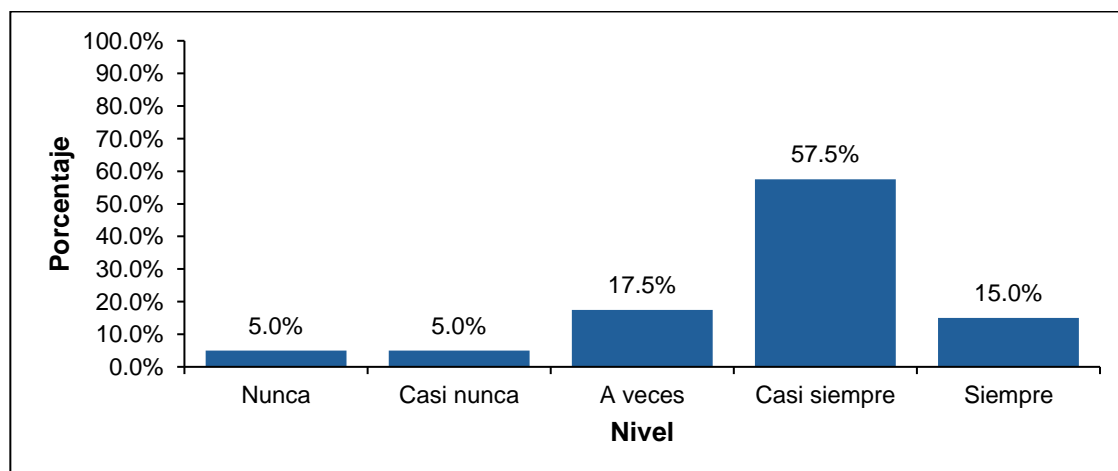


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

De acuerdo con los resultados obtenidos (Figura 7), se concluye que el 45% de los entrevistados opinan que casi siempre la Municipalidad inspecciona la capacidad y la competencia laboral de cada personal, el 30% respondieron que siempre lo hace, mientras que el 5% manifestaron que nunca y casi nunca lo realiza, finalmente un 15% considera que lo hace a veces.

Figura 8

Es capaz de manejar situaciones complejas y cambiantes con calma y autocontrol



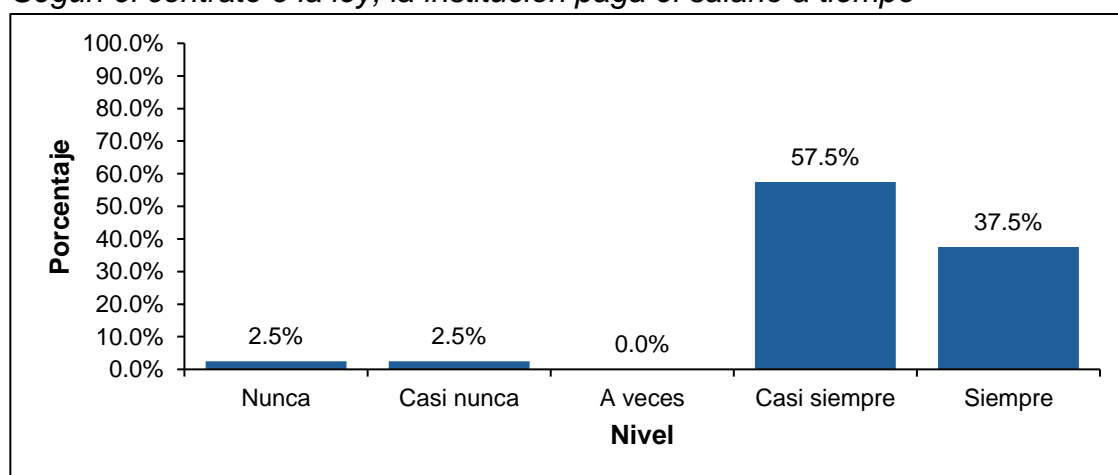
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Los resultados de la Figura 8 muestra que el 57.5% de los entrevistados manifestaron que casi siempre son capaces de trabajar activamente en situaciones cambiantes con serenidad y dominio de sí mismo, el 17.5% dijo que a veces, el 15% respondieron que siempre son capaces de laborar en escenarios cambiantes y retadoras y el 5% valoró que nunca y con un porcentaje igual los entrevistados respondieron que casi nunca son capaces de trabajar activamente.

4.2.1.2. Análisis de los indicadores de la dimensión compensación de personal

Figura 9

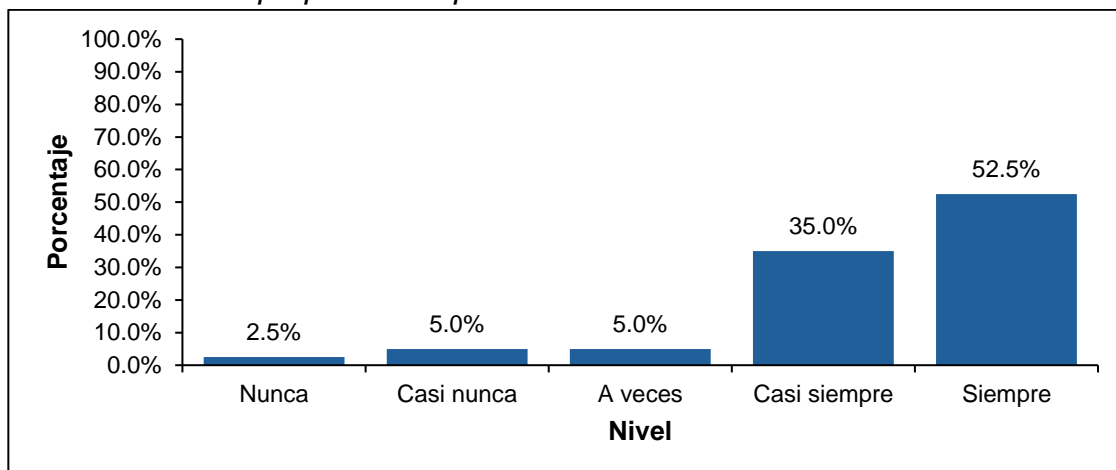
Según el contrato o la ley, la institución paga el salario a tiempo



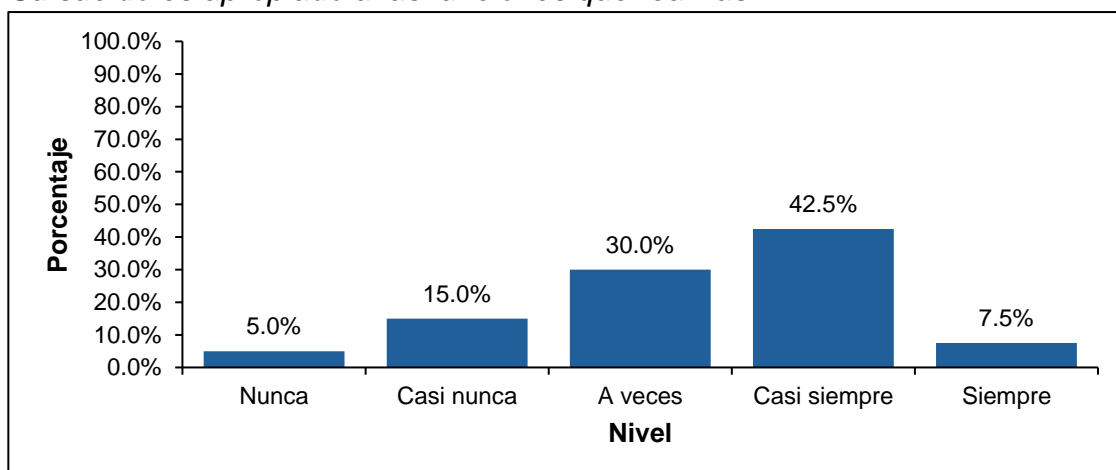
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 9 muestra que el 57.50% de colaboradores consideran casi siempre que la Municipalidad efectúa los pagos de las remuneraciones según lo establece la ley, por otro lado, el 37.50% de los entrevistados opinaron que siempre cumplen con el pago oportuno de acuerdo a ley, mientras que el 2.5% respondieron que nunca y ocasionalmente cumplen con los pagos de manera oportuna según lo establece la ley, de igual manera, con el mismo porcentaje valoran que casi nunca pagan salarios según lo establece la norma.

La Figura 10, muestra que el 52.5% de los entrevistados respondieron que siempre la institución les brinde oportunidades de crecer económicamente, el 35% manifestaron que casi siempre tienen esas oportunidades, mientras que el 5% opinaron que casi nunca y a veces la institución le brinda esa posibilidad de crecer económicamente y por último el 2.5% se pronunció que nunca.

Figura 10*La institución me proporciona oportunidades de crecer económicamente*

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Figura 11*Su sueldo es apropiado a las funciones que realizas*

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

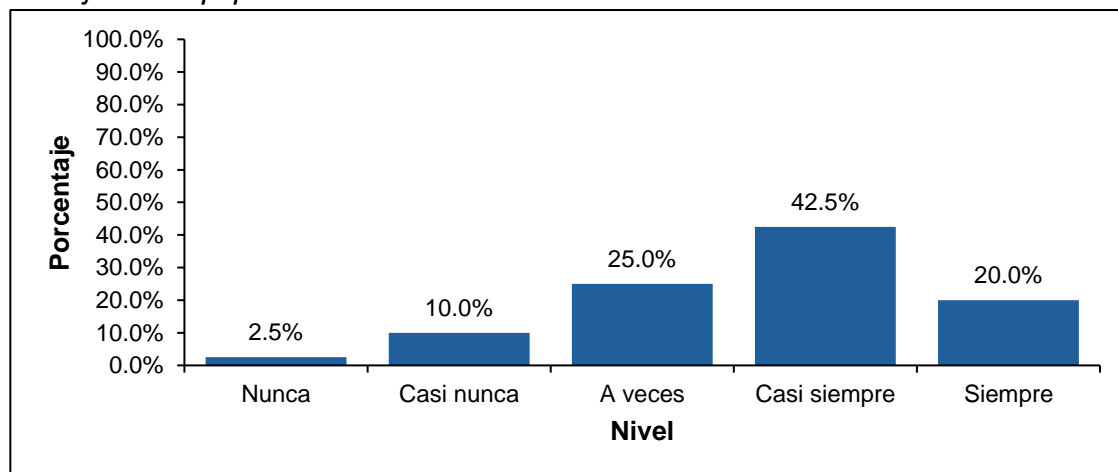
En la Figura 11, se aprecia que el 42.5% de los entrevistados respondieron que casi siempre su sueldo es apropiado a sus funciones que realiza, mientras que el 7.5% de los mismos, dijeron que siempre su sueldo es apropiado a las funciones que realizan, por otro lado, el 5% contestaron que nunca y el 15% señalaron que casi nunca, mientras que el 30% de los mismos, consideraron que a veces su sueldo es considerado como apropiado.

Como se puede ver de los resultados (Figura 12), el 42.5% de los encuestados respondió que casi siempre reciben reconocimientos por su desempeño y trabajo en equipo, el 20% consideran que también la institución siempre les hace reconocimientos por su desempeño y habilidad de trabajar en equipo, mientras que el 2.5% dijeron que nunca y el 10% respondieron que lo

haces casi nunca. Por otro lado, el 25% señalaron que a veces. Lo que significa que en suma el 62.5% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Luyando consideran importante que a los colaboradores se les hagan reconocimientos por su buen desempeño y trabajar en equipo.

Figura 12

Se hacen reconocimientos a los trabajadores por su trabajo y habilidades para trabajar en equipo

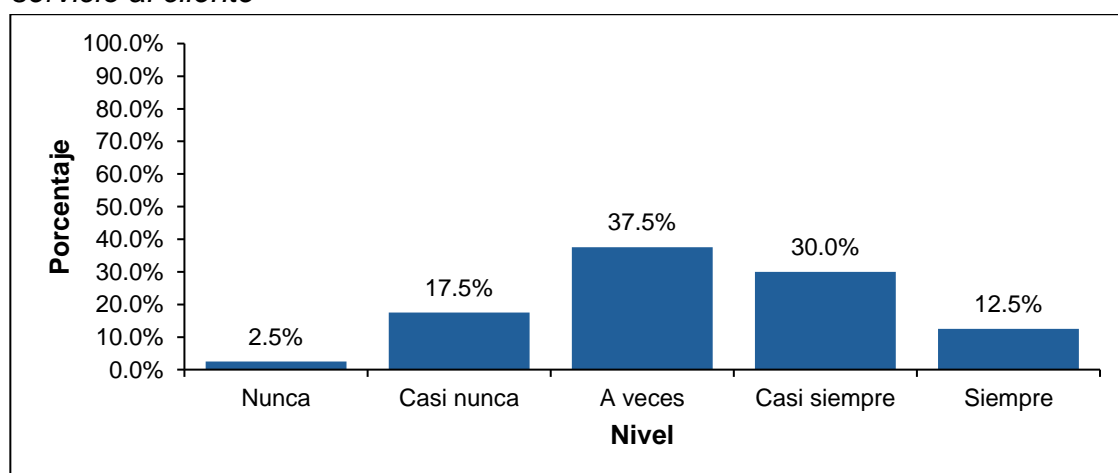


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

4.2.1.3. Análisis de los indicadores de la dimensión desarrollo del personal

Figura 13

El personal recibe capacitación y actualización constante para brindar un buen servicio al cliente



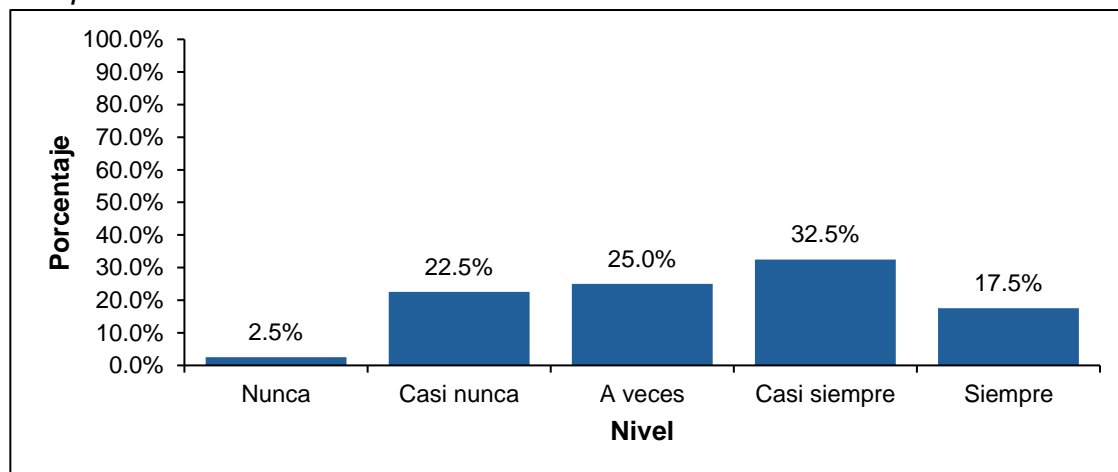
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Respecto a este indicador, en la Figura 13 podemos ver que un 37.5% de los encuestados respondieron que a veces la institución les brinda

capacitaciones y actualización permanentes para mejorar el servicio los usuarios, mientras que el 30% y el 12.5% opinaron que casi siempre y siempre respectivamente les brinda capacitaciones, por otro lado, el 2.5% y 17.5% respondieron que nunca y casi nunca respectivamente lo hacen.

Figura 14

La institución cuenta con colaboradores certificados o titulados en competencias laborales

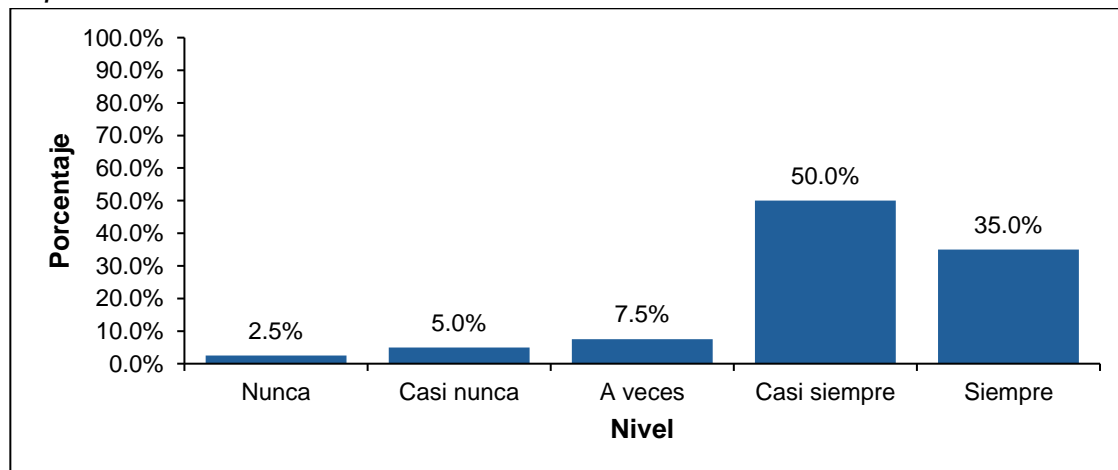


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Del total de encuestados el 32.5% respondieron que casi siempre la institución cuenta con profesionales titulados y capacitados en competencias laborales, el 17.5% señalaron que siempre, el 25% respondieron a veces, el 22.5% casi siempre y solo un 2.5% consideraron que nunca, tal como se ve en la Figura 14.

Figura 15

El área cuenta con un presupuesto autónomos para procesos de desarrollo y capacitación

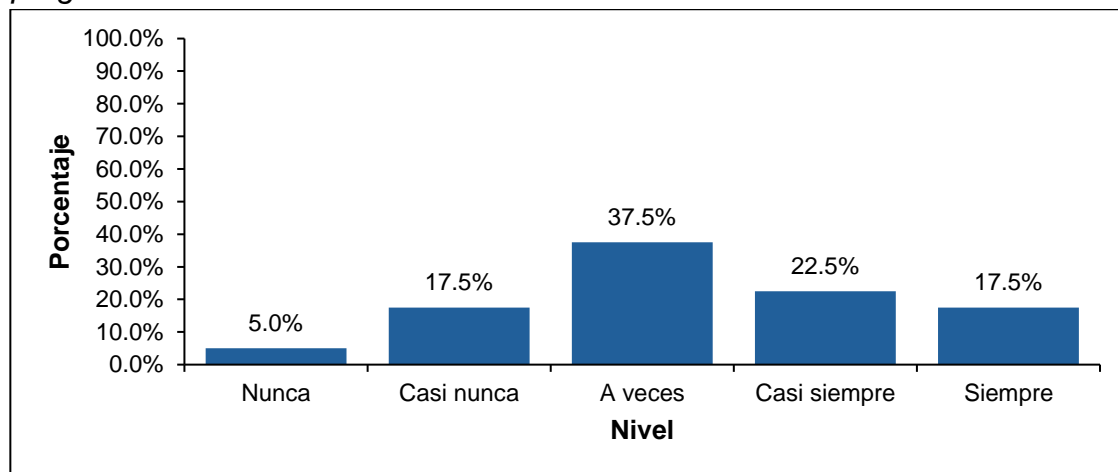


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 15 muestra que el 50% de las personas encuestadas respondieron que casi siempre el área donde laboran cuenta con presupuesto autónomo para los procesos y desarrollo, seguido de un 35% donde manifestaron que siempre. Por otro lado, el 2.5% respondieron que nunca, el 5% manifestaron que casi nunca y el 7.5% a veces.

Figura 16

La organización capacita en forma anual, semestral o trimestral en base un programa



Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

En la Figura 16, se observa que el 37.5% de los entrevistados manifestaron que a veces la institución cuenta con un programa de capacitación de manera anual, semestral y trimestral, seguido de un 22.5% que respondieron que siempre cuentan con un plan de capacitación, mientras que el 17.5% señala que siempre cuentan con dicho programa. De igual manera un 17.5% respondieron casi nunca y un 5% manifestaron que nunca cuentan con un programa de capacitación.

4.3. ANÁLISIS DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 9

Nivel de percepción de las competencias laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.5%
Medio	18	45.0%
Alto	21	52.5%
Total	40	100.0%

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Tabla 9 muestra la percepción de los trabajadores respecto a las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Luyando, lo que significa que el 52.5% de los encuestados valoran con un nivel alto, seguido de un 45% que califican como nivel medio y solo el 2.5% de los entrevistados perciben a las capacidades laborales en un nivel bajo. Esto significa que los encuestados valoran relativamente más las competencias laborales en un nivel alto

Tabla 10

Nivel de percepción de las competencias laborales en base a datos demográficos

Variable	Indicador	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Total (%)	N
Edad	18-25	0.00	5.00	0.00	5.00	2
	26-35	20.00	27.50	17.50	65.00	26
	36-45	7.50	2.50	5.00	15.00	6
	46-55	0.00	5.00	0.00	5.00	2
	56 a Más	5.00	0.00	5.00	10.00	4
Genero	Masculino	20.00	15.00	12.50	47.50	19
	Femenino	12.50	25.00	15.00	52.50	21
Grado de instrucción	Primaria	0.00	2.50	2.50	5.00	2
	Secundaria	0.00	0.00	2.50	2.50	1
	Técnico	2.50	7.50	2.50	12.50	5
	Superior	30.00	30.00	20.00	80.00	32
Ingreso mensual	500-1000	0.00	0.00	0.00	0.00	0
	1001-1500	5.00	17.50	10.00	32.50	13
	1501-2000	17.50	15.00	7.50	40.00	16
	2001-2500	0.00	0.00	5.00	5.00	2
	2501 a Más	10.00	7.50	5.00	22.50	9

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

De acuerdo con la percepción sobre las competencias laborales (Tabla 10), el 27% de encuestados que tienen edades entre 26 a 35 años, calificaron con un nivel medio, según su género, el 25% del sexo femenino, valoraron

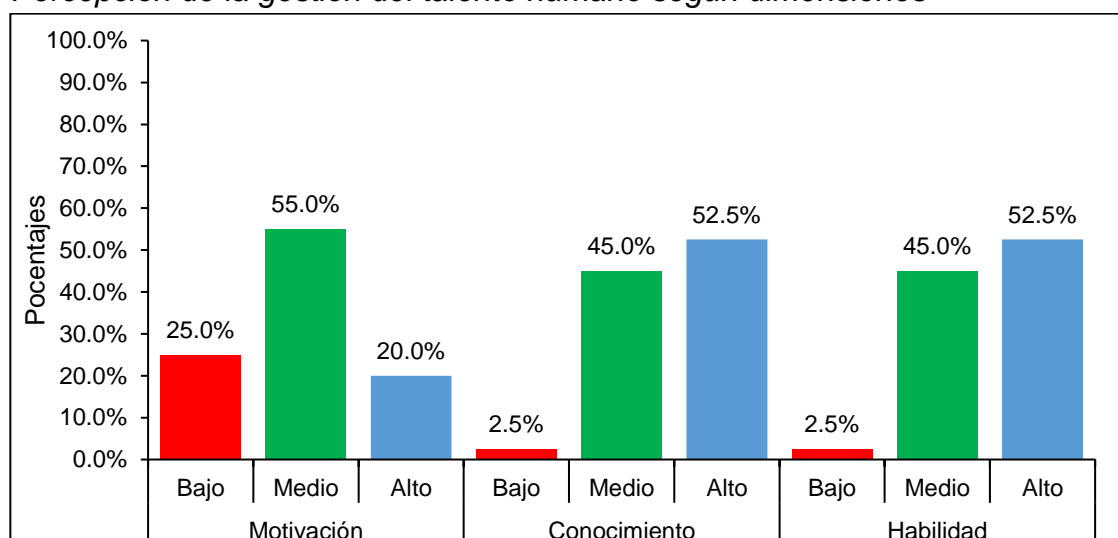
también con un nivel medio a las competencias laborales. Por otro lado, respecto al nivel de instrucción, el 30% que tienen un grado de instrucción superior, calificaron con un grado medio y bajo a las capacidades laborales, y finalmente el 17.5% de los que tienen ingresos mensuales entre S/. 1,001 a S/. 1,500 y S/.1,5001 a S/. 2,000 percibieron a las competencias laborales con un nivel medio y bajo respectivamente. En ese sentido, analizado las variables demográficas respecto a las competencias laborales, se observa que la mayoría de ellos, perciben que tienen un nivel medio.

4.3.1. Análisis de las dimensiones de las competencias laborales

El análisis de las dimensiones de la variable 2 denominado competencias laborales, se presentan en la figura siguiente, donde se hace referencia como dimensiones a la motivación, conocimiento y habilidad.

Figura 17

Percepción de la gestión del talento humano según dimensiones



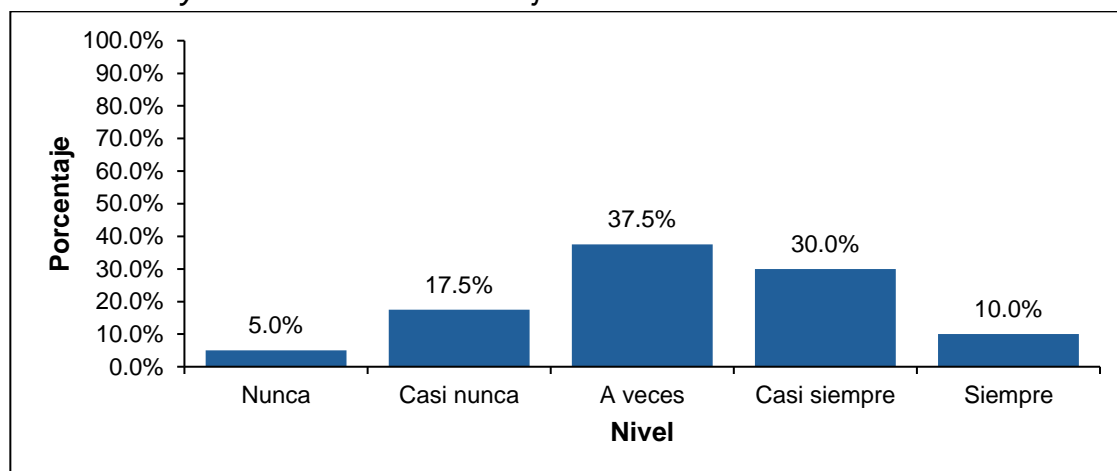
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 17 muestra que el 55% de los empleados perciben a la dimensión motivación, con un nivel medio, mientras que el 20% perciben que la motivación es alta y un 25% consideran que es bajo. Por otro lado, en la dimensión conocimiento, un 52.5% perciben que es alto, seguido de un 45% que valoraron como nivel medio y solo el 2.5% perciben que tiene un nivel bajo. Finalmente, un 52% de los entrevistados perciben a la habilidad que tiene un nivel alto, seguido de un 45% que valoran como nivel medio y solo el 2.5% consideran a la habilidad con un nivel bajo.

4.3.1.1. Análisis de los indicadores de la dimensión motivación

Figura 18

La organización recompensa sus esfuerzos con cursos de capacitación, pagos adicionales y certificaciones de trabajo bien hecho

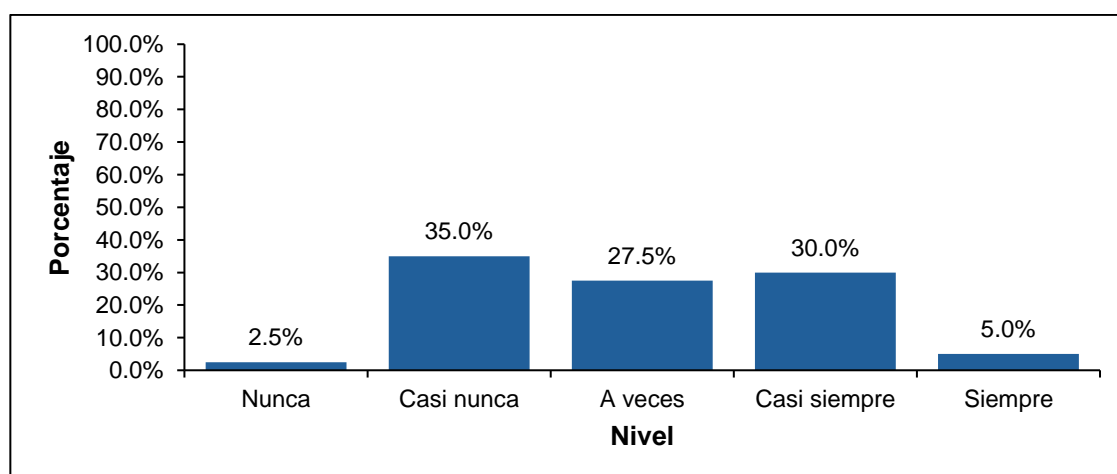


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Como se muestra en la Figura 18, el 37.5% de los entrevistados respondieron que a veces la institución reconoce su labor con recompensas como capacitaciones, pagos adicionales y certificación de buena labor. Mientras que el 30% de los mismos respondieron que casi siempre le reconocen su labor y un 10% señaló que siempre le reconocen su labor. Por otro lado, un 17.5% manifiestan que casi nunca la institución reconoce su trabajo y un 5% opina que nunca reconocen su desempeño laboral.

Figura 19

Se siente motivado constantemente para realizar su trabajo de forma efectivo

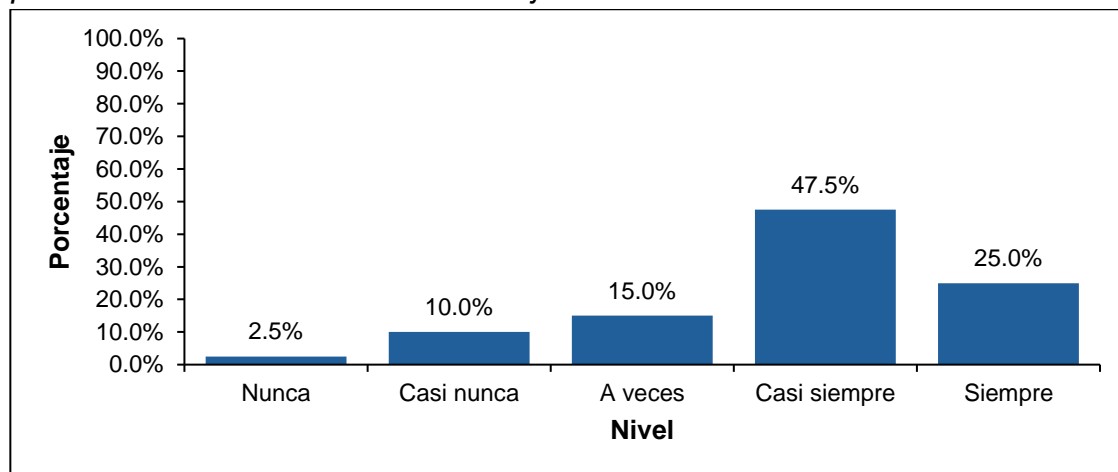


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

En la Figura 19, se puede apreciar que el 35% de los entrevistados respondieron que casi nunca se siente motivado constantemente para realizar su trabajo, el 30% de los mismos respondieron que casi siempre, el 27% señalaron que a veces se siente n motivados para su labor, un 5% manifestaron que se encuentra motivado siempre y un 2.5% opina que nunca.

Figura 20

Cuenta con herramientas y equipos en óptimas condiciones para desarrollarse plenamente en su ambiente de trabajo

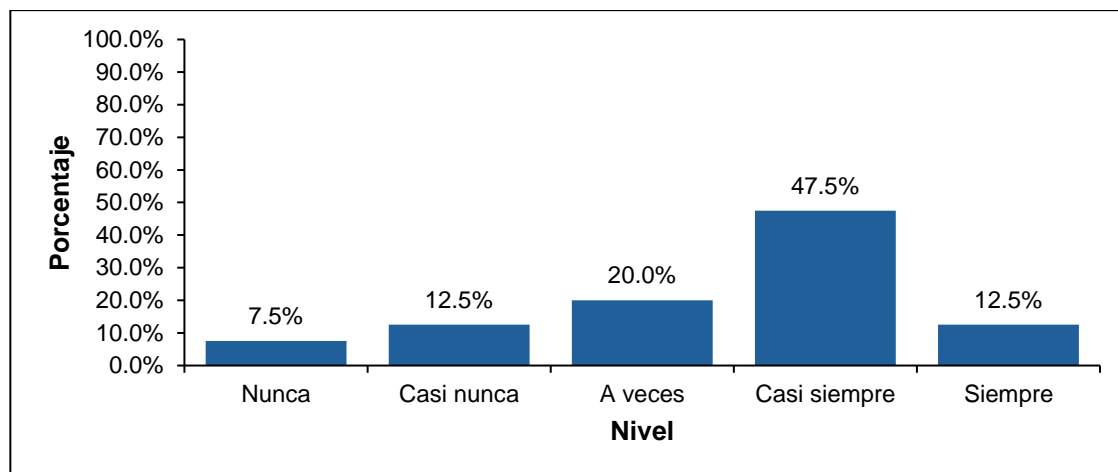


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

En la Figura 20, se puede apreciar que el 47.5% de los encuestados respondieron que casi siempre cuentan con equipos y herramientas óptimas para su trabajo, mientras que el 25% de los mismos respondieron que siempre, un 15% señalaron que a veces. Por otro lado, un 10% manifiestan que casi nunca cuentan con herramientas y equipos en óptimas condiciones y un 2.5% opinaron que nunca cuentan con herramientas y equipos en óptimas condiciones para desarrollar su labor.

Figura 21

Cuando mi perfil profesional se adapta mi trabajo cotidiano, me siento motivado

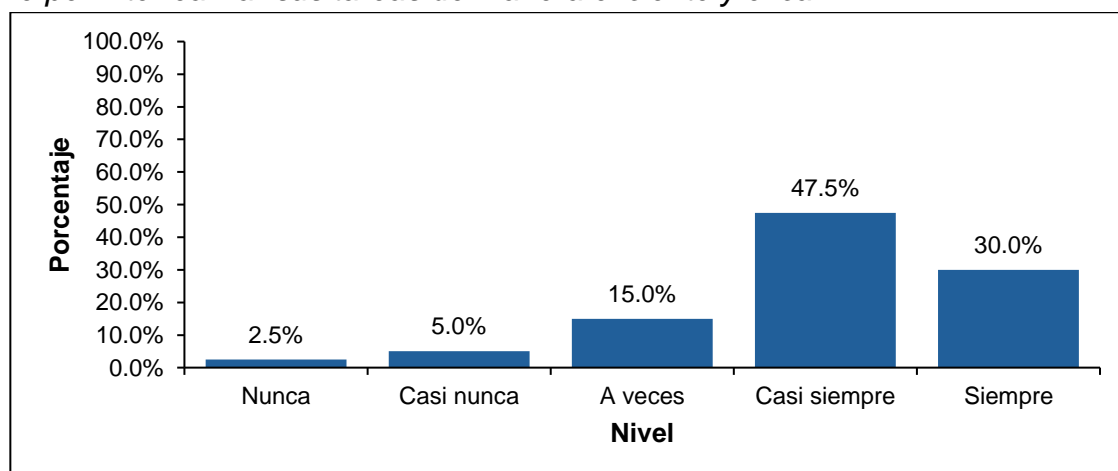


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 21 muestra que el 47.5% de los entrevistados manifiestan que casi siempre se sienten motivado cuando su perfil profesional se adecua a su trabajo diario, mientras que el 12.5% de los mismos respondieron que siempre, un 20% señalo que a veces. Por otro lado, un 12.5% manifestaron que casi nunca encuentran un perfil adecuado a su labor y un 7.5% opino que nunca se sienten motivado respecto a su perfil profesional porque no se adecua a su trabajo diario.

Figura 22

Considera que su lugar de trabajo tiene un ambiente de trabajo adecuado, que le permite realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz



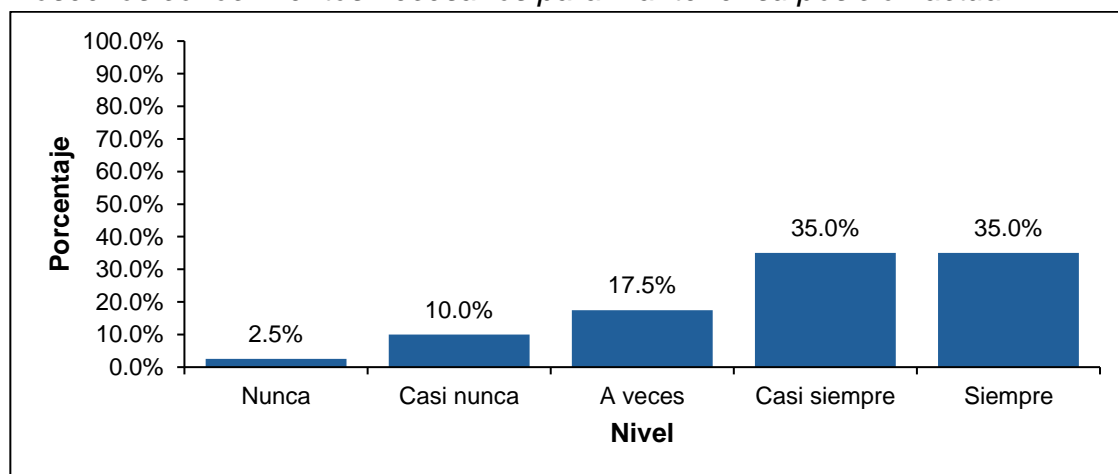
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 22 muestra un 47.5% de los encuestados contestaron que casi siempre cuentan con un adecuado clima laboral para desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente, mientras que el 30% de los mismos respondieron que siempre, un 15% señalaron que a veces. Por otro lado, un 5% manifiestan que casi nunca cuentan con un adecuado clima laboral y un 2.5% opinaron que nunca cuentan con un adecuado clima laboral que les permita laborar de manera exitosa.

4.3.1.2. Análisis de los indicadores de la dimensión conocimiento

Figura 23

Posee los conocimientos necesarios para mantener su posición actual

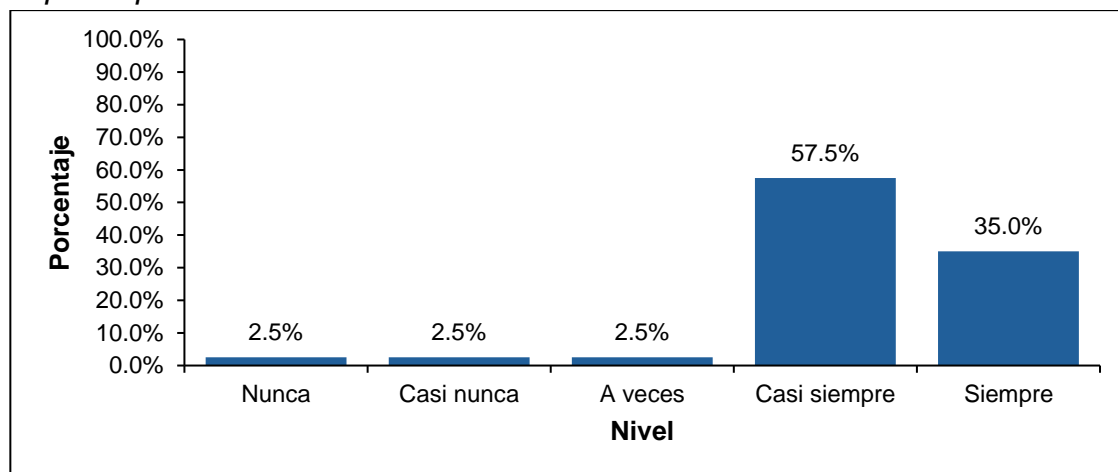


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

La Figura 23, presenta resultados donde muestra que el 35% de los entrevistados respondieron que casi siempre y con el mismo porcentaje respondieron siempre poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en sus puestos, mientras que el 17.5% de los mismos respondieron que a veces, un 10% señalaron que casi nunca y un 2.5% opinaron que nunca poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en sus puestos que actualmente ocupan.

Figura 24

Puede identificar los diversos problemas y causas que surgen en su trabajo y explorar posibles soluciones con total autonomía

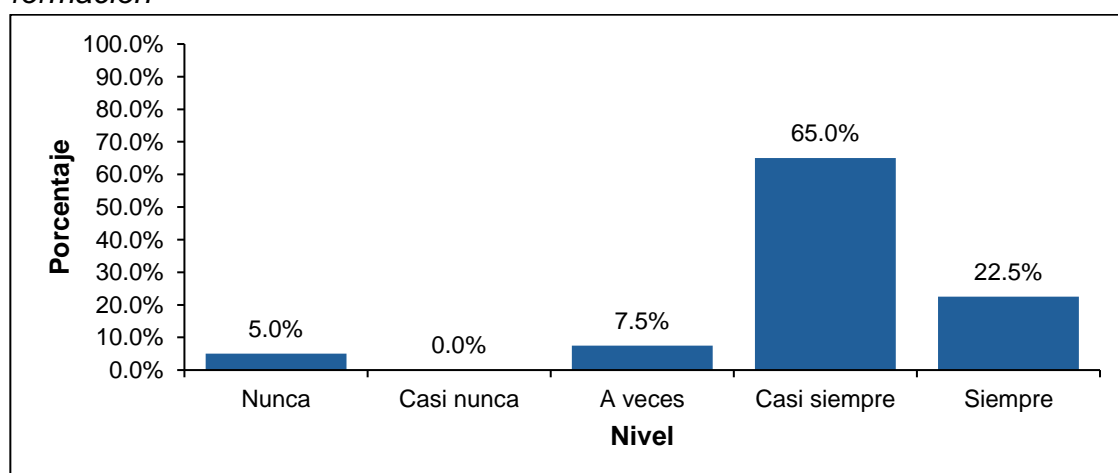


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Tal como se aprecia en la Figura 24, el 57.5% de los entrevistados dijeron que casi siempre son capaces de identificar diversos problemas en su área de trabajo, así como investigar soluciones posibles con plena autonomía, mientras que el 35.5% de los mismos respondieron que siempre, por otro lado, el 2.5% respondieron nunca, casi nunca y a veces son capaces de identificar problemas en sus áreas de trabajo por ende no dan solución a los mismos. De esta figura podemos concluir que en suma el 92.5%, consideran que son capaces de solucionar los problemas con plena autonomía, lo cual es importante para el logro de sus objetivos.

Figura 25

Está interesado en mejorar sus estándares académicos asistiendo a cursos de formación

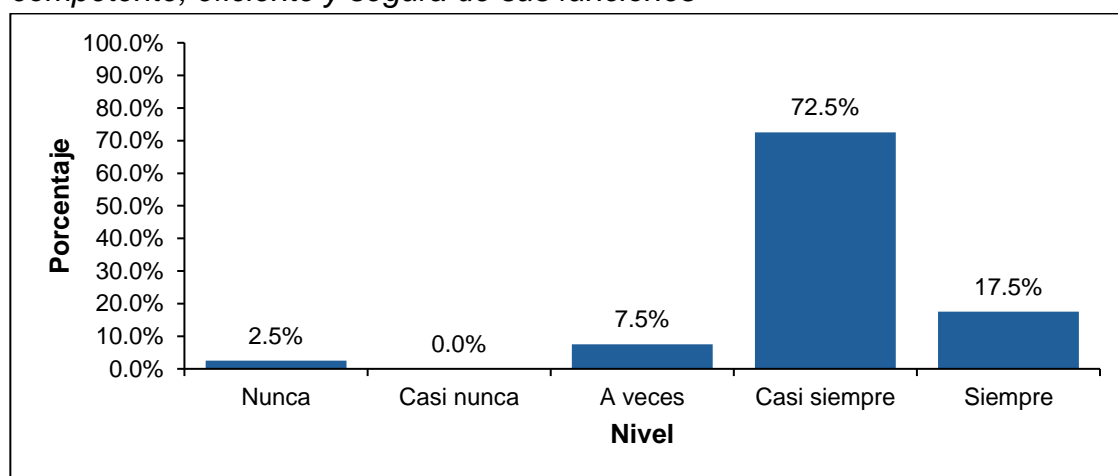


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Tal como se muestra en la Figura 25, el 65% de los entrevistados respondió que casi siempre se preocupan por destacar académicamente concurriendo a cursos de capacitación, mientras que el 22.5% de los mismos respondieron que siempre, por otro lado, el 7.5% respondieron a veces, y el 5% respondió nunca. Lo que significa que la mayoría de los entrevistados se preocupan por superarse académicamente con cursos de capacitación.

Figura 26

Considera que su trabajo en la institución lo convierte en una persona competente, eficiente y segura de sus funciones

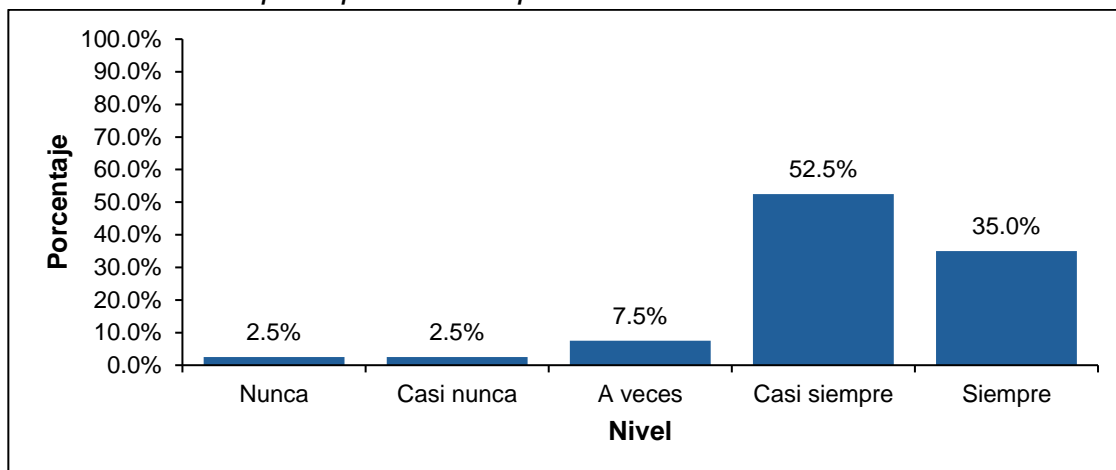


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

En la Figura 26, se puede observar que el 72.5% de los entrevistados respondieron que casi siempre consideran que el trabajo que realizan, les hace personas competentes, eficientes y seguras de sus funciones, mientras que el 17.5% de los mismos respondieron que siempre, por otro lado, el 7.5% respondieron a veces, y el 2.5% respondieron nunca. Por lo tanto, la mayoría de los entrevistados creen que su trabajo los hace sentir más seguros y capaces

Figura 27

El nivel de desempeño profesional que usted tiene es alto



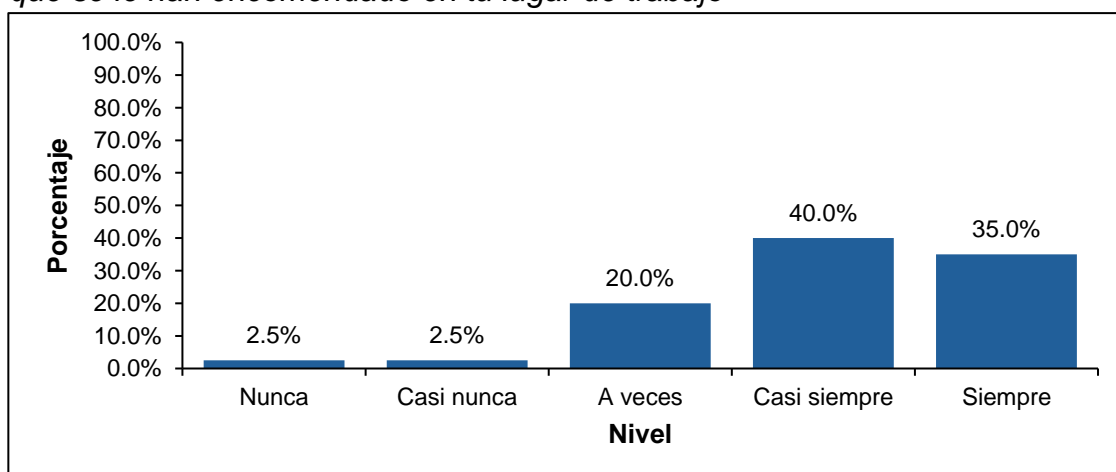
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Según la Figura 27, el 52.5% de los encuestados respondieron que casi siempre el nivel de desempeño profesional que tienen es alto, mientras que el 35% de los mismos respondieron que siempre, por otro lado, el 7.5% manifestaron a veces, y el 2.5% declararon nunca y casi nunca en ambos casos. De ese modo, la mayoría de los encuestados consideran que tienen nivel alto de desempeño laboral.

4.3.1.3. Análisis de los indicadores de la dimensión habilidad

Figura 28

Consideras que tienes todas las habilidades necesarias para cumplir las tareas que se le han encomendado en tu lugar de trabajo



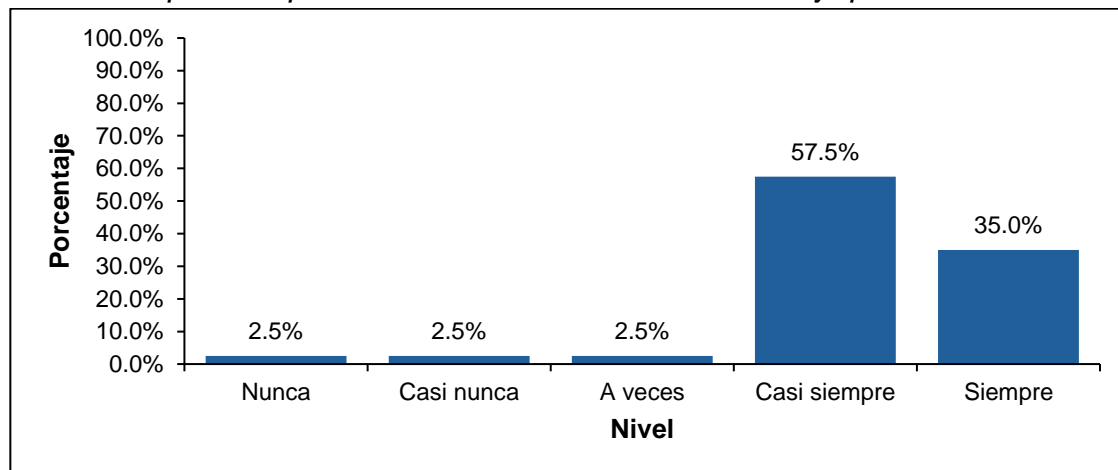
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

En la Figura 28, el 40% de los entrevistados contestó que casi siempre tenían las habilidades necesarias para realizar sus tareas en su lugar de trabajo,

mientras que el 35%, el 35% de los mismos respondieron que siempre, por otro lado, el 20% respondieron a veces, y el 2.5% respondió nunca y casi nunca en ambos casos. Por lo tanto, la mayoría de los entrevistados creen que sus habilidades son adecuadas para desempeñar sus responsabilidades laborales.

Figura 29

Tiene la capacidad para afrontar cuestiones laborales bajo presión

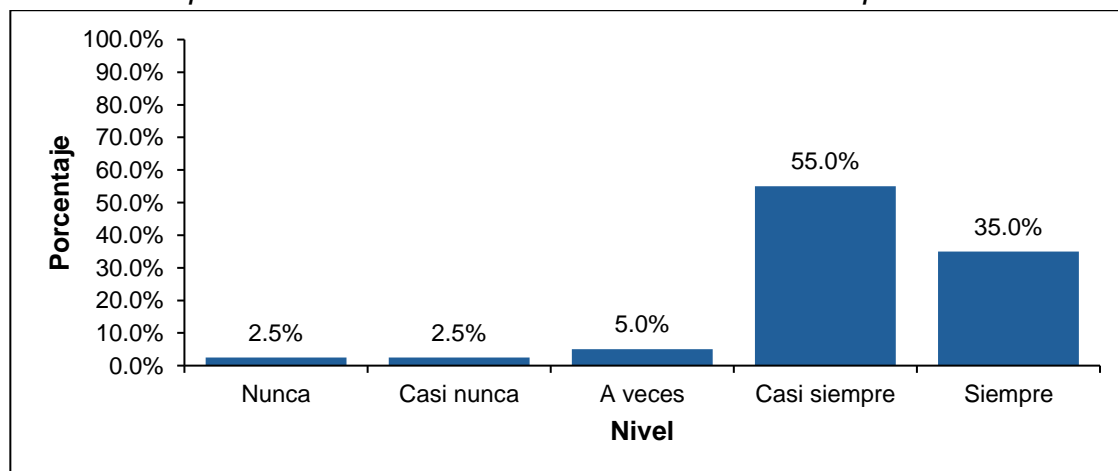


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Cuando se les preguntó a los encuestados si tenían la capacidad de manejar cuestiones laborales bajo presión, en la Figura 29 se aprecia que el 57.5% de los entrevistados respondieron casi siempre, el 35% respondieron siempre, mientras que el 2.5% reconocieron nunca, casi nunca y a veces en cada uno de los casos. Por lo tanto, la mayoría de los entrevistados creen que pueden manejar sus problemas laborales bajo presión.

Figura 30

En el desempeño de tus funciones evidencias el valor de tu personalidad

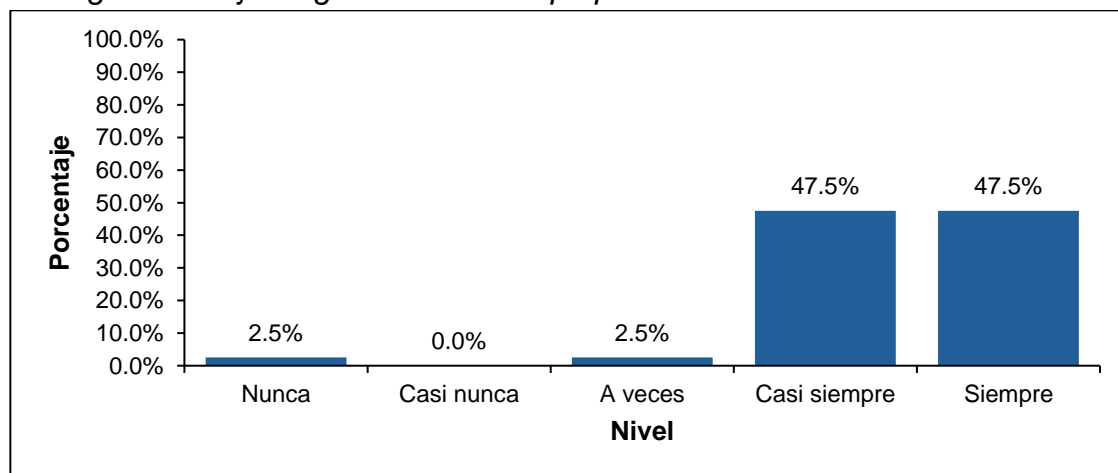


Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Cuando a los encuestados se le preguntó si en el desempeño de sus funciones evidencian el valor de su personalidad, la Figura 30, muestra que el 55% de los entrevistados contestaron que casi siempre, el 35% de los mismos respondieron que siempre, por otro lado, el 5% respondieron a veces y solo el 2.5% de los encuestados respondieron, nunca y casi nunca en casa uno de los casos. Lo que significa que la mayoría de los entrevistados tienen la certeza del valor de su personalidad.

Figura 31

Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto



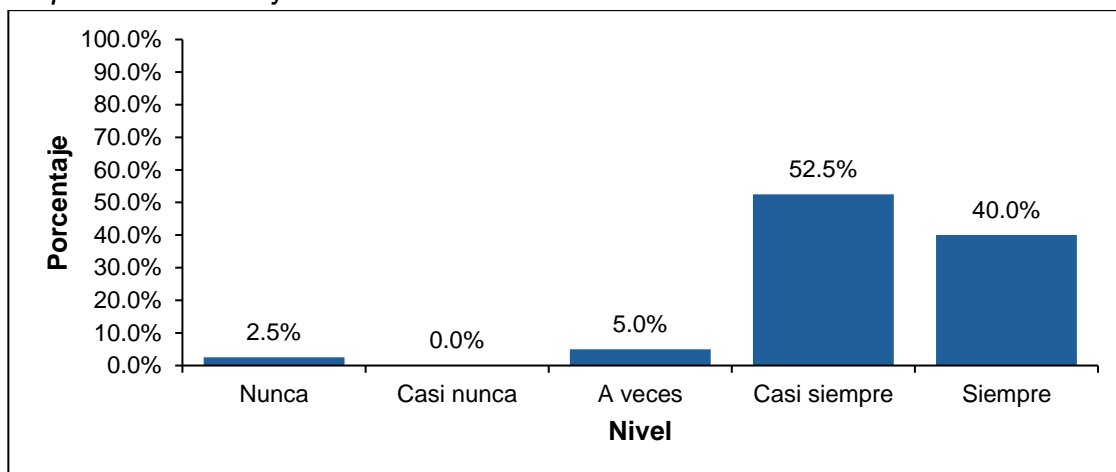
Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Cuando a los encuestados se le pregunto si entregan el trabajo en el tiempo previsto, el 47.5% de los encuestados contestaron que casi siempre y siempre en cada uno de los casos, mientras que el 2.5% de los encuestados respondieron, nunca y a veces en ambos casos. Lo que significa que la mayoría de los entrevistados confirmaron que entregan el trabajo en su momento, tal como se puede ver en la Figura 31.

Cuando se les pregunto a los participantes si podían brindar soluciones innovadoras y creativas cuando se encuentran en situaciones diversas en su puesto de trabajo o a los usuarios de su institución (Figura 32), el 52.5% de los encuestados contestaron que casi siempre, seguido del 40% que respondieron siempre, mientras que el 5% de los encuestados respondieron, a veces y el 2.5% opino nunca.

Figura 32

Es capaz de dar soluciones innovadoras y creativas en situaciones diversas en su puesto de trabajo o a los usuarios de su institución



Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Validar una hipótesis es probar la verdad o autenticidad de algo para que los datos proporcionados sean probados positivamente. La comprobación de la hipótesis es un procedimiento basado en la teoría de la probabilidad y el muestreo para determinar si una hipótesis es una afirmación válida.

Se probaron hipótesis general y específicas y los datos de las variables se ingresaron utilizando el software SPSS (VS. 25.0)

Tabla 11

Coefficientes de correlación Rho de Spearman

Valor o grado "r"	Interpretación
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

4.4.1. Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación entre la gestión del talento humano y competencia laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Tabla 12

Correlación entre la gestión del talento humano y competencia laboral

		Gestión del talento humano	Competencias laborales
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.00	,872**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	40	40
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	,872**	1.00
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	40	40

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Según los resultados alcanzados mediante pruebas estadísticas, el P. Valor es menor ($0,00 < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, es decir que existe una correlación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando- Huánuco, en un nivel considerado alto ($Rho=0,872$). En otras palabras, una mejor gestión del talento conduce a mejores competencias laborales.

4.4.2. Prueba de hipótesis específicas

4.4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación entre la selección de personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Ho: No existe una correlación entre la selección de personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Tabla 13*Correlación entre la selección del personal y la competencia laboral*

		Gestión del talento humano	Competencias laborales
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.00	,802**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	40	40
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	,802**	1.00
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	40	40

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Los resultados de la prueba estadística mostraron que el valor de p es menor que el 5% ($0,00 < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a). Esto muestra una fuerte relación ($Rho=0,928$) entre las competencias laborales y la selección de personal en los empleados del Distrito de Luyando – Huánuco. Concluyendo que la mayoría de los indicadores de la dimensión de selección de personal, se encuentran dentro de las competencias laborales.

4.4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

H_a : Existe una relación entre la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

H_o : No existe una correlación entre la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Tabla 14*Correlación entre la compensación del personal y la competencia laboral*

		Compensación del personal	Competencias laborales
Compensación del personal	Coefficiente de correlación	1.00	,840**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	40	40
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	,840**	1.00
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	40	40

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Los resultados de la prueba estadística mostraron que el valor de P es menor que el 5% ($0.00 < 0.05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a). Esto muestra que existe una fuerte relación ($Rho=0,840$) entre las competencias laborales y la compensación del personal en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando-Huánuco. Por lo tanto, la mayoría de los indicadores de la dimensión compensación del personal, se expresan en las competencias laborales.

4.4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación entre el desarrollo del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Ho: No existe una relación entre el desarrollo del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Tabla 15

Correlación entre el desarrollo del personal y la competencia laboral

		Desarrollo del personal	Competencias laborales
Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1.00	,810**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	40	40
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	,810**	1.00
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	40	40

Nota. Encuesta realizada octubre 2023, Distrito de Luyando.

Los resultados de la prueba estadística mostraron que el valor de P es menor que el 5% ($0.00 < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis alternativa (H_a) y se rechazó la hipótesis nula (H_0). Esto muestra que existe una fuerte relación ($Rho=0,810$) entre el desarrollo del personal y las competencias laborales en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando-Huánuco. Concluyendo que la mayoría de los indicadores de la dimensión de desarrollo del personal, se encuentran expresados en las competencias laborales.

V DISCUSIÓN

El objetivo del estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. En este estudio se encontró que el valor de p es 0.000 (< 0.05), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, por lo que se deduce que existe una relación entre las variables estudiadas.

Esto significa que el alcance de los procesos de los recursos humanos para las dimensiones selección del personal, compensación del personal y desarrollo del personal, tienden a relacionarse con el correcto desempeño de las actividades laborales. Lo que representa que, si existe una buena gestión del talento humano en las organizaciones, permitirá una mejora de las destrezas, motivación y conocimiento de la fuerza laboral. Cabe señalar que probablemente haya habido un sesgo en los resultados de la investigación por desconocimiento de las dimensiones planteadas, toda vez que los encuestados podrían desconocer los factores estudiados y sus funciones como tal.

Frente a lo manifestado, se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se aceptó la hipótesis de investigación, mediante la cual se acepta que existe una alta relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco con un Rho de Spearman =0,872; considerado como intensidad alto.

Estos resultados concuerdan parcialmente con Landa (2022), quien afirma que las competencias laborales están relacionadas con la eficiencia de las PYMES del Cantón Ambato con una correlación alta de 0.844. Asimismo, coinciden con los hallazgos encontrados por Zevallos (2019), quien encontró una relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales (Rho = 0.958), y con Solís (2022), quien encuentro una correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas en 2021, con un Rho de 0,793 considerado moderado.

Por otro lado, León (2018) también concuerda de manera parcial ya que llega a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona con la calidad de servicio de manera moderada ($r= 0.695$). Por otro lado, los resultados de la investigación de Paredes (2022), no coinciden ya que su estudio arrojó una significancia bilateral mayor que el 0.05 (5%), lo que demuestra que no existe correlación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en los empleados de la Municipalidad del Distrito de Manantay en 2020. Finalmente, Quispe (2020) corroboró los hallazgos concluyendo que la competencia laboral y la gestión del talento humano del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé en 2019 se asociaron significativamente con una correlación de Rho Spearman de 0,625. De acuerdo con los resultados de la primera hipótesis específica, se encontró una fuerte relación entre la selección de personal y la competencia laboral en los trabajadores del Distrito de Luyando – Huánuco ($Rho=0,802$; $p. \text{ valor} < 0,05$), mostrando que los indicadores de selección de personal aumentan en la misma medida que los indicadores de competencia laboral. Estos hallazgos concuerdan con los de Urbina (2022) que concluye que la selección de personal tiene una correlación alta con las competencias laborales ($Rho=0.713$) y Barrios (2019) encuentra una correlación entre las competencias laborales y la selección de personal. Según los resultados de la segunda hipótesis específica, se encontró una relación alta entre la compensación de personal y la competencia laboral en los trabajadores del Distrito de Luyando – Huánuco ($Rho=0,840$; $p. \text{ valor} < 0,05$), lo que indica que los indicadores de la variable competencia laboral aumentan en la misma dirección que la compensación de personal. Estos hallazgos concuerdan con los encontrados por Miranda (2018), que concluye que la compensación de personal está significativamente relacionada con las competencias laborales con un grado de relación moderado ($Rho=0.614$). Según el resultado de la tercera hipótesis específica, se encontró una relación alta entre el desarrollo del personal y la competencia laboral en los trabajadores del Distrito de Luyando ($Rho=0,810$; $p. \text{ valor} < 0,05$), lo que indica que los indicadores de desarrollo de compensación del personal aumentan en la misma dirección que los indicadores de competencia laboral. Estos resultados concuerdan con Paucar (2019) donde concluye que el desarrollo de personal se relaciona con la competencia laboral con un nivel de correlación considerado como moderado ($Rho=0.611$).

CONCLUSIONES

1. Existe una fuerte relación positiva significativa ($Rho = 0.872$, $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando. Por lo tanto, si existe una buena administración de los recursos humanos, los colaboradores tendrán una mejor competencia laboral, y se sentirán más comprometidos.
2. Existe una alta relación positiva significativa ($Rho = 0.802$, $p < 0.05$) entre la selección de personal y las competencias laborales en los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando. Por lo tanto, a una mejor selección de personal, mejor serán las competencias laborales los empleados.
3. Existe una relación positiva alta significativa ($Rho = 0.840$, $p < 0.05$) entre la compensación de personal y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Por lo tanto, a un mejor reconocimiento del personal, mejor serán las competencias laborales de los empleados.
4. Existe una alta relación positiva significativa ($Rho = 0.810$, $p < 0.05$) entre el desarrollo del personal y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Lo que quiere decir que los trabajadores de la institución mejorarán sus habilidades laborales a medida que el personal se desarrolle más.
5. El 47.50% de los trabajadores, consideran que casi siempre tienen un espacio laboral apropiado, que les permite realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz, mientras que el 30% consideran siempre. Lo que demuestra que la mayoría de los trabajadores cuentan con espacios adecuados.
6. Los encuestados perciben a la gestión del talento humano en su gran mayoría con un nivel alto, representando por un 57.5%. Esto significa que los encuestados valoran más a la gestión del talento humano realizado por los directivos de la institución.
7. Los trabajadores perciben a las competencias laborales con un nivel alto, seguido de un 45% que califican como nivel medio y solo el 2.5% de los entrevistados perciben que las capacidades laborales tienen un nivel bajo. Esto significa que los encuestados valoran relativamente en un grado alto a las competencias laborales.

RECOMENDACIONES

1. Para la gerencia de Recursos humanos, debe ser una prioridad para mejorar la capacidad laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando. Este enfoque incluye el proceso integral de gestión del talento humano y las competencias laborales, incluyendo la planificación e integración de los empleados, las habilidades, competencias, el compromiso y el cumplimiento de las normas establecidos y el desempeño organizacional bajo el enfoque de la mejora continua.
2. Para una mejor integración del talento humano en la Municipalidad Distrital de Luyando, se recomienda a la gerencia de recursos humanos tener en cuenta un buen proceso de selección de personal, para que de esa manera se pueda asegurar que tengan las habilidades laborales necesarias para su puesto o área de trabajo.
3. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos, considerar una compensación por resultados al personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, en función a sus actividades desarrolladas, de manera que sientan una motivación más y logren sus competencias laborales.
4. A la gerencia de recursos humanos, considerar el desarrollo del talento humano a través de programas de capacitación a largo plazo, con el fin de mantener actualizadas sus competencias laborales de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando y de esa manera lograr los objetivos institucionales.
5. Para un controlar mejor el talento humano, la gerencia de recursos humanos, debería implementar una base de dato personal. También es necesario llevar un registro de las diversas competencias laborales con las que cuenta el personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, así como contar con la información completa sobre el desempeño laboral.
6. A la gerencia de recursos humanos, seguir mejorando cada uno de las dimensiones, dado que los entrevistados perciben que la gestión del talento humano tiene un alto.
7. A la gerencia de recursos humanos, seguir mejorando las capacidades laborales y habilidades de todo el personal, dado los resultados de esa variable es percibida como alta por parte de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilasocho Montoya, D. (2008). *Apuntes de la Materia de personal III*. UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO: <https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Recursos%20Humanos/apuntes%20personal%20III%20AGUILASOCHO%20MONTOYA.pdf>
- Almeida Gavilanes, S. R. (2013). *La gestión del talento humano y su incidencia en los procesos administrativos de la Empresa Rafsan S.A., del cantón Ventanas, provincia de Los Ríos año 2013 [Trabajo de investigación, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]*. Repositorio Institucional, Ecuador. <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6a90412e-8143-4880-abb8-099fd0779606/content>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. D., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*. Universidad Ecotec: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Arzate, A. (24 de abril de 2022). *¿Qué es el Desarrollo de Personal en una Empresa?* Grupo IPS especialistas en RH: <https://www.ips.com.mx/blog/que-es-la-administracion-de-personal/>
- Barrios Mendoza, N. E. (2019). *Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54710>
- BBVA. (30 de Julio de 2023). *¿Qué es el capital humano y cómo se adquiere?* <https://www.bbva.com/es/que-es-el-capital-humano-y-como-se-adquiere/>
- Caja Lay, L. M. (2019). *Talento humano y competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2017.*[Tesis de grado de Maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/>

20.500.14039/4505/TM%20CE%20Du%20C11%202019.pdf?sequence=1
&isAllowed=y

Celedón Montenegro., A. V., & Picado Centeno., R. A. (2005). Aplicación de los componentes de la administración de recursos humanos en las empresas de Matagalpa en el primer semestre del año 2005 [Seminario de graduación para optar la licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/7282/1/6688.pdf>

Chávez Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. PERSPECTIVA, 1(4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/revi%20ew/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2008). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Tercera edición ed.). Mexico D.C: McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2012). Gestión del talento humano. Mac Graw Hill. <https://docs.google.com/file/d/0B9veu-QEGMgwdk9fcnBtZ1NBTEU/edit?pli=1&resourcekey=0-bbJz8EnaWjA4yMbgj1ALzA>

Coll Morales, F. (15 de Marzo de 2020). 15 de marzo, 2020. Economipedia Crema: <https://economipedia.com/definiciones/capital-intelectual.html>

Crisostomo Perez, N. (12 de diciembre de 2023). Análisis de los Principios que Regulan la Ética de la Función Pública. Studocu: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-los-andes/derecho-procesal-penal-i/analisis-de-los-principios-que-regulan-la-etica-de-la-funcion-publica/8756015#>

- Diario el Peruano. (18 de Mayo de 2022). Normas legales.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2068185-1>
- Equipo editorial, Etecé. (24 de de septiembre de 2020). Reclutamiento.
 Concepto.de. : <https://concepto.de/reclutamiento/>
- Escuela Nacional de Administracion Publica. (2021). El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil. Obtenido de Ley del Servicio Civil: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643414685>
- Flores Pinedo, C. (2018). Competencia Laboral Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Lamas. Período 2017 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31573>
- Galindo Camacho, M. (2000). Teoría de la Administración Pública. Mexico: PORRUA.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?sequence=1>
- Gil, S. (06 de julio de 2015). Competencia. Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/competencia.html>
- Grupo Prisma. (18 de Abr de 2022). Selección de Personal.
<https://grupoprisma.com/blog/seleccion-de-personal-segun-autores/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la investigación. Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto De Ciencias HEGEL. (11 de febrero de 2021). Recursos humanos en el Estado o sector público: qué es, importancia, etc. RECURSOS

HUMANOS: <https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/>

Irigoin , M., & Vargas , F. (2002). Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el Sector Salud. CINTERFOR: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Irigoin, M., & Vargas, F. (2020). COMPETENCIA LABORAL. Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT): https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Jara Martínez , A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Jimenez Prada , P. C. (2018). La Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de ,os trabajadores en la Empresa Consorcio transito ciudadano Lima- Perú. 2017 [Tesis de grado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1076>

Jorge Pedrosa, S. (26 de abril de 2017). Remuneración. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

Landa Landa, G. A. (2022). Competencias laborales que influyen en la eficiencia en las pymes del cantón Ambato post Covid [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional, Ambato-Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35527/1/708%20O.E..pdf>

León Lara, R. E. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente Sede Provincia de Napo [Tesis de grado, Universidad Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27897>

- Medina Bailón , E. N. (2023). "Gestión Por Competencias y Eficiencia Del Mantenimiento En La Empresa Pesquera Exalmar S.A. 2021" [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional, Huacho. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7647>
- Mestanza Solorzano, Y. Y. (2019). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS [Trabajo de investigación, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/376>
- Miranda Esquivel, J. (2018). Administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio:UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25823>
- Nosnik, M. y. (1988).
- Nicole Roldán, P. (27 de octubre de 2016). Incentivo. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Ojeda García, A., & Hernández Pérez, J. C. (2012). LAS COMPETENCIAS LABORALES: UNA CONSTRUCCIÓN RECÍPROCA ENTRE LO INDIVIDUAL Y LO GRUPAL. Enseñanza e Investigación en Psicología, 17(1), 171-187. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29223246011>
- Organizacion para la cooperacion y el desarrollo economico, OCDE . (1995).
- Padovan, I. (2020). TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. APLICACIÓN PRÁCTICA. Universidad Nacional de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Paredes Vásquez, R. M. (2022). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020 [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6199>
- Paucar Alvarez, F. (2019). Desarrollo del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Andahuaylas, 2019 [Tesis de

- grado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio: UNAJMA-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/515>
- Peiró, R. (08 de abril de 2021). Comunicación. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Pérez Capdevila, J. (2012). Competencias laborales. Revista Avanzada Científica, 15(1), 74-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3920458>
- Pérez Porto, J. (3 de julio de 2008). Gestión - Qué es, tipos, definición y concepto. Definicion.de: <https://definicion.de/gestion/>
- Quispe Tang, A. L. (2020). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Galán, J. (05 de diciembre de 2018). Eficiencia. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>
- Solis Soto, A. M. (2022). Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84048/Solis_SAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. (2018). Marco Teorico, Capitulo II. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0107256/cap02.pdf?cv=1>
- Urbina Ticllacondor, G. (2022). Selección del personal basada en competencias y desempeño laboral en la empresa Corporación Minera Tauro SAC” Huancavelica 2019 [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio:UPLA-Institucional, Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5360>

- Vallejo Chávez, L. M. (2016). Gestión del talento humano. (A. ESPOCH, Ed.) ESPOCH:u <http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. Revista Educación, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Velazco Huayta, E. V. (2017). La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1
- Vera Solórzano, L. D., Rivera Badillo, L., & Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. Instituto de Información Científica y Tecnológica, Cuba, 24(1), 60-70. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/637869301006.pdf>
- Zevallos Ore, E. D. (2020). Gestión del talento humano y la Competencia Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018 [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1483>

ANEXO

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco? <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es relación de la selección de personal y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco? ¿Cuál es relación de la compensación del personal y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco? ¿Cuál es relación del desarrollo personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco? 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la selección de personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. Determinar la relación entre la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. Determinar la relación entre el desarrollo personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. Existe una relación entre la selección de personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. Existe una relación entre la compensación del personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. Existe una relación entre el desarrollo personal y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, Huánuco. 	<p>V1= gestión del talento humano</p> <p>D1= selección de personal</p> <p>D2= compensación de personal</p> <p>D3= desarrollo de personal</p> <p>V2= competencias laborales</p> <p>D1= motivos</p> <p>D2= conocimiento</p> <p>D3= habilidades</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: 40 trabajadores</p> <p>Muestra: 40 trabajadores</p> <p>Técnica de análisis de datos: (Correlación de Spearman)- Programa Excel y SPSS v.25</p>

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA ANÓNIMA



Estimado Señor (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Por favor lea cuidadosamente cada una de las preguntas y elija la respuesta que cree conveniente y marque con un aspa (x).

Edad : a) 18-25 b) 26-35 c) 36-45 d) 46-55 e) 56 a Más

Género : a) Masculino b) Femenino

Grado de Instrucción: a) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Superior

Ingreso Mensual : a) 500 a 1000 soles b) 1001 a 1500 soles c) 1501 a 2000

d) 2001 a 2500 e) 2500 a Más

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
D1: Selección del personal					
1. La institución donde labora crea el perfil profesional y/o técnico adecuado para la plaza donde se da una vacante					
2. El personal que gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria					
3. La institución aplica a todo postulante diversas pruebas de conocimiento y pruebas psicológicas de acuerdo con el perfil de la plaza requerida					
4. Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
5. La institución supervisa la competencia y la idoneidad laboral de cada trabajador					
6. Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de mí mismo					
D2: Compensación del personal					
7. La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida					

8. La institución me proporciona oportunidades de crecer económicamente					
9. Mi sueldo es apropiado a las funciones que realizo					
10. Se hacen reconocimientos a los empleados por su desempeño y habilidades para trabajar en equipo					
D3: Desarrollo del personal					
11. La institución brinda capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los usuarios					
12. La institución cuenta con colaboradores certificados o titulados en competencias laborales					
13. El área donde labora cuenta con un presupuesto autónomo para los procesos de desarrollo y capacitación					
14. Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación					

VARIABLE 1: COMPETENCIA LABORAL	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
D1: Motivación					
15. La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada					
16. Se siente motivado constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva					
17. Cuenta con herramientas y equipos en óptimas condiciones para desarrollarse plenamente en su ambiente de trabajo					
18. Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.					
19. Considera usted que el área donde labora cuenta con un adecuado clima laboral, en el cual puede desempeñar sus funciones de una manera eficiente y eficaz					
D2: Conocimiento					
20. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa					
21. Es capaz de identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así					

como buscar soluciones viables con plena autonomía					
22. Se preocupa por superarse académicamente asistiendo a cursos de capacitación					
23. Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente, eficiente y segura de mis funciones					
24. El nivel de desempeño profesional que usted tiene es alta					
D3: Habilidad					
25. Tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral					
26. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo precisión					
27. En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad					
28. Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto					
29. Es capaz de dar soluciones innovadoras y creativas en situaciones diversas, en su puesto de trabajo o a los usuarios de su institución					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: Cuestionario sobre la Gestión del talento humano y competencias laborales, en la Municipalidad Distrital de Luyando- Tingo María.
AUTORES	: Leydi Yojaira Rimas Castillo Walter Eduardo Mucha Huamán
OBJETO	: Recoger información sobre la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Trabajadores nombrados y contratados que laboran en la Municipalidad Distrital de Luyando.
FORMA DE APLICACIÓN	: De manera directa o personal.
LUGAR DE APLICACIÓN	: En la Municipalidad Distrital de Luyando - zona urbana.

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de intervalos de 5 puntos y consta de 29 interrogantes, distribuidos en 3 dimensiones de cada variable, para recoger la opinión sobre la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

Los elementos de la muestra otorgarán sus valores a cada una de las interrogantes planteadas en una escala de 5 puntos donde totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Indiferente = 3, De acuerdo = 4 y Totalmente de acuerdo = 5.

Confiabilidad.

El instrumento será realizado con el estadístico de Alfa de Cronbach, para lograr un resultado que garantice que el instrumento es altamente confiable.

Datos demográficos de la muestra

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA			
Edad	Sexo	Grado de instrucción	Ingreso económico
5	1	4	3
1	1	4	2
2	1	4	3
3	1	3	3
2	2	3	3
1	2	4	2
2	2	2	2
5	1	4	3
2	1	4	2
4	1	1	2
2	2	4	2
3	2	4	3
2	2	4	2
2	2	4	2
2	2	4	3
2	2	4	5
3	1	4	4
2	2	4	3
2	1	4	5
3	2	4	3
2	1	4	5
2	1	4	3
2	2	4	4
4	2	3	3
2	2	4	2
2	2	4	5
2	1	4	5
5	1	1	2
2	2	4	3
2	1	3	2
2	1	4	5
2	2	4	3
2	2	4	2
3	2	3	2
5	1	4	3
2	2	4	5
2	1	4	5
3	1	4	3
2	2	4	3