

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



SUSTENTACIÓN DE TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
NUEVO PROGRESO TOCACHE - SAN MARTÍN**

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**ELABORADO POR
AMBER SHARON VERÁSTEGUI TARIFEÑO**

**TINGO MARÍA, PERÚ
2021**



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carretera Central Km. 1.21, Tingo María fcea.epa@unas.edu.pe

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 002-2022-EPA- FCEA-UNAS
REUNIÓN VIRTUAL

Siendo las 18:00 horas del día miércoles 06 de abril de 2022, se reúnen mediante videoconferencia a través de la plataforma Microsoft Teams, los miembros del jurado calificador de tesis designados mediante Resolución Nro. 428-2019-D-FCEA, por lo que se autoriza la ejecución de la tesis con Resolución N° 474/2019-D-FCEA. Mediante estos documentos se acredita el cumplimiento de los requisitos establecidos; por cuanto, el jurado procede a dar inicio a la sustentación de tesis para optar el título de Licenciado en Administración, titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO PROGRESO – TOCACHE – SAN MARTÍN.

Presentada por la Bachiller en Ciencias Administrativas VERASTEGUI TARIFEÑO, AMBER SHARON.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor en concordancia con el Art. 48 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva; se procedió a la respectiva calificación en conformidad con el Art. 53 del mismo reglamento. Siendo el resultado siguiente:

APROBADO POR: UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 19:25 horas, se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 06 de abril de 2022.

Lic. Antonio Simeón Núñez
Presidente del Jurado

Lic. Leonor Huamán Camacho
Miembro

Mag. Jhon Meléndez
Miembr
Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor

Nota:

Excelente: 19,20
Muy Bueno: 16, 17 y 18
Bueno: 13, 14 y 15
Regular: 11,12
Malo: 0, 10

DEDICATORIA

A Dios por darme vida y salud para permitirme cumplir con mis metas y objetivos planteados para mi vida, por los triunfos conseguidos hasta ahora.

A mis padres por su apoyo incondicional y confianza que depositaron en mí para apoyarme en el cumplimiento del que es mi máximo sueño, por los valores que me inculcaron desde pequeña, y quienes son mi mayor motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

- ✓ A Dios por préstame vida, salud y fortaleza para la realización de mi sueño.
- ✓ A mis padres quienes son mi mayor motivación, por su apoyo y su confianza depositada en mí.
- ✓ A los docentes quienes compartieron sus conocimientos y experiencias conmigo, los cuales hicieron de mí una apersona más madura y sabia al momento de competir y tomar decisiones.
- ✓ A profesor Dr. Adm. Miguel Angulo Cárdenas por aceptar ser mi asesor de tesis.
- ✓ Al alcalde y a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso que me permitieron desarrollar el trabajo de campo, por su tiempo y atención brindada.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	15
1.1. Antecedentes de la investigación	15
1.2. Base teórica	18
1.2.1. Gestión del Talento Humano	18
1.2.2. Desempeño Laboral	23
1.3. Definición de términos básicos	27
CAPITULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
2.1. Hipótesis general	30
2.2. Hipótesis específicas	30
2.3. Matriz de consistencia	31
2.4. Operacionalización de variables	32
CAPITULO III METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo y nivel de investigación	33
3.2. Método y diseño de investigación	33
3.3. Población y muestra	34
3.4. Técnicas de recolección de datos	36
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	36
3.6. Procedimiento	36
CAPITULO IV RESULTADOS	40
4.1. Característica demográfica de la muestra	40
4.2. Análisis de la variable Independiente Gestión del Talento Humano	41
4.2.1. Análisis de la dimensión perspectiva de desarrollo profesional.	42
4.2.2. Análisis de la dimensión motivación	43
4.2.3. Análisis de la dimensión competencias	45

4.2.4. Análisis de la dimensión habilidades.....	46
4.3. Análisis de la variable Dependiente Desempeño Laboral	47
4.3.1. Análisis de la dimensión calidad de trabajo.	48
4.3.2. Análisis de le dimensión eficiencia.....	49
4.3.3. Análisis de la dimensión eficacia.....	50
4.3.4. Análisis de la dimensión relaciones interpersonales.	51
4.4. Contraste de las hipótesis	52
4.4.1. Hipótesis general	52
4.4.2. Contraste de la hipótesis específica 1	54
4.4.3. Contraste hipótesis específica 2	55
4.4.4. Contraste de hipótesis específica 3.....	56
4.4.5. Contraste de hipótesis específica 4.....	58
CAPITLO V DISCUSIÓN.....	59
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXO.....	70
INSRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	34
Tabla 2.	35
Tabla 3.	35
Tabla 4.	38
Tabla 5.	40
Tabla 6.	40
Tabla 7.	41
Tabla 8.	43
Tabla 9.	44
Tabla 10.	45
Tabla 11.	46
Tabla 12.	47
Tabla 13.	48
Tabla 14.	49
Tabla 15.	50
Tabla 16.	51
Tabla 17.	54
Tabla 18.	55
Tabla 19.	56
Tabla 20.	57
Tabla 21.	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	18
Figura 2.	19
Figura 3.	20
Figura 4.	21
Figura 5.	22
Figura 6.	24
Figura 7.	31
Figura 8.	32
Figura 9.	37
Figura 10.	42
Figura 11.	43
Figura 12.	44
Figura 13.	45
Figura 14.	46
Figura 15.	48
Figura 16.	49
Figura 17.	50
Figura 18.	50
Figura 19.	52
Figura 20.	53

FICHA DE INFORMACIÓN DE PROYECTOS DE TESIS

(Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

Proyecto de tesis:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la
Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso Tocache - San Martín.

Autor:

Amber Sharon Verástegui Tarifeño.

Asesor:

Dr. Adm. Miguel Angulo Cárdenas

Área Académica :

Recursos Humanos

Programa de investigación:

02: Desarrollo social.

Línea(s) de investigación(s):

2.1: Capital humano

Eje temático de investigación:

Lugar de ejecución:

Distrito de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

Duración:

Inicio : Octubre

Término : Marzo

Presupuesto de financiamiento:

FEDU : S/. -.-

Propio : S/. 5,049.00

Otros : S/. -.-

Tingo María, Mayo 2019.

.....
Bach. A. Sharon Verástegui Tarifeño
Tesisista

.....
Dr. Adm. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar cuál es el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo básica y de nivel relacional, con diseño no experimental de tipo transversal correlacional, el método fue descriptivo correlacional. Los datos fueron recogidos mediante encuesta, la muestra fue de (n=65) trabajadores de la Municipalidad; se utilizó un cuestionario como instrumento de medición con 22 ítems y 5 puntos, los datos fueron analizados por el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados revelan que de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la prueba indicaron que existe correlación entre ambas variables la cual califico como moderada $r_s = 0.696$; P-valor ($0.000 < \alpha = 0.05$). De igual manera para las dimensiones perspectiva de desarrollo profesional, motivación, competencias y habilidades existe relación significativa respecto a la variable de desempeño laboral respectivamente ($r_s = 0.706$, P-valor= $0.000 < \alpha = 0.05$); ($r_s = 0.677$, P-valor= $0.000 < \alpha = 0.05$); ($r_s = 0.490$, P-valor= $0.000 < \alpha = 0.05$); ($r_s = 0.453$, P-valor= $0.000 < \alpha = 0.05$).

Palabras clave. Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Perspectiva de Desarrollo Profesional, Motivación, Competencias y Habilidades.

ABSTRACT

Abstract

The objective of the present research was to determine what the degree of relationship was between the human resource management and the job performance of the personnel at the Nuevo Progreso district municipality in Tocache, San Martin, Peru. The focus of the research was quantitative, of a basic type and at a relational level with a non-experimental design of a cross-sectional type correlation, where the method was descriptive and correlational. The data was collected through the use of a survey where the sample was (n=65) of the municipality employees. A questionnaire was used as the measurement instrument with twenty two items and five points; the data was analyzed using Spearman's Rho statistic.

The results revealed that human resource management and the job performance, from the trial, indicated that a correlation exists between both variables which was classified as "moderate" $r_s = 0.696$; P-value ($0.000 < \alpha = 0.05$). In the same manner, for the dimensions: perspective of professional development, motivation, competencies, and abilities, a significant relationship exists with respect to the job performance variable ($r_s = 0.706$, P-value= $0.000 < \alpha = 0.05$); ($r_s = 0.677$, P-value= $0.000 < \alpha = 0.05$); ($r_s = 0.490$, P-value= $0.000 < \alpha = 0.05$); and ($r_s = 0.453$, P-value= $0.000 < \alpha = 0.05$), respectively.

Keywords: human resource management, job performance, perspective of professional development, motivation, competencies, abilities

INTRODUCCIÓN

Como todos sabemos, en el Perú, la gran mayoría de los talentos de la gestión municipal son seleccionados directamente entre los miembros de los partidos políticos que han ganado las elecciones; por lo tanto, muchas de las personas seleccionadas carecen de los conocimientos y habilidades relevantes requeridos para ocupar cargos específicos (Castañeda y Flores (2019)). Por tanto, las organizaciones del sector público deben estar orientadas a la búsqueda de ventajas competitivas, teniendo en cuenta que en la actualidad se necesitan más habilidades para ocupar puestos de dirección y a su vez mayores responsabilidades, de manera que se asegure la realización de las metas de las instituciones públicas, y el talento es una parte importante de eso (Villavicencio y Bayona (2020)).

Actualmente en el Perú, los pobladores eligen a sus representantes nacionales, regionales y locales cada 04 a 05 años, a través del voto popular, son las personas electas las que escogen a responsables de sectores de la administración pública, ocupando cargos de confianza, cargos que en su conjunto son ocupados por personas que no entiende la gestión pública. Como resultado, la gestión del talento involucra aspectos relacionados, provocando que las organizaciones reconsideren su importancia y sea vista como una herramienta estratégica que permite que los individuos y grupos se desarrollen de manera integral, e inviertan tiempo y energía para cumplir con las metas organizacionales (Mamani, 2018).

Las municipalidades tienen documentos de gestión, tales como Reglamento de Organización y Función (ROF), Manual de Organización y Función (MOF), Manual de Procedimientos (MAPRO), etc., que se utilizan para orientar las funciones técnicas de gestión (Valentín, 2017).

Cuando una organización dedica parte de su actividad, recurso y tiempo a formar, gestionar de forma completa y eficaz los talentos, obtiene una ventaja competitiva superior. En este nuevo milenio, el concepto de gestión del talento se ha transformado, antes se consideraba a manera de un costo que la organización debe asumir, y ahora han comprendido la importancia, los beneficios de la formación de personal, y los consiguientes beneficios económicos y sociales.

Asimismo, el aspecto más importante para el trabajador en la labor que ejecuta es la satisfacción laboral, uno de los principales factores que incide en los trabajadores es la remuneración que reciben los trabajadores a cambio del trabajo, y la estabilidad que brinda la empresa u organización (Huasasquiche, 2018). En este sentido, Chiavenato (2010) señaló: En los talentos humanos, no solo se incluyen en este grupo los esfuerzos o actividades humanas, sino también otros factores que dotan a esta actividad de diferentes formas: conocimiento, experiencia, motivación, interés profesional, talento, actitud, habilidad, potencial, salud, etc. De esta forma, el avance existente del mercado y el medio hace que precisar, gestionar y evaluar los talentos para competir de manera eficaz sea una prioridad absoluta.

El propósito de esta investigación es evaluar el desempeño laboral, pues la relevancia de un buen talento gerencial es importante, y se debe tener en cuenta el esfuerzo y las actividades de las personas para convertirse en los "capitales intelectuales de las organizaciones", y en los mecanismos básicos del logro de las metas.

Además para calcular la relación entre las variables a investigar, se efectuó una pregunta general: ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín?; y las cuatro preguntas específicas son: ¿Cuál es el grado de relación entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del

personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín?, ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín?, ¿Cuál es el grado de relación entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín?, ¿Cuál es el grado de relación entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?.

El objetivo de la presente investigación es determinar cuál es el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital del Distrito de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín, seguido de cuatro objetivos específicos: determinar la relación entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín; determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín; determinar la relación entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín; determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

Las dimensiones de las variables de gestión del talento son: perspectiva de desarrollo profesional, motivación, competencias y habilidades, son diez ítems en total, que nos permiten estudiar las variables de manera más efectiva.

El resultado que se obtenga de la exploración, así como las discusiones de los mismos, serán posibles para sustentar futuras investigaciones, apoyar o refutar investigaciones relacionadas a la gestión del talento y el desarrollo laboral.

Con base en las conclusiones de los hallazgos, y en la determinación de la relación de las variables estudiadas mencionadas con anterioridad, se plantean recomendaciones o sugerencias que pueden ser aplicables y ayudar a mejorar la proyección de la gestión del talento humano entre los empleados.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Bravo y Mejía (2016) en su estudio titulado " Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015", de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. El objetivo consiste en analizar la influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud(SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015. Para ello, diseñó y aplicó tres tipos de herramientas (entrevistas, encuestas y observaciones directas), utilizando una muestra de 70 personas, correspondientes a 69 trabajadores encuestados, y realizó entrevistas con el supervisor de recursos humanos para obtener la información necesaria. La información nos permite cumplir con los objetivos de la investigación.

Los resultados obtenidos muestran que la dotación de recursos humanos sí afectará el trabajo del personal del SILAIS de Matagalpa, debido a que los procesos de planificación, incorporación y elección de personal no se realizan de manera integrada, por eso las funciones del trabajador no son completamente satisfactoria para la organización.

Andrade (2015) en su estudio titulado Evaluación del talento humano del hospital pediátrico "Alfonso Villagómez Román", de la Universidad Nacional de Chimborazo para optar el grado de magíster en administración, tuvo como objetivo mejorar la gestión del talento y el desempeño del servicio al usuario de Hospital Pediátrico Romano Alfonso Vila Gómez. El método utilizado es un diseño cuasi-experimental, debido a que la medición se realiza en un mismo conjunto, el tipo de investigación es descriptiva y utiliza

métodos como aplicación de encuestas, observar y revisar documentos para obtener datos reales sobre la investigación.

El resultado obtenido mediante esta exploración permite gestionar con mayor eficacia su actividad, y optimizar el tratamiento de valoración del desempeño para alcanzar metas y objetivos, y así constituir la prestación de servicios de calidad a los usuarios.

La conclusión es que ejecutar el modelo de gestión por competencias debe ser constante y la actividad formativa debe estar debidamente distribuida a lo largo del año para que todos desarrollen mensualmente sus propias áreas de mejora y demuestren los resultados esperados.

A nivel nacional

Méndez (2017), en su tesis titulada " La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016", para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo; su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. El diseño del estudio es un método descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y de tipo básico, la información fue recolectada en un período específico. La población para este estudio estuvo compuesta por 82 administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

El método utilizado en la investigación es la deducción hipotética. Ambos cuestionarios contienen 20 ítems, utilizando la escala Likert (siempre, a veces, nunca). Las conclusiones del estudio es 0,775, lo que muestra que existe correlación positiva entre las variables en un alto nivel con un grado de significancia bilateral de $p = 000$.

Valentín (2017) en su tesis titulada " Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016", de la universidad Inca Garcilaso de la Vega para obtener título de licenciado en administración. Su principal objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. El diseño de la investigación es no experimental, transversal y explicativo, porque las investigaciones se realizaron sin manipulación de las variables y solo se observaron en su entorno natural.

La población de investigación estuvo compuesta por asistentes y personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, fue de 161 individuos. Para el análisis de datos se utilizó gráfica de barras y el análisis estadístico utilizado fue: chi-cuadrado. Según la prueba estadística, la conclusión es que la gestión del talento tiene un impacto significativo en la ejecución de actividades del colaborador.

Allcahuamán (2015) en su tesis titulada " Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015" de la universidad nacional José María Arguedas, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. El objetivo principal fue comprobar la relación entre la gestión del talento y el desempeño. El diseño del estudio fue transeccional – correlacional.

Para obtener información, se realizó una encuesta de opinión entre 104 funcionarios masculinos y femeninos que laboran en la Municipalidad. El cuestionario de gestión del talento consta de 12 ítems. El resultado obtenido es 0,819, lo que significa que existe una alta correlación positiva con respecto al valor de "sig" de 0.000, que es menor que 0.05, lo que señala la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral Municipal.

1.2. Base teórica

1.2.1. Gestión del Talento Humano

Es considerado como uno de los determinantes de la competitividad de la empresa, buscan eliminar el papel de los intermediarios y enfatizar la estrategia y la planificación (Dolan, Cabrera, Jackson y Schuler (2007)); enfocarse en invertir en personas, cómo desarrollarlas, producirlas y mejorarlas; las organizaciones están formadas por personas y se apoyan en ellas para alcanzar las metas (Chiavenato (2009)).

Pérez (2021) afirma que la gestión del talento son conjuntos completos de procesos organizacionales destinados a mejorar las habilidades de todos los que trabajan en la empresa para la gestión, el desarrollo, motivación y retención de los empleados en las organizaciones (Chávez (2016)).

Figura 1.

Etapas de la Gestión del Talento Humano.

Características	Relaciones industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano
Formato del trabajo	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH	Responsabilidad de línea y función de <i>staff</i>	Descentralización a manos de los gerentes y sus equipos
Nivel de actuación	Burocratizada y operativa. Rutina	Departamentalizada y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio
Mando de acción	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo
Tipo de actividad	Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área	Consultoría interna y prestación de servicios especializados	Consultoría interna. Descentralizar y compartir
Principales actividades	Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden	Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales	La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes
Misión del área	Vigilancia, coerción, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas	Atraer y mantener a los mejores trabajadores	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral

Fuente. Chiavenato 2009.

➤ Características de la gestión del talento humano

Cuesta (2002) señaló que la gestión del talento se conoce por utilizar metodología de gestión estratégica, y sus objetivos son generar mayor valor para la empresa a través de diferentes acciones orientadas a aportar siempre conocimiento, y la capacidad de obtener el resultado idóneo y ser competitivo en el presente y futuro.

Figura 2.

La composición del Talento Humano.



Fuente. Chiavenato 2009.

➤ Indicadores de la Gestión del Talento Humano

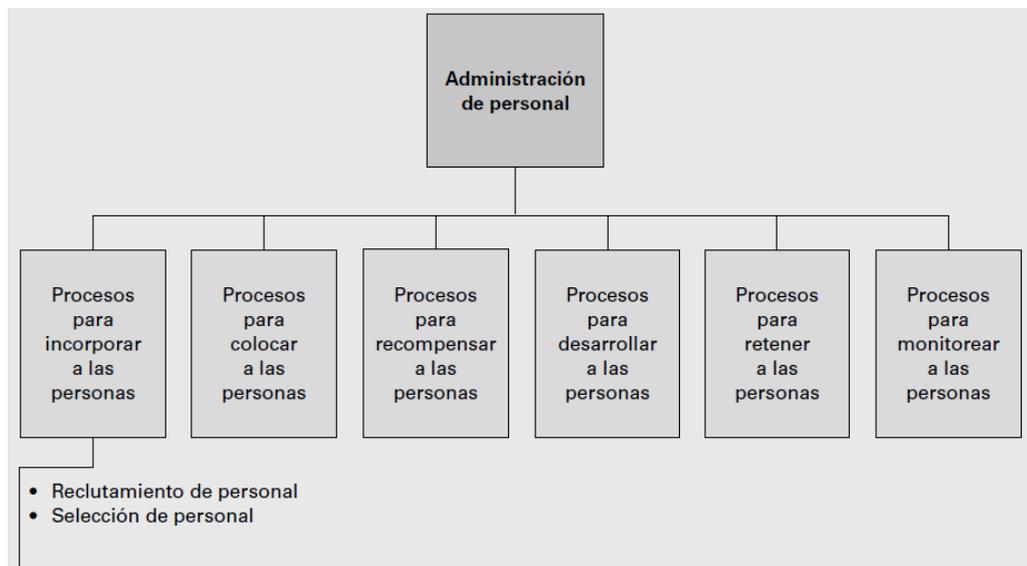
El proceso propuesto por Chiavenato (2009), se consideran los siguientes indicadores:

a) Proceso de Incorporación:

Cada organización posee un método de filtrado donde se codifica la característica idónea e importante para el logro de el objetivo y la cultura de cada organización.

Figura 3.

Los procesos de la administración de personal.



Fuente. Chiavenato 2009.

En un sentido más amplio, la selección de personal busca entre una variedad de candidatos; el candidato apropiado para ocupar el puesto existente en la empresa.

b) Colocación de las personas

El funcionamiento de la organización no es improvisado ni accidental. Fueron creados para producir algo, como servicios, productos u otras cosas.

Orientación de las personas

Orientar al colaborador como primer paso para ubicarla adecuadamente en diferentes trabajos de la asociación; tiene como propósito permitir que el colaborador participe de las acciones en la empresa y aclarar su función y objeto en la misma.

Modelado del trabajo

La posición es una parte integral de la estructura organizativa. Esto determina y determina la distribución, asignación y grado de especialización de los puestos.

c) **Recompensar a las personas**

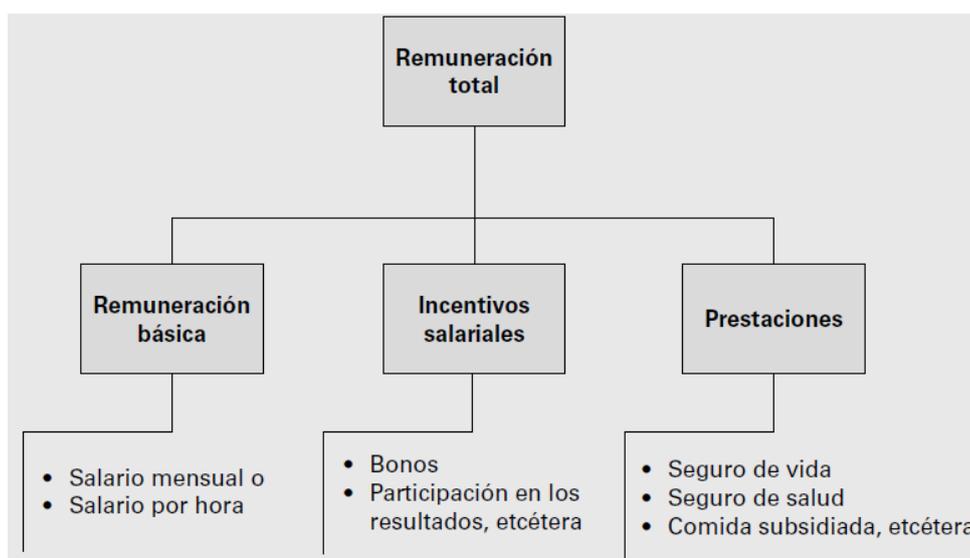
En el caso de alcanzar las metas organizacionales y cumplir las metas personales, el proceso de recompensa al personal constituye el elemento básico para motivar a los empleados de una organización.

Remuneración

Nadie trabajará gratuitamente ni invertirá sin aguardar un rendimiento. La persona trabaja en la organización en atribución a determinadas perspectivas y consecuencias.

Figura 4.

Los tres componentes de la remuneración total.



Fuente. Chiavenato 2009.

Programa de incentivos

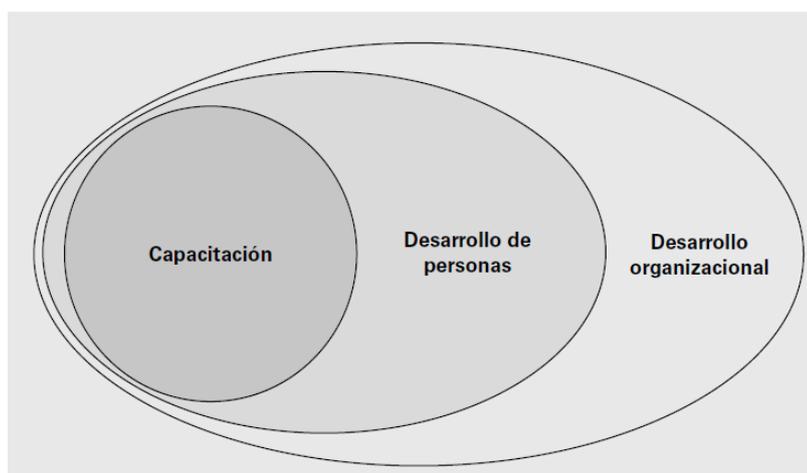
No basta con pagar el período que el trabajador brinda a la empresa, porque es necesario, pero no basta. Necesitan estar perennemente motivados para superarse a ellos mismos y lograr los desafiantes objetivos y resultados establecidos para el futuro. Los premios o incentivos son una especie de satisfacción palpable o impalpable; a cambio los trabajadores deciden participar en la organización.

d) Desarrollo del capital humano

Las personas tienen increíbles habilidades de aprendizaje y desarrollo, y la educación es el núcleo de esta capacidad.

Figura 5.

Los estratos del desarrollo.



Fuente. Chiavenato 2009.

Capacitación

Los trabajadores son el fundamental activo de una organización. El capacitarlos debe ser un medio para potenciar el desempeño laboral. En la actualidad, el capacitar a los colaboradores de la empresa es un medio para su desarrollo constante, permitiéndole ser más productivo, creativo e innovador; de tal manera contribuir en mejorar la finalidad de la sociedad.

Desarrollo del capital humano y de las organizaciones

No hay duda de que un aspecto fundamental para la gestión de personal es asegurar el progreso sostenible recíproco de las organizaciones y el personal.

1.2.2. Desempeño Laboral

Es un medio utilizado para calificar la valía, la excelencia y la capacidad de las personas, lo más importante es su aporte a la organización (Chiavenato (2009)); Chiavenato (2000) busca empleados en la organización con competencias profesionales, habilidades interpersonales y la calidad del servicio o la calidad del trabajo, Africano y Faría (2008) además la naturaleza de la interacción con los empleados.

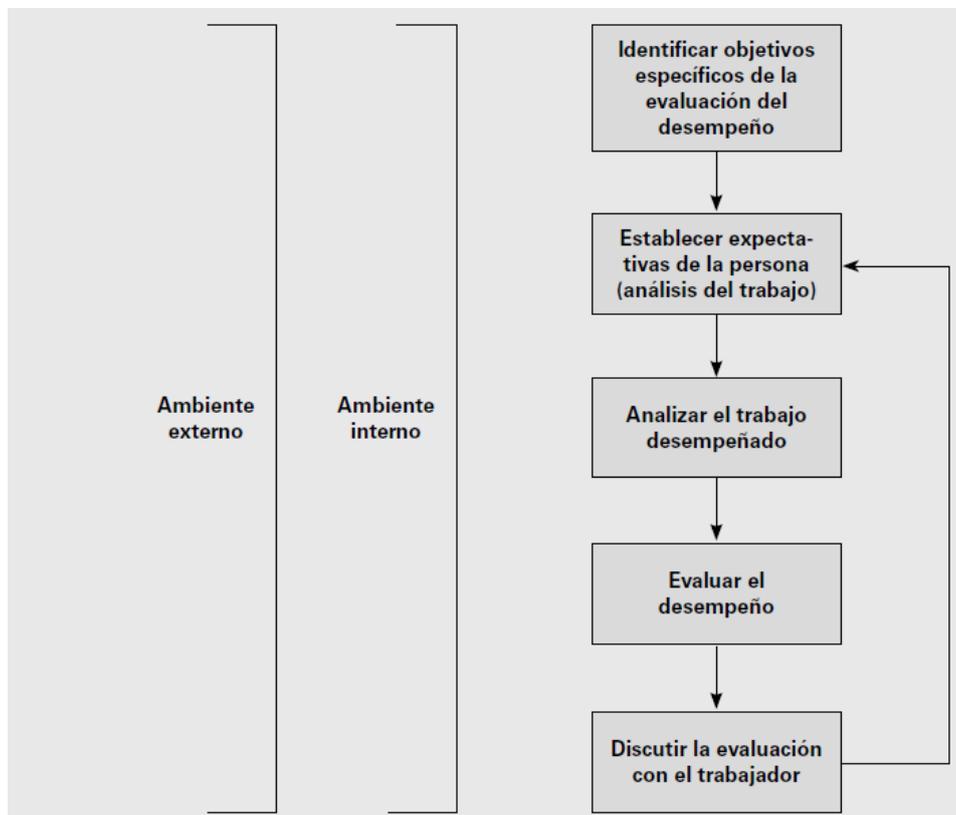
Evaluación del desempeño

Es un proceso sistemático, formal y regular que se utiliza para evaluar la efectividad (Hernández (2018) y revisar las actividades de producción previas para evaluar en qué medida el trabajador contribuye en el alcance de las metas organizacionales (Ittner y Larcker (2003)).

Todos los trabajadores necesitan retroalimentarse con respecto a su desempeño y comprender cómo están ejecutando sus funciones en sus correspondientes puestos de trabajo, de esa manera efectuar las rectificaciones respectivas (Chiavenato (2009)). Los principales motivos por los que las organizaciones están interesadas en evaluar el desempeño de los trabajadores son: recompensas, retroalimentación, desarrollo, relaciones, percepciones, potencial de desarrollo y sugerencias.

Figura 6.

El proceso de evaluación del desempeño.



Fuente. Chiavenato 2009.

Objetivo de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño tiene dos propósitos principales:

Demostrar que las acciones de compensación recomendadas por el supervisor son razonables.

Buscar oportunidades para que los supervisores vuelvan a verificar el desempeño de los subordinados y fomenten la discusión sobre la necesidad de mejorar (Chiavenato, 2011).

Métodos para evaluar el desempeño laboral

La evaluación reduce la incertidumbre de los empleados al proporcionar retroalimentación sobre su desempeño.

Autoevaluación del desempeño. La situación idónea es que evalúen su contribución en base a unos estándares de referencia para evitar la subjetividad implícita del proceso.

El gerente. En la mayoría de las organizaciones, los gerentes, son directamente responsables del desempeño de sus subordinados.

El equipo de trabajo. El propio equipo de trabajo evaluará su desempeño general y el desempeño de cada integrante, y luego formulará las medidas de mejora necesarias para cada integrante.

La evaluación de 360°. Todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado examinan su desempeño. Directivos, compañeros y colegas, subordinados, clientes internos y externos, proveedores, todas las personas que le rodean, participan en la evaluación 360°.

El individuo y el gerente. De esta forma, el gerente actúa como elemento orientador, por su parte el trabajador valora su trabajo con base a la retroalimentación que le brinda el gerente.

La evaluación hacia arriba. La evaluación ascendente es contraria a la evaluación de los subordinados por parte de los superiores. Permite que el equipo evalúe a su gerente, si proporciona al equipo los medios y recursos para lograr sus objetivos, y cómo puede aumentar la eficiencia del equipo y ayudar a mejorar sus resultados (Chiavenato (2009)).

Beneficios de la evaluación del desempeño

Beneficio para el jefe

- Para evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, contar con un sistema de evaluación que elimine la subjetividad.
- Proponer medidas para mejorar los patrones de comportamiento de los subordinados.

Beneficios para el subordinado

- Con base en la evaluación del jefe, sepa qué espera el jefe de su desempeño, así como sus fortalezas y debilidades.
- Crear condiciones de autoevaluación y autocrítica para su desarrollo y autocontrol.

Beneficios para la empresa

- Capaz de evaluar su potencial humano en el corto, mediano y largo plazo, y determinar el aporte de cada colaborador
- Puede identificar a los empleados que necesitan ser reciclados y / o mejorados, y seleccionar empleados que son elegibles para transferencia o promoción (Chiavenato, 2011).

Indicadores del Desempeño Laboral

Para la investigación actual, los indicadores de desempeño laboral se consideran los propuestos por (Borman, Allen, Penner y Motowidlo, 2001).

Desempeño de Tareas

Es el concepto clásico de desempeño; hace referencia al comportamiento de producir productos o servicios que cumplen con la responsabilidad de la organización.

Desempeño Contextual

El procesamiento del desempeño contextual involucra las variables moderadoras de contextos organizacionales, sociales y psicológicos a realizarse. Estas variables

funcionan como catalizadores que promueven, dificultan o incluso inhiben la ejecución, Allen, Penner y Motowidlo (2001). Las cuales son:

- Definición del entorno de labor,
- Debido a lo común con la mayoría de las partes del trabajo de la empresa,
- Son más dinámicas que la cognición,

Desempeño Organizacional

Es una serie de diligencias y trabajos que se realizan de manera voluntaria en defensa o en oposición del interés de la empresa o asociación.

1.3. Definición de términos básicos

Proceso de incorporación

Chiavenato (2009) señaló que el proceso de incorporación son conjuntos de metodologías y operaciones diseñados para captar potenciales aspirantes competentes que puedan tomar posesión de un puesto de trabajo en la empresa; Chiavenato (2000) así mismo, para resolver dos cuestiones básicas: la idoneidad de la persona a cargo, la eficiencia del responsable.

Capacitación

Según Chiavenato (2007) como se citó en Cabral (2013), se trata de un proceso educativo de corta duración aplicado de forma sistemática y organizada. La capacitación implica la difusión de conocimientos específicos relacionados con el trabajo, las actitudes hacia todos los aspectos de la organización y el desarrollo de habilidades.

Incentivos

Los incentivos es una forma de empujar a un empleado a realizar un logro específico de la organización. Generalmente, según Chiavenato (2002), los incentivos o recompensas organizacionales refuerzan las actividades que aumentan el sentido de la

responsabilidad de los individuos y del grupo en el que trabaja, aportando valor a la organización.

Conocimiento

Según Vendrell (2001), afirmó que el conocimiento es fundamental porque genera nuevas ideas, visiones y explicaciones, que son directamente aplicables a usar lo averiguado y tomar una decisión en la empresa (Silva y Lahera (2006)).

Habilidades

La habilidad es la capacidad de un individuo, adquirida a través del aprendizaje, puede producir los resultados esperados con la mayor certeza (Torres (2009)), permite a los individuos comprender, pensar, almacenar, organizar y transformar información, hasta que se produzcan nuevos productos e ideas (Schmidt (2006)).

Desempeño de la tarea (aptitud)

La referencia principal del desempeño de las tareas es la aptitud cognitiva (conocimientos, habilidades y hábitos) que muestran los empleados cuando realizan sus tareas en la organización. Este tipo de desempeño se concreta en las tareas más relevantes del trabajo (Bontigui (2011))

Desempeño contextual (actitud)

La principal referencia del desempeño contextual es la personalidad (Bontigui (2011)), es decir, que los comportamientos espontáneos de los empleados superan las expectativas del puesto (Viviana (2009)), lo que significa hacer cosas más allá del simple desempeño laboral, como hacer un esfuerzo añadido y promover los objetivos de la organización.

Desempeño organizacional

Deducimos que el desempeño organizacional como un proceso manejable que integra una serie de componentes, como los talentos, la estructura, el entorno empresarial y los resultados esperados en la organización (Amato (2014)).

Responsabilidad

La responsabilidad es una virtud social y una obligación de ser responsable de una cosa. El responsable está obligado a ser reconocer sus propias acciones (Mestre (2008)), por lo que la responsabilidad en sentido general será la obligación pactada por la acción realizada (Bermúdez (2013)).

Organización

Una organización es una serie de actividades necesarias para lograr una meta en un sistema orgánico que puede intercambiar información y dinero, es decir, una organización es un sistema de tecnología social abierto con insumos (entradas), productos (salidas) y retroalimentación (Velázquez (2007)); aquí, los gerentes orientan las acciones de las personas de acuerdo con sus capacidades, que se convierten en tradiciones y métodos.

Trabajo en equipo

Melchor y García (2016) definieron el trabajo en equipo como un grupo de dos o más personas establecidas para efectuar tareas en función de sus habilidades específicas para lograr un objetivo común (Fainstein (2000), como lo describe Tovar (2010)).

CAPITULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.
- b) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.
- c) Existe relación significativa entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.
- d) Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

2.3. Matriz de consistencia

Figura 7.

Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Interrogante principal: ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín?</p>	<p>General: Determinar cuál es el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.</p>	<p>General: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.</p>	<p>Gestión del talento humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de desarrollo profesional • Motivación • Competencias • Habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de incorporación • Capacitación • Incentivos • Conocimientos • Habilidades 	<p>Tipo y nivel de la Investigación: El tipo de investigación es básica y el nivel de investigación es descriptivo.</p> <p>Método y diseño de la investigación: El método de investigación es descriptivo correlacional y diseño no experimental</p> <p>Población y muestra La muestra estará constituida por los trabajadores de la Municipalidad.</p> <p>Técnicas e Instrumentos Para el muestreo Para la recolección de datos La encuesta: cuestionario.</p>
<p>Sub preguntas: P.E.1. ¿Cuál es el grado de relación entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín? P.E.2. ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín? P.E.3. ¿Cuál es el grado de relación entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín? P.E.4. ¿Cuál es el grado de relación entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?</p>	<p>Específico: O.E.1. Determinar la relación entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. O.E.2. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. O.E.3. Determinar la relación entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. O.E.4. Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</p>	<p>Específicas: H.E.1. Existe relación significativa entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. H.E.2. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. H.E.3. Existe relación significativa entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. H.E.4. Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Eficiencia • Eficacia • Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea (aptitud) • Desempeño contextual (actitud) • Desempeño organizacional • Responsabilidad • Organización • Trabajo en equipo 	<p>Técnicas e Instrumentos Para el muestreo Para la recolección de datos La encuesta: cuestionario.</p>

Fuente. Elaboración propia.

2.4. Operacionalización de variables

Figura 8.

Figura de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Gestión de talento humano	Pérez (2021) afirma que son conjuntos completos de procesos organizacionales destinados a mejorar las habilidades de todos los que trabajan en la empresa para la gestión, el desarrollo, motivación y retención de los empleados en las organizaciones (Chávez (2016)).	• Perspectiva de desarrollo profesional	• Proceso de incorporación • Capacitación	Encuesta
		• Motivación	• Incentivos	
		• Competencias	• Conocimientos	
		• Habilidades	• Habilidades	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es un medio utilizado para calificar la valía, la excelencia y la capacidad de las personas, lo más importante es su aporte a la organización (Chiavenato (2009)); Chiavenato (2000) busca empleados en la organización con competencias profesionales, habilidades interpersonales y la calidad del servicio o la calidad del trabajo, Africano y Faría (2008) además la naturaleza de la interacción con los empleados.	• Calidad de trabajo	• Desempeño de la tarea (aptitud) • Desempeño contextual (actitud) • Desempeño organizacional	Encuesta
		• Eficiencia	• Responsabilidad	
		• Eficacia	• Organización	
		• Relaciones interpersonales	• Trabajo en equipo	

Fuente. Elaboración propia.

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica porque estudia la realidad que aparece en el tiempo, el espacio y responde a preguntas planteadas durante la fase de diagnóstico, como determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño del trabajador de la Municipalidad de Nuevo Progreso.

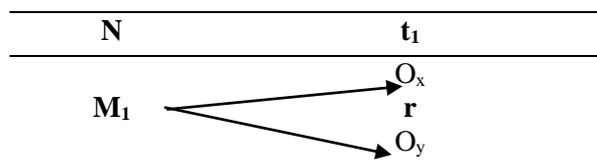
El nivel de investigación es descriptivo. Según Tamayo (2003), señala que la investigación descriptiva “incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual”.

3.2. Método y diseño de investigación

El método de investigación es descriptivo correlacional, porque miden cada variable para ver si existe una relación entre ellas, lo que ayuda a medir el grado de correlación o dependencia entre diferentes variables de investigación y describir el fenómeno en una o más muestras en un momento dado.

Para realizar la investigación correctamente del siguiente estudio, se adoptará un diseño no experimental de corte transversal ya que no habrá grupo de control, como se muestra en la tabla 1, porque recolectaremos datos y estudiaremos muestreos en un instante y en un momento.

Según Sampieri, Collado y Lucio (2010), las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente las variables; en otras palabras, en la investigación no experimental, observamos fenómenos que ocurren en el medio natural y luego los analizamos. De hecho, los sujetos de la investigación no estuvieron expuestos a ninguna condición o estímulo.

Tabla 1.*Diseño de la investigación.***Dónde:**

M = Muestra

 t_1 = Tiempo de evaluación. O_x = Gestión del Talento Humano O_y = Desempeño Laboral. r = Relaciones entre variables.**3.3. Población y muestra****Población**

Según Pineda (1994), como menciona López (2004), una población es un conjunto de personas u objetos que quieres conocer en tu investigación. La población puede estar formado por personas, animales, historiales médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, etc.

Para la siguiente investigación la población estará conformada por los 79 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso que se muestran a continuación:

Tabla 2.

Trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Progreso.

TRABAJADORES	N°
Permanentes y Nombrados	8
CAP. D. L 276	10
CAS. D.L 1057	11
Sub Total	29
Locación de servicios	50
Total	79

Fuente. Oficina de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

Muestra

Para López (2004), una muestra es un subconjunto o parte del universo o totalidad en el que se realizará la investigación.

En el próximo estudio, la muestra será de 65 trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Progreso del total de 79, debido a que se excluyó al personal de servicio, choferes al momento de aplicar la encuesta. Donde:

$$N = 79$$

$$n = 65$$

Tabla 3.

Estratificación de la muestra de trabajadores de la Municipalidad.

TRABAJADORES	N°	%
Permanentes y Nombrados	8	12%
CAP. D. L 276	10	15%
CAS. D.L 1057	10	15%
Sub Total	28	43%
Locación de servicios	37	57%
Total	65	100%

Fuente. Elaboración propia.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Se utilizó la técnica de encuesta, en las cuales se desarrollaron preguntas en escala Likert que permitió recoger información procesada.

Cuestionario

Para cada variable se utilizó un cuestionario con 22 preguntas en total, se utilizó un cuestionario en escala Likert.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Análisis descriptivo: En el primer proceso se involucra la estadística descriptiva, el propósito es resumir numéricamente un conjunto de datos para brindar información sobre la frecuencia; a su vez, el histograma se utiliza para construir tablas y analizar cada variable.

Análisis inferencial: Para analizar los datos, se utilizan estadísticas inferenciales para probar la relación entre las variables de investigación. Después de analizar los datos, utilice la correlación de Rho de Spearman para analizar los datos.

3.6. Procedimiento

a) Preparación del proyecto de tesis

Comienza seleccionando las preguntas a investigar para su posterior definición de variables de investigación.

Luego, se construyó la matriz de consistencia y operacionalización de las variables, la cual establece el objetivo a probar, la aceptación o rechazo de la hipótesis en el desarrollo del proceso de investigación; así como las dimensiones e indicadores de las dos variables. Verifiqué la literatura bibliográfica utilizada como soporte teórico y antecedentes de investigación, como libros, investigaciones, artículos científicos, etc.

Se estableció el método de investigación, consecutivamente se procedió a la elaboración del cuestionario correspondiente, y presentar el proyecto de tesis al docente a cargo para ser revisado y aceptado.

b) Conformidad del instrumento

Para comprobar la consistencia de la herramienta se realizó la prueba de validación y confianza:

La efectividad de la herramienta se determina mediante juicio de expertos, el proceso involucra a 3 expertos, para ello se utiliza una matriz estándar de evaluación de cuestionarios, que contiene 7 estándares y puntajes de cero a cien.

Los resultados promedios de la verificación del cuestionario es de 0.905. Esto permite llegar a la conclusión de que las preguntas utilizadas son consistentes. El resultado es el siguiente:

Figura 9.

Validación del instrumento por juicio de expertos.

CRITERIOS	PUNTUACIÓN		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Los ítems están redactados de forma clara	95	95	75
Los ítems permiten evaluar conductas	100	90	80
Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	100	95	85
Existe coherencia en la composición de ítems – indicadores – dimensiones – variables.	95	90	80
La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador	95	95	80
El instrumento es útil para el método propuesto	100	95	80
La organización de ítems tiene una secuencia lógica	100	95	80
PROMEDIO	97.9	93.6	80.0
PROMEDIO TOTAL	90.5		

Fuente. Elaboración propia.

La herramienta de medición Alfa de Cronbach (consistencia interna) hace referencia que cuanto más cerca del valor máximo (1), mayor es la confiabilidad de la escala.

Los resultados de la prueba alfa de Cronbach mostraron un valor alfa de 0,915; esto significa que el instrumento de medición de la investigación es confiable. El resultado se ostenta a continuación.

Tabla 4.

Fiabilidad del instrumento

Grado de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	22

Fuente. Elaboración propia.

c) Aplicar el instrumento

Tiempo de aplicación:

La aplicación de la encuesta dependió de la disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la Municipalidad del distrito Nuevo Progreso. La aplicación de estos instrumentos se produjo a lo largo de junio de 2021.

Límites de la aplicación:

Resaltar las restricciones que impiden que el trabajo de campo se realice con normalidad, como la distancia a la ciudad.

d) Procesamiento de datos

Se utilizó la aplicación Microsoft Excel para convertir los datos en una tabla, en la que confieren valoraciones del 1 a 5 correspondientes a cada indicador del instrumento.

Estos datos se tabulan, ordenan y codifican, otorgándoles las puntuaciones correspondientes a 22 ítems, posteriormente se exportó al software SPSS Statistics versión 24, donde se procedió a ejecutar el análisis estadístico de los 64 cuestionarios, cuyos resultados se ostentarán en las siguientes páginas de la investigación.

e) Elaborar el informe final

Finalmente, la preparación del informe final de tesis comienza considerando el estándar APA, y luego combina los antecedentes teóricos y de investigación para discutir los resultados, sacar conclusiones y presentar las correspondientes recomendaciones.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Característica demográfica de la muestra

Para analizar los datos demográficos se aplicó de manera exclusiva a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

Tabla 5.

Muestra por género.

Sex.	Frec.	%
Masculino	50	77%
Femenino	15	23%
Total	65	100%

Fuente. Elaboración propia.

A continuación se puede observar que, el género masculino ocupa el 77% del 100% de puestos laborales en la Municipalidad, por su parte solo el 23% lo ocupan las mujeres; es decir, que de la muestra total (65) de las personas encuestadas solo 15 son mujeres lo que nos indica la baja participación laboral en dicha Municipalidad.

Tabla 6.

Muestra por edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21-30	24	37%
30-39	23	35%
39-48	6	9%
48-57	6	9%
57-63	6	9%
Total	65	100%

Fuente. Elaboración propia.

El 37% de los trabajadores de la Mnicipalidad tiene entre 21 y 30 años y el 35% entre 30 y 39 años, lo que representa el 72% de la muestra total. Por otro lado, se observó que solo el 9% de la muestra estuvo conformada por personas con una frecuencia de edad entre 57 y 63 años, es decir, solo 6 de las 65 personas encuestadas estaban próximas a jubilarse.

4.2. Análisis de la variable Independiente Gestión del Talento Humano

De las cuatro dimensiones, la competencia es la más valorada por los encuestados teniendo una media del ($x=4.23$), reflejándose con claridad su idoneidad y capacidad para ejercer funciones administrativas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Progreso, que se representa en la Figura N° 10.

Tabla 7.

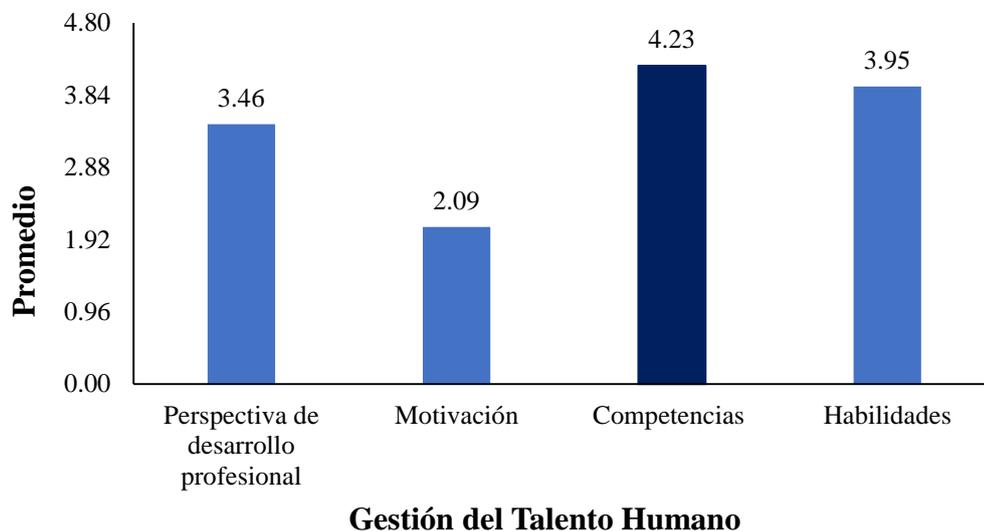
Resumen de las dimensiones de Gestión del Talento Humano.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO														
	Perspectiva de desarrollo profesional					Promedio	Motivación			Promedio	Competencias	Promedio	Habilidades	Promedio
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8		P9		P10	
Ma	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5
x	1	1	1	1	1	1.4	1	1	1	1	2	2	1	1
Min	4	4	4	4	4	3.4	4	4	4	4	3	3	4	4
Ran	3.8	3.5	3.3	3.4	3.1									
go	6	2	2	2	5	3.46	1.31	3.25	1.71	2.09	4.23	4.23	3.95	3.95
Me	1.1	0.9	1.1	1.2	1.3									
dia	0	9	3	5	3	0.92	0.83	1.43	1.01	0.76	0.79	0.79	0.87	0.87
Des	28.	27.	34.	36.	42.									
v.	54	99	11	56	03	26.6	63.3	43.9	59.2	36.6	18.5	18.5	22.10	22.1
Est.	%	%	%	%	%	1%	0%	2%	2%	2%	18.58%	8%	%	0%
Coe														
f.de														
var.														

Fuente. Elaboración propia.

Figura 10.

Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.2.1. Análisis de la dimensión perspectiva de desarrollo profesional.

En el análisis de la dimensión perspectiva de desarrollo profesional se puede observar que el indicador: si las personas que laboran en la Municipalidad seleccionado de acuerdo al requerimiento de la institución, la tasa de aceptación promedio es de 3.86; por otro lado, la tasa de aceptación mínima promedio es a través del siguiente indicador: dar seguimiento y monitorear la implementación y/o cumplimiento de los conocimientos adquiridos durante la capacitación 3.15; esto significa que el personal de la Municipalidad no puede aplicar efectivamente los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación a su trabajo.

Tabla 8.

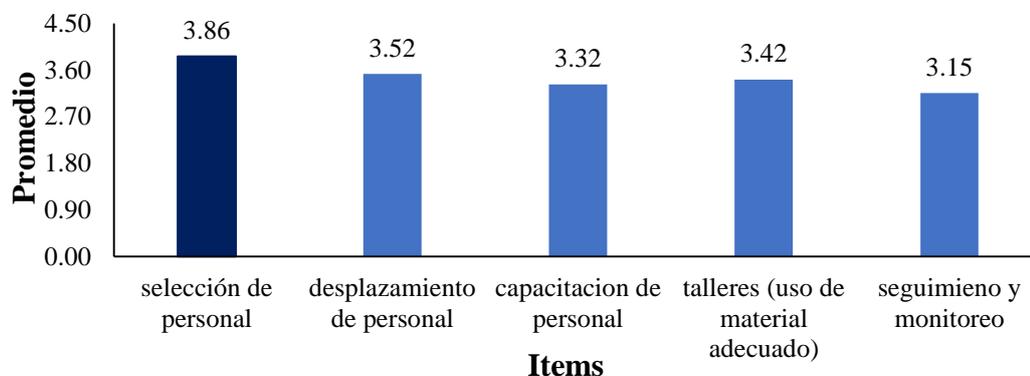
Resumen de la dimensión de perspectiva de desarrollo profesional.

	Perspectiva de desarrollo profesional					Prom.
	P1	P2	P3	P4	P5	
Max	05	05	05	05	05	4.8
Min	01	01	01	01	01	1.4
Rango	04	04	04	04	04	3.4
Media	3.86	3.52	3.32	3.42	3.15	3.46
Desv. Est.	1.10	0.99	1.13	1.25	1.33	0.92
Coef. de Var.	28.54%	27.99%	34.11%	36.56%	42.03%	26.61%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 11.

Indicadores de la dimensión perspectiva de desarrollo profesional.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.2.2. Análisis de la dimensión motivación

Se puede observar que los estímulos no monetarios para el colaborador obtuvo un promedio de aceptación de 3.25. Por otro lado, la aceptación del estímulo monetario obtuvo el promedio más bajo con 1.31; por consiguiente en la municipalidad los

trabajadores son reconocidos con más frecuencia por su eficiencia en el trabajo con estímulos no monetarios.

Tabla 9.

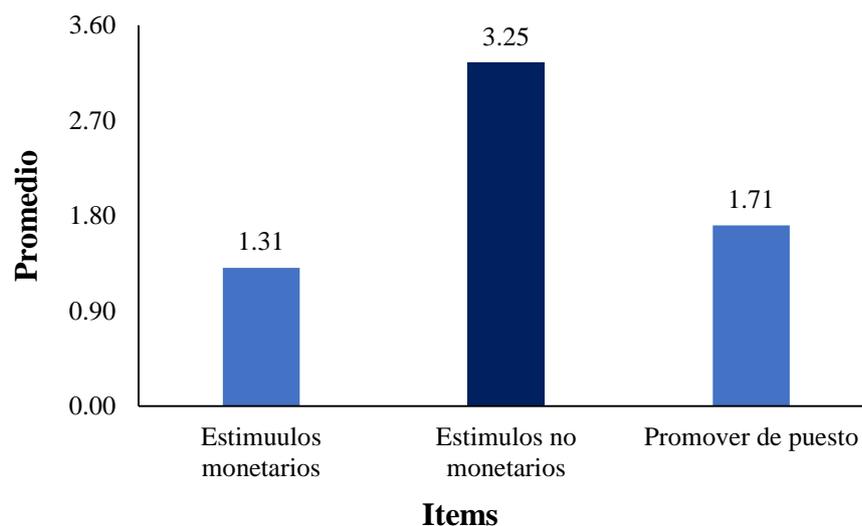
Resumen de la dimensión motivación.

	Motivación			Prom.
	P6	P7	P8	
Max	5	5	5	5
Min	1	1	1	1
Rango	4	4	4	4
Media	1.31	3.25	1.71	2.09
Desv. Est.	0.83	1.43	1.01	0.76
Coef.de Var.	63.30%	43.92%	59.22%	36.62%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 12.

Promedio de los indicadores de la dimensión motivación.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.2.3. Análisis de la dimensión competencias.

Se puede observar que las competencias son muy valoradas con un promedio 4,23; es decir, que para la ejecución eficiente de sus tareas los trabajadores de la Municipalidad comparten sus conocimientos para mejorar la efectividad en cuanto al cumplimiento de objetivos trazados por cada área de trabajo.

Tabla 10.

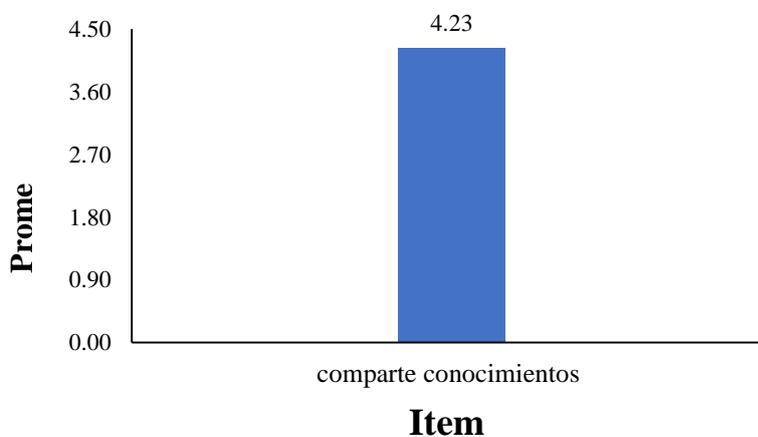
Resumen de la dimensión competencias.

	Competencias	Prom.
	P9	
Max	5	5
Min	2	2
Rango	3	3
Media	4.23	4.23
Desv. Est.	0.79	0.79
Coef. de Var.	18.58%	18.58%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 13.

Promedio del indicador de la dimensión competencias.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.2.4. Análisis de la dimensión habilidades.

Se puede observar que las habilidades del trabajador es valorada con un promedio de aceptación de 3.95; es decir, que los trabajadores encuestados aportan ideas de mejora en el área que desempeñan sus labores de esa manera mejorar la eficiencia y el desarrollo de actividades de manera significativa.

Tabla 11.

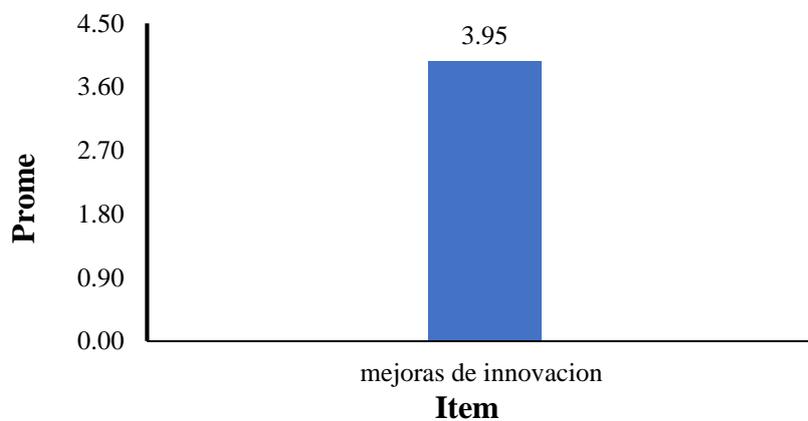
Resumen de la dimensión habilidades.

	Habilidades	Prom.
	P10	
Max	5	5
Min	1	1
Rango	4	4
Media	3.95	3.95
Desv. Est.	0.87	0.87
Coef. de Var.	22.10%	22.10%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 14.

Promedio del indicador de la dimensión habilidades.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.3. Análisis de la variable Dependiente Desempeño Laboral

De las cuatro dimensiones, la calidad de trabajo es la más valorada por los trabajadores teniendo una media del ($x=3.96$), reflejándose que el perfil de los colaboradores es el idóneo para cada puesto de trabajo lo que se representa en la Figura N° 15.

Tabla 12.

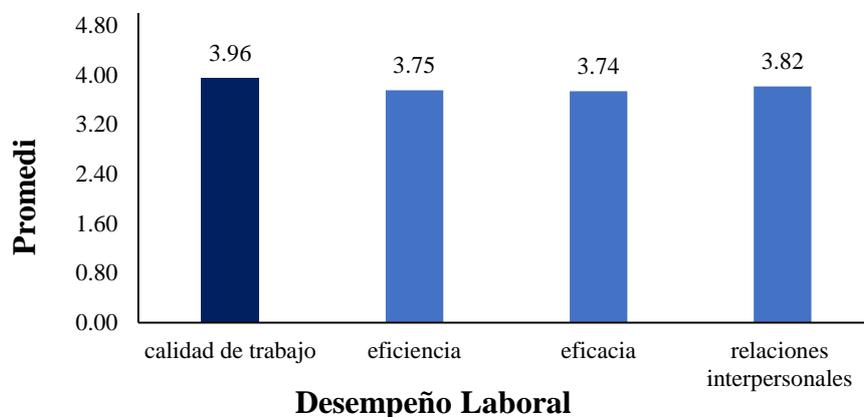
Tabla de resumen de las dimensiones de Desempeño Laboral.

DESEMPEÑO LABORAL																
Calidad de Trabajo										Promedio	Eficiencia	Promedio	Eficiencia	Promedio	Relaciones Interpersonales	Promedio
	P1	P1	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20		P21		P22	
Max	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Min	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2.22	1	1	1	1	1	1
Rango	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2.78	4	4	4	4	4	4
Media	4.0	4.2														
Desv. Est.	0.6	0.7	0.89	0.80	0.79	0.94	0.90	0.93	1.11	0.58	1.12	1.12	1.02	1.02	1.00	1.00
Coef. De Var.	16	18														
De Var.	40	21	22.7	18.6	19.0	23.5	24.1	25.3	30.8	14.7	29.80	29.80	27.28	27.28	26.1	26.1
	%	%	6%	8%	4%	0%	8%	9%	1%	3%	%	%	%	%	7%	7%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 15.

Promedio de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.3.1. Análisis de la dimensión calidad de trabajo.

Se puede observar que la afirmación conocimiento necesario y rendimiento óptimo tuvieron el mayor promedio de aceptación (4.26); es decir, que el personal contratado en la municipalidad tiene el conocimiento necesario para desempeñarse de manera óptima en su respectivo puesto de trabajo.

Tabla 13.

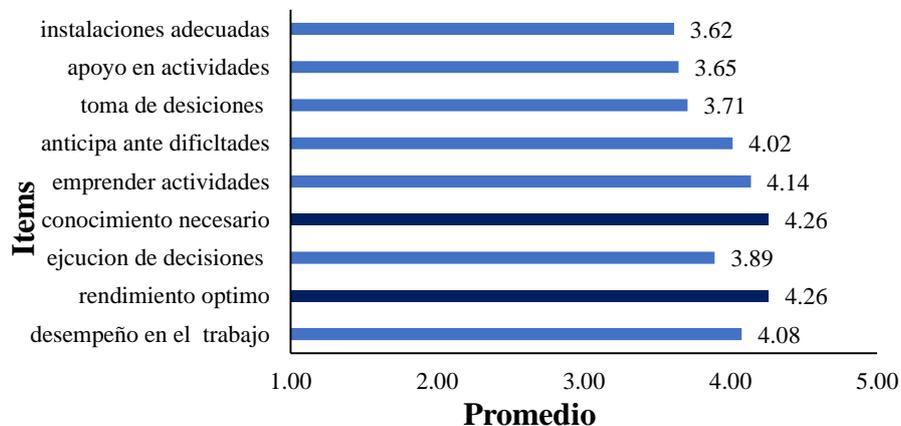
Resumen de la dimensión calidad de trabajo.

	Calidad de Trabajo									Prom.
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
Max	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Min	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2.22
Rango	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2.78
Media	4.08	4.26	3.89	4.26	4.14	4.02	3.71	3.65	3.62	3.96
Desv. Est.	0.67	0.78	0.89	0.80	0.79	0.94	0.90	0.93	1.11	0.58
Coef. De Var.	16.40%	18.21%	22.76%	18.68%	19.04%	23.50%	24.18%	25.39%	30.81%	14.73%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 16.

Indicadores de la dimensión calidad de trabajo.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.3.2. Análisis de la dimensión eficiencia.

Se puede observar que el indicador de la eficiencia es valorado con un promedio de 3.75; es decir, que todos los trabajadores están capacitados para desempeñarse de manera eficiente al momento de ejecutar las actividades propias de cada puesto de trabajo.

Tabla 14.

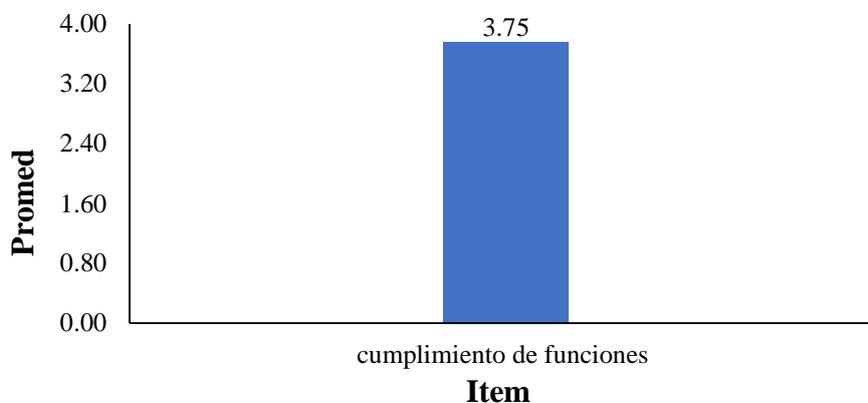
Resumen de la dimensión eficiencia.

	Eficiencia	Prom.
	P20	
Max	5	5
Min	1	1
Rango	4	4
Media	3.75	3.75
Desv. Est.	1.12	1.12
Coef. De Var.	29.80%	29.80%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 17.

Indicador de la dimensión eficiencia.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.3.3. Análisis de la dimensión eficacia.

Se puede observar que el indicador de la eficacia obtuvo un promedio de 3.74; es decir, que las metas y objetivos planteados por cada área de trabajo se cumplen de manera satisfactoria de tal manera que las actividades a desarrollarse tienden a ejecutarse con precisión y a tiempo.

Tabla 15.

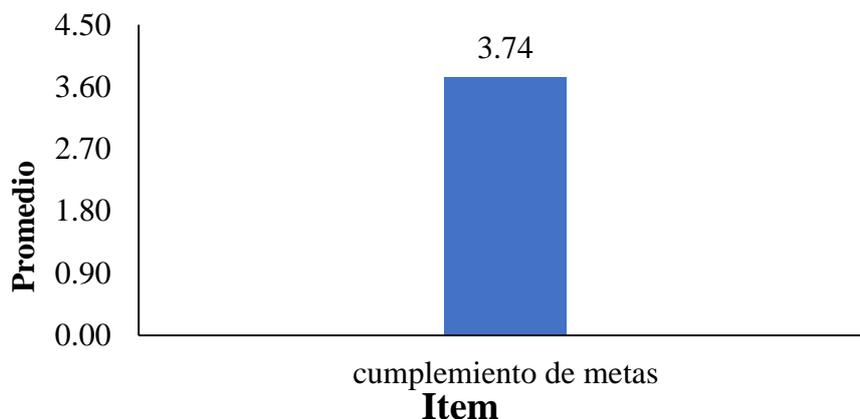
Resumen de la dimensión eficacia.

	Eficacia	Prom.
	P21	
Max	5	5
Min	1	1
Rango	4	4
Media	3.74	3.74
Desv. Est.	1.02	1.02
Coef. De Var.	27.28%	27.28%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 18.

Indicador de la dimensión eficacia.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.3.4. Análisis de la dimensión relaciones interpersonales.

Se puede observar que la afirmación del indicador de relaciones interpersonales obtuvo un promedio de 3.82; es decir, que los colaboradores de la Municipalidad mantienen buena comunicación al momento de compartir información propia del área de trabajo.

Tabla 16.

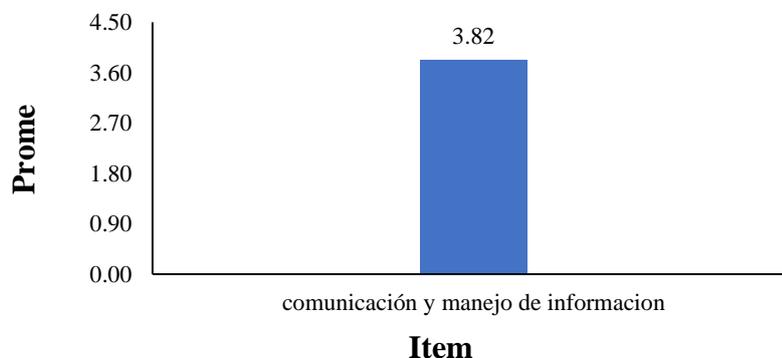
Resumen de la dimensión relaciones interpersonales.

	Relaciones interpersonales	Prom.
	P22	
Max	5	5
Min	1	1
Rango	4	4
Media	3.82	3.82
Desv. Est.	1.00	1.00
Coef. De Var.	26.17%	26.17%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 19.

Indicador de la dimensión relaciones interpersonales.



Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.4. Contraste de las hipótesis

4.4.1. Hipótesis general

Para el análisis de la hipótesis general se aplicó el estadístico para pruebas no paramétricas Rho de Spearman por haberse utilizado datos ordinales en la escala de Likert con cinco alternativas. La prueba de correlación por rangos Rho de Spearman (r_s), mide el grado de correlación que oscila entre (-1 hasta +1); donde (-1) indica que existe una correlación inversa, (1) indica que existe una correlación directa. El valor (0) indica una correlación nula. Matemáticamente la fórmula del coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s), es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación de rangos de Spearman

n = Número de elementos observados

d = Diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones.

Figura 20.

Escala de valores del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

rho	Grado de Relación
0	Relación Nula
± 0.000... – 0.19...	Relación Muy Baja
± 0.200 – 0.39...	Relación Baja
± 0.400 – 0.59...	Relación Moderada
± 0.600 – 0.79...	Relación Alta
± 0.800 – 0.99...	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta

Coefficiente de correlación (r_s) de hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estas dos variables es 0,696, es decir, la correlación es alta.

Para la comparación de hipótesis relacionadas, todas las pruebas establecieron una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$); el grado de confianza es $(1 - \alpha)$, equivalente al 95% (0,95).

Como se muestra en la siguiente tabla, la significancia es 0.000; es decir, es menor que 0.05 (marcado con dos asteriscos cuando es menor que 0.01), se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternante (H₁); por lo tanto, entre la gestión del talento

y desempeño laboral existe correlación positiva alta, entonces: existe una relación significativa entre los puntajes de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 17.

Correlación para la hipótesis general Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

			Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.4.2. Contraste de la hipótesis específica 1

Para analizar las siguientes hipótesis también se aplican los estadísticos de la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Para la comparación de hipótesis relacionadas, todas las pruebas establecieron una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$); el grado de confianza es $(1 - \alpha)$, equivalente al 95% (0,95).

H₀: No existe relación significativa entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

H₁: Existe relación significativa entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

Para este caso, el resultado de las pruebas estadísticas muestran que existe una correlación alta entre la perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral, y el valor es ($r_s = 0,706$).

Como se muestra en la siguiente tabla, la significancia es 0.000; es decir, menos de 0.05 (menos de 0.01 está marcado con dos asteriscos), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternante (H₁), es decir, se considera que la perspectiva de desarrollo profesional mejora la efectividad del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad y tiene un impacto positivo.

Tabla 18.

Correlación para la hipótesis específica Perspectiva de Desarrollo Profesional y Desempeño Laboral.

			Perspectiva de Desarrollo Profesional	Desem. Labor.
Rho de Spearman	Perspectiva de Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desem. Labor.	Coefficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.4.3. *Contraste hipótesis específica 2*

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

Para la comparación de hipótesis relacionadas, todas las pruebas establecieron una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$); el grado de confianza es $(1 - \alpha)$, equivalente al 95% (0,95).

Para este caso, el resultado de las pruebas estadísticas muestran que existe una correlación alta entre la motivación y el desempeño laboral, y el valor es ($r_s = 0,671$).

Como se muestra en la siguiente tabla, la significancia es 0.000; es decir, menos de 0.05 (menos de 0.01 está marcado con dos asteriscos), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternante (H₁), evidenciando así que la motivación influye en el mejoramiento progresivo del desarrollo laboral de la Municipalidad.

Tabla 19.

Correlación para la hipótesis específica Motivación y Desempeño Laboral.

			Motivación	Desem. Labor.
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Rho de Spearman	Desem. Labor.	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.4.4. Contraste de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

H₁: Existe relación significativa entre las competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

Para la comparación de hipótesis relacionadas, todas las pruebas establecieron una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$); el grado de confianza es $(1 - \alpha)$, equivalente al 95% (0,95).

Para este caso, el resultado de las pruebas estadísticas muestran que existe una correlación moderada entre las competencias y el desempeño laboral, y el valor es ($r_s = 0,490$).

Como se muestra en la siguiente tabla, la significancia es 0.000; es decir, menos de 0.05 (menos de 0.01 está marcado con dos asteriscos), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternante (H₁), concluyendo que las competencias influyen para que el desempeño laboral sea más eficiente dentro de la Municipalidad.

Tabla 20.

Correlación para la hipótesis específica Competencias y Desempeño Laboral.

			Competencia	Desem.
			s	Labor.
Rho de	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Spearman	Desem. Labor.	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

4.4.5. *Contraste de hipótesis específica 4*

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín.

Para la comparación de hipótesis relacionadas, todas las pruebas establecieron una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$); el grado de confianza es $(1 - \alpha)$, equivalente al 95% (0,95).

Para este caso, el resultado de las pruebas estadísticas muestran que existe una correlación moderada entre las habilidades y el desempeño laboral, y el valor es ($r_s = 0,453$).

Como se muestra en la siguiente tabla, la significancia es 0.000; es decir, menos de 0.05 (menos de 0.01 está marcado con dos asteriscos), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternante (H₁) afirmando que si las habilidades de cada trabajador son las idóneas, el desempeño de los trabajadores será más eficiente.

Tabla 21.

Correlación para la hipótesis específica Habilidades y Desempeño Laboral.

		Habilidades	Desem. Labor.
Rho de	Habilidades	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,453**
Spearman	Desem.	Coficiente de correlación	,453**
	Labo.	Sig. (bilateral)	,000
		N	65
		N	65

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

Fuente. Encuesta aplicada en Junio del 2021.

CAPITULO V DISCUSIÓN

Analizando los datos estadísticos de gestión del talento humano y desempeño laboral, los resultados de la prueba muestran que la correlación entre las dos variables es alta $r_s = 0.696$, y el nivel de significancia es $p = 0.000 < 0.05$; luego se rechaza la hipótesis nula (H_0), y la hipótesis alternativa se acepta (H_1), es decir, existe una correlación entre ambas variables de estudio. Méndez (2017) en su trabajo gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, en los resultados de la investigación muestra que la correlación entre las variables talento y desempeño laboral es 0.77, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables, y el nivel de significancia bilateral es $p = 0.00 < 0.05$, aceptando la hipótesis general, rechazando la hipótesis nula, se confirma que existe relación significativa entre las variables. En lo que respecta a Valentín (2017), en su estudio de 2016 sobre la gestión del talento y el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, los resultados de la correlación entre las dos variables mostraron que: Prueba de chi-cuadrado de Pearson concluyó que existe dependencia o influencia entre las dos variables y el valor de significancia observado ($p = 0.000$) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$); es decir, la prueba muestra que cuando el nivel de gestión del talento humano es bajo, el desempeño laboral es bajo o normal, si el nivel de gestión del talento es alto, y el desempeño laboral también es alto; Allcchuamán (2015) en su investigación sobre gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la provincia y municipio de Andahuaylas afirmó que existe un alto grado (0,819) correlación entre las variables a investigar. Así mismo la p -valor $\leq 0,05$ indica que el resultado con un error de < 0.01 es altamente significativo. Por tanto, se concluye que hay una correlación positiva entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

Estas investigaciones contrastan con la sugerencia del autor Chiavenato (2009) de que la gestión del talento es la capacidad de todos en el proceso de educación a corto plazo, aplicada de modo sistemático y desarrollando habilidades de acuerdo con las metas establecidas. Chávez (2016) señaló que la buena gestión de talentos puede mejorar las habilidades de todos en la empresa, y también puede permitir una buena comunicación entre los empleados y la organización; a su vez, los autores Quintero, Africano y Faría (2008) confirmaron que el desempeño laboral es una serie de características personales, entre ellas: la capacidad, habilidad, exigencia y calidad de interactuar de acuerdo al trabajo y producir conductas que afecte el resultado; Chiavenato (2000) en términos de encontrar las metas establecidas, la calidad del servicio o la calidad del trabajo de los empleados de la organización desde habilidades profesionales a habilidades interpersonales, Africano y Faría (2008) además de la cualidad de interactuar de acuerdo al trabajo a desempeñar.

En otras palabras, siempre que la organización tenga una buena gestión del talento, el desempeño de cada empleado puede ser superior al esperado.

De igual forma, al analizar las dimensiones y variables de desarrollo laboral encontradas en los resultados de la investigación, se encuentra que existe una correlación alta ($r_s = 0.706$) entre la perspectiva de desarrollo profesional y las variable de desempeño laboral; por otro lado, motivación y desempeño laboral tienen correlación alta ($r_s = 0.671$); en su investigación Méndez (2017), el resultado del coeficiente de correlación es 0,85, lo que indica que existe una correlación positiva entre la dimensión motivación y la variable de desempeño laboral; a su vez, la dimensión de competencias y el desempeño laboral tienen un nivel correlacional moderada ($r_s = 0.490$) finalmente, la dimensión habilidad y el desempeño laboral tienen un grado de correlación moderada ($r_s = 0.453$); en el estudio de Méndez (2017), la dimensión de habilidad con respecto al desempeño

laboral, el coeficiente de correlación es 0,94, lo que indica que existe correlación positiva alta. Además, la dimensión de competencias es la más alta, con un promedio de 4.23; el autor Trujillo (2014) señaló que la competencia es una solución única a través del uso de diferentes habilidades en un ambiente de trabajo específico. El proceso por el cual el sujeto utiliza el proceso creativo combinado con conocimiento, experiencia, actitud, valores; una situación en la que el razonamiento sistemático se coloca por encima del razonamiento mecánico y de memoria. En lo que respecta a los autores Medina, Domínguez y Sánchez (2008), creen que la habilidad debe integrar todo lo que tenemos que aprender, cómo debemos aplicar y practicar lo aprendido, actitudes, emociones y valores la base de todo el proceso de educar y educarse.

CONCLUSIONES

1. A través del análisis estadístico se determinó la correlación moderada de la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados del municipio de Nuevo Progreso Tocache-San Martín. Los resultados de la prueba muestran que la correlación entre las dos variables es directa y se identifica como correlación alta $r_s = 0.696$; la significancia es 0,000; es decir, es menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alternativa H_1 .
2. Para la comparar los resultados de la hipótesis perspectiva de desarrollo profesional y el desempeño laboral, todas las pruebas establecieron un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$). El nivel de confianza es $(1 - \alpha)$, que equivale al 95% (0,95), obteniendo una correlación alta ($r_s = 0.706$), la significancia es 0.000, es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternante se acepta (H_1); en otras palabras, la perspectiva de desarrollo profesional tiene un impacto positivo en la mejora de la eficacia del desempeño laboral.
3. Para la comparación de la hipótesis entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral, todas las pruebas establecieron un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$). El nivel de confianza es $(1 - \alpha)$, que equivale al 95% (0,95), se obtuvo una correlación alta ($r_s = 0.671$), con una significancia de 0,000 y menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternante (H_1), indicando que la motivación incide en el incremento paulatino del desempeño laboral; implicar que motivar a los individuos a través de premios y reconocimientos puede predisponer a las personas a aprender nuevas habilidades para mejorar sus niveles de desempeño en las instituciones laborales.

4. Para la comparación de la hipótesis entre de la dimensión de competencias y la variable desempeño laboral, todas las pruebas establecieron un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$). El nivel de confianza es $(1 - \alpha)$, que equivale al 95% (0,95), se obtuvo un grado de correlación moderada ($r_s = 0.490$), la significancia es 0.00, menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alternante (H_1); la conclusión es que, la influencia de la competencia hace que el desempeño laboral sea más eficiente, demuestra que cada trabajador debe ser seleccionado en base a las aptitudes y conocimientos requeridos para los diferentes puestos laborales a fin de poder cubrirlas de manera competente.
5. Para la comparación de la hipótesis entre de entre la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral, todas las pruebas establecieron un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$). El nivel de confianza es $(1 - \alpha)$, que equivale al 95% (0,95), se obtiene una correlación moderada ($r_s = 0.453$) y la significancia es 0.000, la cual es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternante (H_1), indicando que si las habilidades de cada trabajador son adecuadas, el desempeño laboral será ser más eficiente; esto nos hace entender que los trabajadores deben estar técnicamente preparados para un determinado trabajo, lo que a su vez puede conducir a buenas relaciones laborales con otros trabajadores, mejorando así su desempeño en el trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Realizar una exploración longitudinal para evaluar más a fondo el avance de la Gestión del Talento Humano con respecto a Desempeño Laboral en la Municipalidad de Nuevo Progreso, e identificar los principales defectos y factores que dificultan la mejora continua de sus diferentes gestiones.
2. Se recomienda que la municipalidad del distrito Nuevo Progreso capacite al personal municipal de manera más estable en un período corto de no más de tres meses.
3. Se recomienda que la Municipalidad de Nuevo Progreso monitoree el desempeño de las funciones de personal y promueva la recompensa de los trabajadores destacados en cada campo de trabajo de manera más continua.
4. Se recomienda que la Municipalidad de Nuevo Progreso lleve a cabo la gestión del empleo a través del proceso de selección e incorporación de trabajadores adecuados de acuerdo con los requisitos específicos de cada puesto.
5. Se recomienda que la Municipalidad de Nuevo Progreso que el desempeño del personal debe ser evaluado en base a su rendimiento, así mismo, debe aplicarse de acuerdo a los lineamientos de cada área, para así determinar de manera adecuada la meritocracia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *www.cuidatudinero.com*. Recuperado de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Allcahuamán, K. I. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015*. Andahuaylas, Perú.
- Amato, C. N. (2014). *Redefinición del concepto de desempeño y sus dimensiones en el marco de la sustentabilidad organizacional*. Buenos Aires - Argentina.
- Andrade, .: D. (2015). *EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO “ALFONSO VILLAGÓMEZ ROMÁN”*. Riobamba - Ecuador.
- Bontigui, M. G. (2011). La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. *Dialnet*, 297 - 230.
- Borman, W. C., Allen, T. D., Penner, L. A., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*.
- Bravo, T. M., & Mejía, M. G. (2016). *Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud(SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015*. . Matagalpa.
- Cabral, R. J. (04 de Junio de 2013). *eoi.es*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- CASTAÑEDA, B. A., & FLORES, B. L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. Cerro de Pasco – Perú.

- Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: The McGraw-Hill Companies, Inc.,.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Max Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogota: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administracion: tendencias y estrategias de nuevos paradigmas*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*. Habana: La Habana: Academia.
- Dolan, S. L., Cabrera, R. V., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Hernández, J. O. (2018). *ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL*. Ciudad de México: Dos Consultores, S.A. de C.V.

- Huwasquiche, Y. T. (2018). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORPORACIÓN FRUTÍCOLA DE CHINCHA, 2017*. CHINCHA ALTA – PERÚ.
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2003). Quedarse corto en los indicadores del desempeño no financiero. *Harvard Business Review*, 74 - 80.
- López, P. L. (2004). *www.scielo.org*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Mamani, M. N. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES PUNO – 2017*. PUNO – PERÚ.
- Medina Rivilla, A., Domínguez Garrido, M. C., & Sánchez Romero, C. (2008). FORMACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS DISCENTES MEDIANTE UN DISEÑO INTEGRADO DE MEDIOS. *Redalyc*, 327- 357.
- Melchor, F. C., & García, A. O. (2016). Comunicación Laboral: Una Propuesta Estratégica. *Enseñanza e investigación*, 183-194.
- Méndez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016* .
- Méndez, Y. D. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016* . Perú.
- Mendizábal Bermúdez, G. (2013). ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MÉXICO DE FRENTE A LOS TRABAJADORES. *Redalyc*, 123 - 145.

- Mestre, A. (2008). LA ÉTICA DE LA RESPONSABILIDAD SEGÚN ROBERT SPAEMANN. *Redalyc*, 233 - 257.
- Pérez, O. (13 de Julio de 2021). *peoplenext*. Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO*. Maracaibo, Venezuela: Redalyc.org.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL .
- Schmidt, M. S. (22 de Junio de 2006). *COMPETENCIAS, HABILIDADES COGNITIVAS, DESTREZAS PRÁCTICAS y ACTITUDES DEFINICIONES Y DESARROLLO*. Obtenido de <https://rmauricioaceves.files.wordpress.com/2013/02/definicion-comphabdestrezas.pdf>
- Silva, F. E., & Lahera, Y. M. (2006). *Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano*. La Habana.
- Tamayo, M. T. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. . Mexico: LIMUSA, S.A.
- Torres, B. E. (2009). *HABILIDADES DIRECTIVAS*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Tovar, L. A. (2010). *MONOGRAFIA SOBRE TRABAJO DE EQUIPO*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

- Trujillo Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Redalyc*, 307 - 322.
- Trujillo-Segoviano, J. (s.f.).
- Valentín, R. H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima, Perú.
- Velásquez Contreras, A. (2007). LA ORGANIZACIÓN, EL SISTEMA Y SU DINÁMICA: UNA VERSIÓN DESDE NIKLAS LUHMANN. *Redalyc*, 129 - 155.
- Vendrell, P. (2001). *Conocimiento: el oro gris de las organizaciones*. Madrid: Fundación DINTEL.
- Villavicencio, E. V., & Bayona, V. S. (2020). *Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018*. Tarapoto – Perú.
- Viviana, P. F. (2009). *Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Contextual*. Caracas.

ANEXO

INSRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

La siguiente encuesta nos permitirá evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad del distrito de Nuevo Progreso, al momento de contactar con los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo. En esta encuesta se calificará mediante la escala numérica del 1-5 donde:

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

ITEMS					
1. V.I. Gestión de talento humano					
A. Incorporación	1	2	3	4	5
1. El personal que labora en la Municipalidad de Nuevo Progreso, es seleccionado de acuerdo al requerimiento de la institución.					
2. El desplazamiento del personal se realiza en función al cuadro de asignación del personal (CAP).					
B. Capacitación	1	2	3	4	5
3. La capacitación del personal se realiza según la carencia funcional del trabajador.					
4. En los talleres de capacitación del personal se utilizan (Ambiente, material visual y ponente de acuerdo al tema)					
5. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.					
C. Incentivos	1	2	3	4	5
6. Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetarios), para el trabajador.					
7. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (no monetarios), para el trabajador.					
8. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.					
D. Conocimientos	1	2	3	4	5
9. Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.					
E. Habilidades	1	2	3	4	5
10. Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.					

ITEMS					
1. V.D. desempeño laboral					
A. Desempeño de la tarea (aptitud)	1	2	3	4	5
11. Su ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.					
12. Su rendimiento es óptimo de acuerdo a sus conocimientos en el cargo que desempeña actualmente.					
13. Las decisiones que se toman se ejecutan con prontitud y eficacia.					
B. Desempeño contextual (actitud)	1	2	3	4	5
14. Considera que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias del puesto.					
15. Puede emprender sus actividades sin esperar órdenes superiores.					
16. Se anticipa ante las dificultades que se puedan presentar en el puesto de trabajo.					
C. Desempeño organizacional	1	2	3	4	5
17. El personal que labora en la municipalidad está en capacidad de tomar decisiones en los puestos de trabajo.					
18. El personal de la municipalidad constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
19. Las instalaciones le brinda un adecuado ambiente para desempeñar sus funciones administrativas.					
D. Responsabilidad	1	2	3	4	5
20. Los demás trabajadores cumplen sus funciones adecuadamente					
E. Organización	1	2	3	4	5
21. Los trabajadores cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo					
F. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
22. Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución					

Fuente. Méndez (2017).

DATOS DE CONTROL:

Sexo M..... F.....

Edad:.....

Grado de instrucción:.....

Nivel ocupacional.....