

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO**

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION**

ELABORADO POR

HUAYTÁN TUCTO; Luzmila

TINGO MARÍA – PERÚ

2021

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

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

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Escuela Profesional : Administración

Título de tesis : Gestión del talento humano y el desempeño laboral en
la Municipalidad Distrital de Castillo Grande -
Huánuco

Autor(a) : HUAYTÁN TUCTO, Luzmila
DNI: 71306181
Título conducente a: Licenciado en Administración
Año de aprobación y sustentación: 2019 y 2021

Asesor de tesis : MsC. Nebenka Caro Potokar

Programa : 2. Desarrollo Social PICSDS

Línea(s) : 2.1. Capital Humano

Lugar de ejecución : Castillo Grande Huánuco

Entidad : Municipalidad Distrital de Castillo Grande

Duración : Inicio 10 de enero 2019
Termino 28 de febrero del 2020

Financiamiento : Fondo de Desarrollo Universitario : 0.00
Recursos propios : S/. 3750.00
Otros : 0.00



.....
Huaytán Tucto Luzmila
TESISTA



.....
Mg. Nebenka Caro Potokar
ASESORA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 005-2021-EPA- FCEA-UNAS
REUNIÓN VIRTUAL

Siendo las 11:00 horas del día jueves 09 de setiembre de 2021, se reúnen mediante videoconferencia a través de la plataforma Microsoft Teams, los miembros del jurado calificador de tesis designados mediante Resolución Nro. 328-2019-D-FCEA, por lo que se autoriza la ejecución de la tesis con Resolución N° 453/2019-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:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE – HUANUCO.

Presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **HUAYTAN TUCTO, Luzmila.**

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 12:00 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, 09 de setiembre de 2021.

Mag. Juan Paz Soldán Chávez
Presidente del Jurado

Mag. David Ancobar Berrospi
Miembro

Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Miembro



Mag. Nebenka Caro Potokar
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 ser el inspirador y darme fuerzas y salud para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes eh logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Es un orgullo y privilegio ser su hija.

A mis hermanos(as) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas personas que me apoyaron e hicieron que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi gratitud a Dios por bendecirme, ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y debilidad.

A mi familia, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi apoyo fundamental durante todo este tiempo.

A Keler Panduro Guillermo mi novio por el apoyo incondicional que me brinda cada día y también por inculcarme a poder culminar este trabajo de investigación, ya que esto es muy importante para mí, gracias por estar siempre presto a apoyarme.

A Andrea Mallqui Sánchez mi mejor amiga, por ser como eres y por apoyar todas mis locuras, de igual manera por apoyarnos ambas y ayudarnos a terminar nuestra tesis. Gracias por tu amistad y compañía en estos años ya que compartimos momentos inolvidables que me dejaron mucha alegría.

De manera especial a mi asesora de tesis, Nebenka Caro Potokar por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente.

Por último, a la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Alma Mater y en especial a la Escuela Profesional de Administración, a sus respectivos docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi formación.

INDICE DE CONTENIDO

INDICE DE FIGURAS	4
INDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 ANTECEDENTES	6
1.1.1 Internacional	6
1.1.2 Nacional	7
1.1.3 Local	8
1.2 BASE TEÓRICA	9
1.2.1 Talento Humano	9
1.2.2 Gestión del Talento Humano	10
1.2.3 Importancia de la Gestión del Talento Humano	12
1.2.4 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano (Conocimiento, Habilidades, Motivación, Actitudes)	15
1.2.5 Desempeño Laboral	19
1.2.6 Desempeño Laboral en una Municipalidad	22
1.2.7 Importancia del Desempeño Laboral	23
1.2.8 Dimensiones del Desempeño Laboral	24
1.2.9 Municipalidad	25
1.2.10Municipalidad Distrital	27
1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	27
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
2.1 HIPÓTESIS	29
2.1.1 Hipótesis General	29
2.1.2 Hipótesis Específicas	29
2.2 VARIABLES	29
2.2.1 Variable independiente : Gestión del Talento Humano	29
2.2.2 Variable dependiente : Desempeño Laboral	29
2.3 MATRIZ DE CONSISTENCIA	29
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1 Tipo	32
3.1.2 Nivel	32
3.2 MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	32
3.2.1 Método	32
3.2.2 Diseño	33

3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA	34
	3.3.1 Población	34
	3.3.2 Muestra	34
3.4	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
	3.4.1 Dispositivos	34
	3.4.2 Técnicas de recopilación y procesamiento de datos	34
3.5	METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	36
	3.5.1 Estadística Descriptiva	36
	3.5.2 Estadística Inferencial	36
3.6	PROCEDIMIENTO	37
	3.6.1 Análisis del Instrumento	37
3.7	Aplicación del Instrumento	38
	3.7.1 Elaboración del Informe Final	38
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	39
4.1.	ANÁLISIS DE DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA INVESTIGACIÓN	39
	4.1.1. Análisis según sexo de la muestra encuestada	39
	4.1.2. Análisis según edad de la muestra encuestada	39
	4.1.3. Análisis según Grado de instrucción de la muestra encuestada	40
	4.1.4. Análisis según Procedencia de la muestra encuestada	41
4.2.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA INVESTIGACIÓN	41
	4.2.1. Análisis de la Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	41
	4.2.2. Análisis de los indicadores de la variable independiente: Gestión del Talento Humano.	42
	4.2.3. Análisis de la Variable Dependiente: Desempeño Laboral	46
	4.2.4. Investigación de los indicadores de la variable dependiente Desempeño Profesional	47
4.3.	CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS	49
	4.3.1. Prueba de Hipótesis General	49
	4.3.2. Prueba de Hipótesis para las dimensiones	50
	4.3.3. Prueba estadística de correlación para el indicador habilidades	51
	4.3.4. Prueba estadística de correlación para el indicador motivación	52
	4.3.5. Prueba estadística de correlación para el indicador actitudes	53
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	55
	CONCLUSIONES	59
	RECOMENDACIONES	61
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
	ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	69
	ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación.....	33
Figura 2. Análisis según sexo de la muestra encuestada.	39
Figura 3. Análisis según edad de la muestra encuestada.	40
Figura 4. Análisis según grado de instrucción de la muestra encuestada.	40
Figura 5. Análisis según procedencia de la muestra encuestada.	41
Figura 6. Análisis de la variable independiente Gestión del Talento Humano.....	42
Figura 7. Análisis de la dimensión conocimientos.	43
Figura 8. Análisis de la dimensión Habilidad.....	44
Figura 9. Análisis de la dimensión Motivación.	45
Figura 10. Análisis de la dimensión Actitudes.	46
Figura 11. Análisis de la variable dependiente Desempeño Laboral.....	47
Figura 12. Análisis de la dimensión Calidad del Trabajo.....	48
Figura 13. Análisis de la dimensión Trabajo en Equipo.....	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Consistencia.	30
Tabla 2. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.	31
Tabla 3. Población de estudio	34
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento	37
Tabla 5. Validación del instrumento de medición de variables	38
Tabla 6. Correlación para la hipótesis general de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.	50
Tabla 7. Correlación para la primera dimensión conocimientos.	51
Tabla 8. Correlación para la segunda dimensión habilidades.....	52
Tabla 9. Correlación para la tercera dimensión motivación.	53
Tabla 10. Correlación para la cuarta dimensión actitudes.....	54

RESUMEN

El objetivo primordial del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano (Variable Independiente) y el desempeño Laboral (Variable Dependiente) de los empleados en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. La investigación fue de tipo básica a nivel ya que se buscó la asociación de variables, método descriptivo-correlacional, de diseño no experimental de corte transversal.

La muestra estuvo conformada por 86 colaboradores que fueron sometidos a una encuesta Likert, la variable independiente (19 ítems), que constaba de cuatro dimensiones; Conocimientos, habilidades, motivación, actitudes, la variable dependiente (9 ítems), que tiene dos dimensiones; Calidad de trabajo y trabajo en equipo. Los resultados de la hipótesis general encontraron que la Gestión del Talento Humano tuvo una relación significativa con el Desempeño Laboral existe una conexión entre las variables independientes Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Castillo Grande (sig.= 0.00 <0.05), con un rango de relación calificado como moderado (rs = 0,521). Se utilizó el modelo de Rho Spearman para el análisis de los datos.

Palabras clave: Conocimientos, habilidades, motivación, actitudes, calidad del trabajo y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The primary objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent (Independent Variable) and the Labor performance (Dependent Variable) of the employees in the District Municipality of Castillo Grande. The research was of a basic type at the level since the association of variables was sought, a descriptive-correlational method, of a non-experimental cross-sectional design.

The sample consisted of 86 collaborators who were subjected to a Likert survey, the independent variable (19 items), which consisted of four dimensions; Knowledge, skills, motivation, attitudes, the dependent variable (9 items), which has two dimensions; Quality of work and teamwork. The results of the general hypothesis found that Human Talent Management had a significant relationship with Work Performance, there is a connection between the independent variables Human Talent Management and Work Performance in the Municipality of Castillo Grande (sig. = 0.00 <0.05), with a ratio range rated as moderate (rs = 0.521). The Rho Spearman model was used for data analysis.

Keywords: Knowledge, skills, motivation, attitudes, quality of work and teamwork.

INTRODUCCIÓN

El problema de la gestión de personas en el sector público latinoamericano es la falta de gestión para adquirir perfiles y habilidades de liderazgo, modalidad predominante con tendencia al paternalismo, adoptando comportamientos que apoyan más que alientan a los empleados; sistemas de contratación amplios y altamente formalizados con un alto nivel de conocimiento y mérito formal sin tener en cuenta las cualidades de liderazgo, conflictos en los ascensos por obstáculos a la promoción y obligaciones excesivas en la retribución del diploma y no por el puesto que no vincula al salario a la responsabilidad asumida y la carga de trabajo real, pueden ralentizar los salarios y, en última instancia, la distancia casi absoluta entre el desempeño laboral y el funcionamiento de los sistemas de promoción y remuneración (Arbaiza 2012).

Actualmente en nuestro país, la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral viene siendo de gran interés en las entidades públicas, puesto que los implicados de las altas direcciones son consecuentes y saben de qué solo será posible obtener la calidad total en el servicio, conociendo y optimizando la correlación entre estructura física, el engagement y las estrategias de trabajo que aplican en una empresa, que evaluará su funcionamiento para conseguir los objetivos de la entidad. Empero, esta inquietud a menudo permanece escrito, puesto que las entidades públicas contratan a los empleados que están emocionalmente agotados en respuesta a las malas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, motivación limitada para el éxito, escasa capacitación, falta de oportunidades para ascender, baja remuneración y muchas veces la infraestructura es inapropiada.

Marco Tulio Gutiérrez, asevera: “lo lastimoso es que las corporaciones se rigen por criterios particulares, para escoger a sus participantes; no obstante, ni siquiera respetan las exigencias que ellos establecieron, debido a esto es evidente pensar que una institución

pública, local o regional pone entre sus requisitos de selección que los gerentes tengan, al menos, una ocupación o vivencia emparentada al rango que van a desempeñar” (Entrevista en la Revista Enfoco 2019).

Para lo cual la investigación se realizó en el Municipio Distrital de Castillo Grande, provincia Leoncio Prado, región Huánuco, que cuenta con 86 trabajadores según el área de Recursos Humanos del Municipio indicado, para el año 2019.

En el estudio se expuso como problema general: ¿Cuál es el grado de relación entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco?; se plantearon problemas específicos, como: ¿Cuál es el grado de relación entre el Conocimiento y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco? ¿Cuál es el grado de relación entre las Habilidades y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco? ¿Cuál es el grado de relación que existe entre Motivación y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco? ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Actitudes y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

La relevancia de la investigación se fundamenta en que los recursos humanos son un elemento primordial para la organización, ya que utilizan los demás elementos a disposición de la empresa para presentar los objetivos trazados. Para que esto sea viable los usuarios externos deben tener un alto nivel de comodidad y estar motivados, ya que sus condiciones de vida dependen de estas circunstancias (Arnedo y Castillo, 2009).

De esta manera, Rojas y Vélchez (2018), expresan que a través del estudio del desempeño laboral se puede verificar el sentido del auténtico coste del talento humano en una organización, quiere decir que, sin los colaboradores no puede existir una empresa, y esos además deben ser capacitados con un conocimiento especializado para ser la

vanguardia de los recientes cambios tecnológicos, con el fin; primero de incrementar los ingresos de la empresas y segundo contribuyendo al bienestar de los trabajadores.

El pilar fundamental de una entidad pública y privada es el personal que labora en dicha organización y de ellos depende la buena o la mala imagen ante la población, en la presente investigación el objeto de estudio es una municipalidad distrital donde se observa dificultades tanto estructurales y de personal, que dentro de dicha entidad pública la encargada de seleccionar al personal adecuado que cumpla los requisitos es el área de Gestión del Talento Humano.

En base a lo expuesto anteriormente, la investigación tuvo como objetivo general; Determinar el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. Se plantearon como objetivos específicos: Conocer el grado de correlación entre Conocimiento y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco; Conocer el grado de correlación entre Habilidades y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco; Conocer el grado de la relación que existe entre Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco; Conocer el grado de correlación que existe entre Actitudes y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Huánuco.

Las variables consideradas para la investigación son la variable independiente Gestión del Talento Humano con sus principios (Conocimiento, Habilidades, Motivación y Actitudes) y la variable dependiente Desempeño Laboral con las dimensiones (Calidad del trabajo y Trabajo en equipo).

La hipótesis general fue; Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Castillo Grande – Huánuco. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre

Conocimiento y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Castillo Grande - Huánuco, Existe una relación entre Habilidades y Desempeño Laboral en la Municipalidad Castillo Grande - Huánuco, Existe una relación significativa entre Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad Castillo Grande – Huánuco, Existe una relación significativa entre Actitudes y Desempeño Laboral en la Municipalidad Castillo Grande - Huánuco.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 Internacional

Alarcón (2015), en su disertación “Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral de los individuos con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi - Ecuador”. El objetivo fue comparar la correlación entre dichas variables; de esta forma, ha ayudado a las personas con discapacidad a mejorar su nivel de trabajo, a hacer más eficiente su trabajo y a contribuir al logro de las metas institucionales. El resultado de las conclusiones arrojó que un 44,58% de las instituciones públicas de la comunidad no emplea la gestión de recursos humanos por competencias, que resulta un impacto directo en el desempeño profesional de las personas con discapacidad.

De La Cruz (2011), en su disertación “La gestión del talento humano mejora el desempeño laboral de Master Light Cia. Ltda. Su objetivo básico es incrementar el desempeño de los talentos humanos estableciendo el espacio de talento humano en una organización de importación y empaque para alumbrado público. La investigación es descriptivamente correlativa porque se especifican actividades y métodos de trabajo, también se utilizó el método inductivo-deductivo y estadístico para identificar la problemática existente y las fortalezas productivas. La conclusión general está significativamente relacionada con el supuesto de la hipótesis.

1.1.2 Nacional

Torres y Zegarra, (2015), en su disertación con el título “Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno - Perú”. El objetivo de la investigación es conocer el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue simple y el diseño fue no experimental. El método utilizado es cuantitativo, la muestra fue probabilística y estratificada, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El estudio de investigación concluye que se determinó un nivel de significancia del 5%. Existe una fuerte relación directa positiva ($r = 0.828$) y significancia ($t = 16.90$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, lo que demuestra que, a mejor clima organizacional, mejor rendimiento.

Torres y Zegarra (2015), en su disertación, Clima organizacional y desempeño en el trabajo en instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno - Perú”. El objetivo de dicho estudio es conocer el grado de relación entre ambas variables; el tipo de investigación fue básico y diseño no experimental, el método utilizado es cuantitativo, la muestra fue probabilística y estratificada, fue constituido por una población de 133 docentes. El estudio concluye con un nivel de significancia del 5%. Existe relación directa positiva ($r = 0.828$) y significación ($t = 16.90$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno – Perú.

Del Castillo, (2016) en su estudio titulado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del administrador del Distrito Municipal de Chaclacayo - Lima" redactó la encuesta, la ficha de datos de la herramienta y el cuestionario estructurado

con un total de 82 colaboradores de la administración distrital de Chaclacayo. El método de búsqueda fue hipotéticamente deductivo y el diseño de búsqueda es descriptivo correlativo, no experimental. La encuesta finaliza con un puntaje de 0.775, mostrando que existe una relación significativa entre ambas variables; que el coeficiente de correlación de Rho-Spearman representa una alta asociación entre las variables.

1.1.3 Local

Ramírez (2008), "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la UNAS". Su principal objetivo fue examinar la influencia de los primordiales elementos del clima organizacional en la complacencia profesional de los docentes. La investigación fue básica de nivel descriptivo, método descriptivo-correlativo de diseño transversal. La encuesta se empleó a 48 docentes distribuidos equitativamente según la población. Los estudios revelan que los factores del clima organizacional exponen una desviación del 31,74% ($R^2 = 0,3174$) en la satisfacción de los profesores, estadísticamente muestra que la variable ambiente laboral influye en la satisfacción.

Machuca (2016), "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la MPLP-Tingo María". El objetivo fue determinar si existe correlación significativa entre dichas variables. La indagación se llevó a cabo en el municipio provincial de Leoncio Prado en la ciudad de Tingo María. La muestra se aplicó a 180 colaboradores de dicha entidad, el nivel de cálculo fue tipo Likert. Se usó el tipo de estudio, el nivel correlacional, el método descriptivo de correlación y el diseño transversal. La prueba de hipótesis general descubrió en sus resultados, relación directa (positiva) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual

demuestra un grado de relación clasificado como bueno ($r_s = 0,770$).

1.2 BASE TEÓRICA

1.2.1 Talento Humano

Para Louffat (2012), “Es un enfoque diseñado para el potencial humano futuro, en otras palabras, la idea de sostenibilidad manifestada en el proceso individual del individuo en sus dimensiones espiritual, emocional, racional y fisiológica e integrada en sinergia con el progreso de la organización”.

Moreno y Godoy, (2012), aseveran que el recurso humano es en sí mismo la representación del personal de una organización, que puede ser una institución pública o privada; si bien el término Talento Humano es la peculiaridad de cada agente a la hora de prestar un servicio específico ya sea como profesional o profesión, ocupación con competencias (conocimientos, habilidades).

Por otro lado, el Talento Humano es la actitud comprometida para consolidar los resultados favorables en las ventajas de la organización, es decir que el profesional, técnico, trabajador enfatiza la puesta en práctica de lo aprendido de manera teórica con el fin de para obtener los resultados óptimos, para él y la empresa (Jericó, 2001 citado en Prieto, 2013).

Prieto, (2013), el talento es la habilidad, el don que nace o se aprende con la experiencia para que las personas involucradas puedan encontrar una solución viable de manera satisfactoria, es decir inteligente, utilizando todas sus capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias, comprometidos en la óptima investigación del problema mencionado.

El talento humano es un bien abstracto apreciado e intangible que da a las organizaciones un valor agregado diferenciador, donde el personal tiene cualidades

que pueden incrementar satisfactoriamente los ingresos de la empresa.

Lledó (2011) asevera que la Gestión del Talento Humano en una empresa es el pilar imprescindible para la obtención de logros favorables y el desarrollo exitoso de las etapas del proceso en la ejecución de los procedimientos, pues al final, las personas son las únicas que responden a las ocupaciones.

1.2.2 Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), sustenta que: Gestionar el talento humano es la capacidad que tiene aquellas personas que poder conducir de manera eficiente una organización, además es el conjunto de políticas tanto públicas y privadas como aquellos cargos gerenciales donde demuestran la actitud para poder convocar, seleccionar, capacitar y recompensar aquellos trabajadores que cumple las expectativas laborales. Por ende, dentro de la organización las personas seleccionadas al principio son agentes pasivos, con la entrega de las funciones según el reglamento interno pasan a ser agentes activos que al mismo tiempo desenvuelven sus capacidades que ayudan a gestionar de manera racional los recursos de la empresa, ahora son colaboradores mas no solo “trabajadores de escritorio”

Talledo (2007), asegura que dentro de una empresa se debe priorizar el talento y su gestión en la administración de recursos humanos, además de que la persona puede ocupar cargos gerenciales, administrador o trabajador que cumpla con los reglamentos internos como también con la visión, misiones, fines, objetivos para poder conseguir una mayor eficacia.

Mora (2012), resalta actualmente que se dan nuevos retos y dificultades en el medio, por consecuente la Gestión de talento humano es un instrumento que potencia el nivel de competencia personal y la destreza en relación a las exigencias

operativas de la empresa donde cada uno de los integrantes puede ser una potencialidad en referencia al talento humano.

Vásquez (2008), asevera que la gestión del talento humano es una acción menos dependiente de jerarquías, disposiciones y reglas. Recalcó lo importante que es la colaboración de la empresa en el cual se involucra para conformar un conjunto de medidas como la implicación de los colaboradores, con los objetivos corporativos, el desembolso de los sueldos, en función de la productividad de cada colaborador, la igualdad de trato y la formación profesional.

Martínez (2013) muestra que, el talento humano es una confitura o mezcla de cuestiones del ser humano, en ese entender sus experiencias, aptitudes, sentimientos, intereses, cualidades, destreza, etc. El talento humano no solo debe ser disposición de personas selectas, sino que cualquier persona que puede ejercerlo, eso sí cumpliendo un requisito, dando todo por la empresa que la hace competente y atractiva para una entidad.

Chiavenato (2010), asegura que: “las personas dentro de una organización que están agregados a un grupo no quieren decir que pueden lograrlo lo necesario y suficiente, aparte de ello pueden complementar con las experiencias, conocimientos, intereses, actitudes, potencialidades, éxitos, mentorías, habilidades entre otros aspectos, que tenga el propósito de incrementar la productividad de la empresa sino también la calidad de personas que son.”. (Citado en Cruz, 2015).

Dessler (2006), afirmó que el personal de la organización, muy aparte de su relación laboral, debe la empresa enfocarse en sus cualidades, actitudes, predisposición como también capacitarlos, y considerar un clima laboral estable para poder obtener un mejor rendimiento.

1.2.3 Importancia de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato, (2009) y Herrera, (2013), indican que es muy importante conocer los instrumentos de planificación dentro de una empresa para poder gestionar de manera adecuada al personal como también al mismo sostenimiento de la empresa y/o organización.

Según Pardo y Porras, (2011), afirma que el talento humano es muy trascendental dentro de una empresa y/o organización a que por ello se le puede denominar “socio estratégico” en el sentido, que dentro de la empresa tiene un fuerte impacto por los diversos programas y la relación por los estados financieros de la empresa. En fin, de los socios estratégicos dentro de la empresa y/o organización se empoderen con sus actitudes y buenas ciudades para poder brindar un mejor servicio.

De acuerdo con Allen (2012), refiere que dentro de una empresa que los encargados de poder identificar a los futuros talentos humanos pueden tener una serie de requisitos que motive y promueva, como también que tengan un rol motivacional para así que los futuros trabajadores muy aparte de cumplir con sus compromisos, capacidades y deseos. Tengan la predisposición para el cumplimiento de las metas y ser personas con capacidad de resolución de conflictos, gestión empresarial, ser autodidactas y sobre todo ser responsable.

Por tanto, la Gestión del Talento Humano solo crea una ventaja profesional en las empresas si se lleva a cabo de la mejor forma y con un enfoque en el desempeño de la organización cuyo activo más importante son los empleados.

Mediante el Decreto Legislativo 1023, que establece la Autoridad del Servicio Público Nacional, garantiza que:

“(…) los recursos humanos son el componente esencial de los servicios

gubernamentales”, sostiene que el comportamiento humano es una variable determinante para lograr la eficiencia, efectividad y calidad que la comunidad necesita.

En nuestra área administrativa local, la Autoridad Nacional de la Función Pública (SERVIR) está intensamente comprometida con el fortalecimiento de las estructuras de personal que han asumido altísimas competencias institucionales y actúa de acuerdo con las estrictas disposiciones del Decreto Legislativo No. 1023, de los siete (7). Subsistemas del sistema de gestión administrativa de recursos humanos (planificación de la política de personal, organización y distribución del trabajo, gestión del desempeño, gestión de remuneraciones, gestión del trabajo, gestión del desarrollo y la formación, gestión de las relaciones humanas y sociales) y por tanto también la responsabilidad establecida a la normativa, principios, métodos, procedimientos y técnicas de implementación del sistema

De tal forma le añadimos la presencia del Departamento de Recursos Humanos en los artículos de la Ley del Servicio Civil - Ley N ° 30057 y su Reglamento y será posible ver la nueva dimensión que adquirió esta especialidad en las Comunas, que fue imprescindible y comprometido institucionalmente en el ejercicio de una función estratégica de alto nivel técnico, participar sistemáticamente en actividades que conduzcan al logro de los objetivos de la empresa.

Empero se señaló que, la Dirección de Recursos Humanos de algunos Municipios continúa desarrollándose en la práctica como un importante órgano auxiliar y de apoyo cuyas funciones se realizan principalmente mediante una molesta y equivocada práctica administrativa que se traduce en algunas diligencias

operativas. Secundaria y sin ninguna notoriedad técnica, lo cual se aleja mucho del "cambio de orientación en la gestión de individuos" que propaga SERVIR e inclusive distante de la gestión estratégica de RRHH que propone el Decreto-Ley N°. 1023 aunque en virtud del artículo 5° se encuentra dentro de la Alcance del sistema administrativo para la Gestión de Recursos Humanos.

Recuerde que SERVIR, en el ejercicio de su poder de control, le concierne, de acuerdo con el Art, 13° inc. b) Recomendar acciones correctivas para fortalecer RRHH debido al limitado marco legal”.

Empecemos pidiendo a los responsables de estas áreas de RRHH que incluyan profesionales cuyas competencias en esta área estén debidamente acreditadas y certificadas por este organismo público nacional para asegurar su sostenibilidad, salvo en los casos de comprobadas infracciones graves. Estos puestos importantes y altamente especializados no deben ser ocupados por personas que no correspondan al perfil relevante y cuyos conocimientos y habilidades difieran de los de un gerente de personal y peor aún, si no tienen la actitud y experiencia para establecer efectivamente demandas insuperables y llevar a cabo lo que se denomina “Fortalecimiento de la secretaría de Recursos Humanos” en los municipios. De lo contrario, las Secretarías Municipales de Recursos Humanos difícilmente se convertirán en “un eje estratégico y alcanzarán certificar un encargo establecido en la meritocracia, la integración, la justicia y la equidad interna”.

Alberto Hurtado menciona que el riesgo de administrar adecuadamente al personal de una entidad es un desafío confuso, ya que existen numerosas demandas de asesoría de calidad por parte de los empleados, además del desarrollo de funcionarios y servidores administrativos. (Diplomado en Gestión de Personas - Universidad Alberto Hurtado de Chile).

Dirigir o liderar personas dentro de una empresa y / u organización es una de las tareas más complejas, organizando adecuadamente los intereses y necesidades de todos, al mismo tiempo que la empresa tendrá que realizar reajustes con respecto a una buena formación profesional de los trabajadores, otro detalle de esta área de gestión de personal es la correcta utilización de instrumentos y procesos técnicos en favor de los trabajadores, y para así que la empresa tenga un mejor rendimiento y productividad.

Además, el encargado del área de Recursos Humanos debe ser una persona a seguir, es decir debe brindar una calidad humana de servicio, promover el respeto hacia el mismo como a sus semejantes, y ser una persona intachable tanto de moral y ética, muy aparte SERVIR debe capacitarlo muy rigurosamente para que pueda cumplir con los requisitos mínimos del puesto de jefe, encargado.

1.2.4 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano (Conocimiento, Habilidades, Motivación, Actitudes).

Rodríguez (2009) respalda que; La Gestión del Talento Humano es una perspectiva orientada estratégicamente, su principal objetivo es "el enorme valor agregado para la empresa", mediante las habilidades, actitudes y actitudes para lograr un resultado más calificado, analiza Rodríguez desde el punto de vista de dos dimensiones básicas: interno y externo.

Dimensión Interna

Según Rodríguez (2009), señala que en esta dimensión se detalla todo lo que concierne al colaborador de la entidad, como sus habilidades, sapiencias, actitudes y motivación; indicadores que tienen que ver con cómo se gestiona el área de recursos humanos de cualquier organización.

Conocimientos: El conocimiento es conjunto de ideas, vivencias,

experiencia, a priori, conceptos que pueden ser precisos, ordenados, que cualquier persona o grupo de personas puedan manifestar. Así, según Galicia (2010), establece que el conocimiento es un componente primordial para la entidad, puesto que genera un patrimonio de la investigación e involucra el uso de instrumentos para su elaboración.

De acuerdo a Quintana (2006), el conocimiento es ese conglomerado y/o conjunto de ideas, conceptos, experiencias, percepciones, valores que crean la forma de pensar de un sujeto, es decir, el cuerpo funcional de la organización.

En este aspecto, las entidades en el área de la gestión del talento humano deben tener en cuenta una adecuada gestión de las actitudes de los empleados, con el fin de involucrar y posibilitar la transferencia de conocimientos adecuados y esenciales a los empleados; así como técnicas y métodos de especialización.

Habilidades: Según Robbins y Coulter (2004), el talento es “la habilidad de una persona para realizar las múltiples tareas de su trabajo”; quiere decir cualidad o "talento especial" que el individuo necesita. Dichas habilidades, pueden ser físicas o intelectuales; y estas mismas incurren en el mejor desempeño laboral de las organizaciones.

Motivaciones: La motivación es el medio por el cual las organizaciones alientan a sus empleados a desempeñarse mejor en el trabajo y a buscar el bienestar personal.

Según Robbins y Coulter (2004) en ese sentido, la motivación es un valor imprescindible dentro de una relación laboral el cual incrementa la confianza de uno mismo, promueve un trabajo idóneo y productivo, incentiva una conducta prioritaria en el trabajo y sobre todo fortalece los lazos de amistad a las buenas actitudes en las funciones dentro de entorno laboral.

Actitudes. Según Robbins y Coulter (2004), las actitudes son aquellas perspectivas particulares sobre una situación o circunstancias determinada, cosa o persona que tengan una consecuencia favorable o desfavorable, es decir manifiestan el sentir o pensar de la persona.

Según Chiavenato (2009), menciona que, dentro de las empresas, el personal está sujeto a presiones laborales, cuyas actitudes influyen de manera específica en la respuesta inmediata a una circunstancia, a una persona o sus interrelaciones, o a una cosa.

En este aspecto, los individuos acogen cualidades de responsabilidad, hacia la organización, los compañeros, el salario y otros factores; entre los que se caracterizan por la satisfacción laboral, la colaboración activa en la organización y un gran compromiso con la empresa, las actitudes en las organizaciones son importantes ya que influyen en el puesto laboral.

Dimensión Externa

Según Rodríguez (2009), esta dimensión interna de la gestión del talento humano, hay elementos externos al entorno, como el entorno, que influyen en la elección.

La dimensión interna de la gestión del talento humano trata de todo lo que tiene que ver con los síntesis o elementos del medio que promueven la elección, progreso y persistencia de la persona en las empresas, incluyendo el estudio del clima laboral, la perspectiva del desarrollo profesional, el contexto, reconocimiento y motivación, indicadores que se describen a continuidad.

Clima laboral: Acorde a Galicia (2010), se refiere a que dentro de la empresa los empleados deben guiarse por buenas relaciones interpersonales, así como por promover la igualdad entre sus pares, la relación laboral y el empleador. Asimismo,

para Chiavenato (2009), afirma que el ambiente de trabajo es ese ambiente interno de la organización donde influye en el mejor desempeño del equipo, además de potenciar un buen clima relacional.

En ese sentido, el clima laboral puede ser favorable cuando exista una agradable situación laboral entre todos los miembros de la empresa, donde se promueva el éxito personal, su capacitación y sobre todo la ponderación de cada uno del equipo de trabajo, en cambio será desfavorable cuando sea todo lo contrario, exista un clima de zozobra y manteniendo relaciones entre todos los miembros inconformes.

Perspectiva de desarrollo profesional: Para Chiavenato (2004), el progreso profesional es una cualidad fundamental a favor de la persona donde puede desarrollar su potencial, ampliar sus actitudes, y perfeccionar su especialización de una determinada profesión para así encontrar un bienestar personal para sí mismo, y su entorno familiar.

Además, el desarrollo profesional posee metas y objetivos a corto plazo su capacitación permanente mediante cursos, talleres, seminarios, diplomados y/o convenios, a largo plazo su estabilidad laboral y la adquisición de oportunidades laborales dentro de la empresa para el tipo de cargo disponible.

Condiciones de trabajo: Conforme a Galicia (2010), las circunstancias laborales “consisten en desarrollar la motivación laboral a través de la mejora de factores higiénicos vinculados al ambiente de trabajo que consienten a las personas compensar sus insuficiencias superiores y evitar la insatisfacción profesional “trabajo”, es decir, los miembros de la organización, además de contar con un buen ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo deben ser excelentes, ya que la infraestructura debe ser adecuada y debe respetar las medidas de seguridad y

eléctricas; la parte logística debe estar distribuida de manera ordenada y tener definidas las funciones de cada puesto dentro de la empresa.

Según Donnelly e Ivancevich (2006), refiere dentro de una empresa existe normas predisuestas con lineamientos de organización, planeación, presupuesto y aplicación que tiene relación con las condiciones del trabajo en favor del personal de la empresa.

Referente a eso Robbins y Coulter (2004), expresa que dentro de la empresa el personal antes de postular a una convocatoria de trabajo prefija la situación de la empresa donde se guarde la seguridad de trabajo del trabajador además que se encuentre equipado con todas las herramientas necesarias de logística para el mejor cumplimiento de las funciones.

Reconocimiento: Chiavenato (2009), los individuos esperan que sus logros sean reconocidos y recompensados. Esto les sirve de asistencia positiva para que puedan mejorar su desempeño y sentirse satisfechos con lo que vienen realizando; por lo cual, la Gestión del Talento Humano se ocupa de la remuneración de salarios, beneficios y estímulos que manifiesten el reconocimiento al buen hacer.

1.2.5 Desempeño Laboral

El desempeño laboral se describe al grado de desempeño que un trabajador demuestra con el desempeño de sus funciones o actividades correspondientes en una entidad u organización, en el cual el evaluador comunica los criterios a evaluar y se le envían propuestas para corregir las fallas o errores detectados. D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), puntualiza el desempeño laboral como el grado de desempeño que adquiere el empleado para lograr los objetivos de la entidad en un período determinado. Es decir, engloba varios aspectos como el comportamiento del colaborador en el cometido de sus oficios, el esfuerzo que se traduce en el grado

de compromiso del empleado y el trabajo en equipo, que crea el grado de interdependencia o ayuda en la consecución de metas y objetivos.

Conforme a Stoner (1994), precisa que “el desempeño laboral es la forma en que los miembros de la empresa laboran de manera efectiva, para conseguir metas comunes, sujeto a reglas básicas previamente determinadas”. Un factor importante en la evaluación del desempeño laboral es la eficiencia, es decir, consiste en un trabajador capaz de realizar y entregar sus funciones o tareas con el mínimo retraso y con un resultado ideal en base a objetivos y metas definidos.

El desempeño en el trabajo, conforme a Chiavenato (2009), es la conducta del colaborador en el estudio de las metas trazadas, esto constituye la estrategia que se empleará para alcanzar estas metas”. Es muy importante saber cómo percibe el trabajador su entorno laboral; porque influye en su comportamiento y eficiencia.

Vecino (2007) sugiere que el desempeño laboral es un proceso que debe revisarse periódicamente para identificar las áreas que se pueden mejorar y si los involucrados requieren alguna capacitación que les acceda incorporar los elementos necesarios, empezando por la planificación de la evaluación, su implementación y por supuesto la planificación e implementación de medidas de mejora. La formación de los empleados es importante; pues a través del conocimiento y aprendizaje de estrategias conlleva a que el trabajador pueda desenvolverse de manera eficiente en la organización, para ello se recomienda realizar evaluaciones periódicas para observar el rendimiento y analizar los resultados obtenidos, lo cual se verá reflejado en la obtención de los logros y resultados de la entidad.

Robbins (2004), expone la valoración de la sujeción de metas, agilizándose de este modo la conducta y progreso del rendimiento. También explica que el rendimiento generalizado es excelente cuando se trazan metas y retos, es lo opuesto

se da cuando las metas son poco complicadas. En los conceptos que se dan en la parte inicial, se muestra que ellas van acordes con en el logro de metas objetivas de una organización, por ello es necesario para ello el contenido que se encuentre en los miembros de dicha organización, obteniendo por ende los efectos positivos en base a los propósitos presentados.

La Evaluación del Desempeño (ED), conforme con Mondy y Noe, es un método serio de investigación y evaluación del desempeño laboral ya sea de manera individual o grupal. Mientras tanto Dolan, Valle, Jackson y Schuler explican que ello es un herramienta organizada y estructurada que se emplea para realizar una medición, evaluación sobre los atributos, conductas y resultados obtenidos con su labor, del mismo modo como el nivel de ausencia, con el fin de expresar el nivel de grado de productividad del colaborador y si podrá optimizar su eficiencia posterior. Sin embargo, la valoración del desempeño de grupos es primordial cuando están presentes en una organización, de la que generalmente está enfocado en el trabajador particular. Cualquier sistema de evaluación eficaz siempre realiza el análisis de los resultados para luego poder iniciar con los planes de logro de metas y objetivos.

Respecto a la evaluación del desempeño en el ámbito de la gestión pública, Ramírez expone que por lo general en este sector la labor y la eficiencia tienen poca relevancia en cuanto a la escala remunerativa y a la línea de carrera de los funcionarios, siendo la valoración más subjetiva el componente de la Gerencia de Recursos Humanos de este sector.

García (2011) encontró que el desempeño laboral es el efecto de contratar al trabajador; en función de sus habilidades, conocimientos y responsabilidades, que dependen de un proceso participativo entre el servidor y la organización. Quiere

decir que el desempeño del empleado depende enteramente de lo que la institución le ofrece al empleado y qué actitud elige.

Sánchez y Bustamante (2008), afirman que: las organizaciones deben prestar atención a la forma en que los colaboradores cumplen su labor, a fin de identificar quién obviamente agrega valor y quién no, se permite establecer calificaciones para los servidores, para que sea posible para diferenciar entre servidores eficientes y sin éxito.

Como vemos, existen puntos de vista comunes entre los autores más contemporáneos en proporción a la visión de la noción técnica de desempeño, que se centra en las formas de evaluar la contribución de cada servidor a la consecución de objetivos. Este es un buen punto de partida, pero aún insuficiente, ya que aún no existe un punto de acuerdo en el momento de la revisión del desempeño, y no se reportan los efectos presentes y futuros que ocurren. Precisamente en el sistema de evaluación, como consecuencia de la organización interna que debe llevarse a cabo, obligatoriamente, ante los factores y causas que provocan las variaciones que se producen en el entorno o contexto.

1.2.6 Desempeño Laboral en una Municipalidad

Gutiérrez y Villalobos (2012), declaran que el desempeño laboral para el sector público pese a estar reglamentada no es una herramienta que las organizaciones hayan elegido para que la dirección comience desde la Misión de estas. Con estas características, las entidades públicas deberían concientizar sobre la importancia de la evaluación en el desempeño del personal que está bajo su deber siguiendo los parámetros determinados en la normatividad, puesto que permite adquirir la factibilidad en la toma de decisiones, aportando a la formación de equipos de trabajo de forma eficaz y transparente.

Con la entrada en vigencia de la Ley N ° 909 de 2004, la evaluación del desempeño se diseña como una herramienta de gestión que, a partir de juicios objetivos sobre el comportamiento, la capacidad laboral y los aportes al logro de las metas institucionales de la carrera y pasantía de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones, busca evaluar el mérito como principio en el que se fundamenta la persistencia y evolución del servicio. La evaluación del desempeño laboral también se capacita en uno de los primeros ejes del Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias; Sin embargo, el objetivo básico es examinar, evaluar y fortalecer los intereses de los funcionarios públicos en el marco del mandato y los objetivos institucionales. El desempeño profesional de los empleados en la gestión de carrera debe evaluarse y calificarse sobre la base de medidas específicas que justifiquen una evaluación objetiva de su comportamiento laboral y su contribución al logro de las metas institucionales. Para ello, se ofrecen capacidades de desempeño del servidor y herramientas de evaluación basadas en acuerdos institucionales.

1.2.7 Importancia del Desempeño Laboral

Herrera (2011) puntualiza que es trascendental que todos conozcan la importancia de evaluar su labor y desempeño profesional, y conocer el importe de la excelencia en la parte en la que están brindando sus servicios como profesionales que pueden desarrollar sus carreras en una excelente perspectiva.

Vecino (2008) asevera que la gestión del desempeño es una preocupación importante de los responsables de la gestión de recursos humanos en las empresas. El valor del desempeño profesional está en la necesidad de conocer el aporte de los trabajadores a la organización e intervenir en la mejora, ya que los resultados obtenidos con el trabajo del empleado requieren necesariamente la consideración de otras actividades que realiza la institución y también ayudan a lograr los

resultados deseados para lograr. El desempeño incluye una variedad de elementos que puede utilizar para estimar las necesidades de los empleados y comparar su impacto en los resultados resumidos.

El desempeño de nuestros empleados es obligatorio, ya que nos permite evaluar el resultado de los objetivos planteados y brindar *feedback* a los empleados sobre su conducta y desempeño.

El desempeño de un empleado es fundamental para el negocio, ya que ayuda a crear estrategias y mejorar la eficiencia. El proceso ilustra la misión, visión, cultura organizacional y habilidades profesionales de los puestos. Fuente: elempleo.com (2016).

1.2.8 Dimensiones del Desempeño Laboral

Equipos de trabajo.

Robbins (2000), Es decir un equipo de trabajo permite que se asocien personas las cuales se interrelacionan y brindan sus talentos y conocimientos adquiridos para poder lograr una meta u objetivo en común.

Calidad

Juran y Gryna (1993), relata que se ajusta al producto final especializada de esta misma, y que es acorde al diseño de fabricación o conformidad.

Trabajo

Marx (1867), en su libro *El Capital*, añade que el compromiso es una primera característica de la condición del hombre, que con ello puede ser visto como una persona que cumple cualidad de independencia en sí mismo y su entorno. Cuyo trabajo tiene el fin económico para la obtención de la producción de bienes y servicios.

Trabajo en Equipo

Para Ceneval (2006) definimos cuál es el efecto de vincular capacidades y talentos con terceros, el intercambio de información, la unificación para lograr los objetivos del grupo, la promoción de en el grupo, el apoyo a la solidaridad en el equipo, la unidad y el espíritu de equipo. El trabajo en equipo es una entidad organizada orientada a la realización de un trabajo común, formada por una cantidad disminuida de personas que obtienen roles y ocupaciones, dependiendo de la disponibilidad de recursos y habilidades para liderar el proceso psicosocial del grupo en un ambiente de respeto y confianza.

Cantidades de trabajo

Valdés (2003), señala que las cantidades de trabajo deben cumplir con los objetivos de dicha labor, es decir efectuando las indicaciones recibidas y por decisión propia, hasta su conclusión. Realiza una cantidad considerable de trabajo en cotejo con lo que realiza moderadamente en las condiciones presentes del lugar donde labora.

1.2.9 Municipalidad

Ley Orgánica de Municipios 27972, en su artículo 1o, según la definición constitucional, los Municipios se puntualizan como: Empresas autónomas de derecho público, de carácter legal y con patrimonio propio, que tienen como objetivo atender las necesidades de la sociedad y asegurar la cooperación del desarrollo económico, social y cultural de estos municipios. “Constituida por el alcalde y el Ayuntamiento. También cuenta con un Consejo Económico Social Comunal de representación informativa.

Código Municipal (s/f), en su artículo 2 define a la Municipalidad en su ámbito jurídico de la siguiente manera: “El municipio es una persona jurídica del Estado, con patrimonio autónomo propio, con pleno contenido jurídico para

cumplir todo tipo de eventos y contratos imprescindibles para conseguir sus objetivos”.

Esta afirmación está en profundo desacuerdo con lo que debería ser una definición legal de municipio, desde un punto de vista teleológico, ya que no incluye elementos fundamentales como la autonomía, la forma corporativa y el espacio, estos elementos constituyen su razón de ser.

Como recordó el abogado nacional Eduardo Ortiz, la Constitución Política otorga al municipio tres características que, se entiende, condicionan su existencia: corporativa, local, autonómica.

Municipalidad de Mi Perú (2018), la municipalidad, impulsa el progreso general y sostenible de la comunidad, con el objeto de crear mayores oportunidades para el progreso humanitario, asimismo promover la calidad de vida de la comunidad, debiendo para ello incrementar su productividad en su economía local así como también brindar la calidad en el suministro de bienes y servicios de su trabajo, en conformidad con los lineamientos de políticas y planes del ámbito regional, provincial, distrital y local.

El propósito de la municipalidad es la planificación, la realización, promoción, regulación e inspección, por medio de sus organismos e instancias municipales, del conjunto de acciones destinadas a fomentar la comodidad del poblador y el progreso integral y sistémico en la jurisdicción.

Pérez y Moreno (2015), un municipio es una empresa pública y la función que realiza es el de conducir una localidad o una ciudad. La expresión se utiliza para designar al conjunto de sus instituciones como a la edificación que alberga la sede del gobierno. La descripción precisa de municipalidad depende de cada nación, puesto que la misma expresión puede utilizarse para denominar a entidades

diferentes de acorde a la segmentación política y administrativa de la zona en materia, en muchos lados, municipalidad y ayuntamiento son sinónimos.

Las comunas son los órganos del gobierno local, resultantes del consentimiento público. Como personas jurídicas de derecho público privado, gozan de libertad económica y administrativa en la materia. (Ley N ° 27972 de 2007).

1.2.10 Municipalidad Distrital

Ley Orgánica de Municipios Distritales Municipios con jurisdicción en el distrito y con sede en el centro de la ciudad de la capital distrital. La propiedad de la Provincia se constituye como Municipio Distrital y elige a sus concejales de acuerdo con lo señalado en la primera frase del artículo 34, siendo el alcalde el Presidente del Ayuntamiento.

Los municipios distritales otorgan y controlan los aportes de los servicios públicos básicos solicitados para la comodidad de la población y el progreso local.

1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- a) **Conocimiento:** Alavi y Leidner (2003) puntualizan la inteligencia como la indagación que el sujeto tiene en su mente, personalizada y subjetiva, en términos de hechos, instrucciones, conocimientos, definiciones, investigaciones, juicios y elementos menos útiles y pueden ser específicos o estructurados.
- b) **Habilidades:** Perez y Merino (2008), se refiere a la habilidad, talento, experiencia o habilidad para realizar una tarea. Gracias a su habilidad, el especialista logra lograr algo con éxito.
- c) **Motivación:** Stephen P. Robbins (2000), define la motivación como "el deseo de realizar grandes esfuerzos para conseguir los objetivos de la empresa

debido a la capacidad de reparar las insuficiencias individuales".

- d) **Actitudes:** Actitud como estado de disposición, organizado, que influye directamente en el comportamiento de una persona en su vida diaria. Por tanto, entendemos que se trata de una propiedad que puede variar según el contexto y, además, no se puede observar directamente.
- e) **Trabajo en equipo:** pequeña cantidad de personas con competencias extras implicadas con un objetivo común, objetivo de trabajo y planificación y responsabilidad compartida.
- f) **Capacitación:** Chiavenato (2010) asevera que “es un asunto de formación a corto plazo, sistemático y organizado a través del cual los individuos adquieren preparaciones, actividades y habilidades en base a metas definidas”.
- g) **Evaluación de desempeño.** Es una herramienta para guiar y controlar al personal, es un puente entre el gerente y sus empleados para el entendimiento mutuo y un diálogo adecuado sobre lo que se espera de cada uno y cómo se pueden cumplir las expectativas y cómo se pueden mejorar los resultados.
- h) **Remuneración:** Chiavenato (2010), considera que “la remuneración es un proceso que engloba todas las formas de remuneración que los empleados reciben por su empleo”.
- i) **Productividad:** Martínez (2007), afirma que es un indicador que refleja lo bien que se manejan los patrimonios de una economía en la producción de bienes y servicios; se traduce en una relación entre los recursos utilizados y los productos recibidos, lo que también muestra la eficiencia con los recursos - humanos, capital, conocimiento, energía, etc. utilizados para producir bienes y servicios en el mercado.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 HIPÓTESIS

2.1.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

2.1.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

H2: Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

H3: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

H4: Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

2.2 VARIABLES

2.2.1 Variable independiente : Gestión del Talento Humano

2.2.2 Variable dependiente : Desempeño Laboral

2.3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 1. Matriz de Consistencia.

Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital De Castillo Grande – Huánuco

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA, TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>Problema Principal: ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco?</p> <p>Problemas Secundarios P1: ¿Cuál es el grado de relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco? P2: ¿Cuál es el grado de relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco? P3: ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco? P4: ¿Cuál es el grado de relación entre las actitudes asociado con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande–Huánuco.</p> <p>Objetivos Específicos O1: Conocer el grado de correlación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. O2: Conocer el grado de relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. O3: Conocer el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. O4: Conocer el grado de relación entre las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.</p> <p>Hipótesis Específicos H1: Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. H2: Existe relación entre las habilidades con la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. H3: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. H4: Existe relación significativa entre las actitudes con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.</p>	<p>Variable Independiente Gestión del Talento Humano.</p>	<p>) Conocimiento</p>	<p>Enseñanzas estudiadas. Opiniones expuestas. Productos de búsqueda.</p>	<p>Tipo de estudio Básica, nivel correlacional. Diseño Diseño descriptivo, correlacional, no experimental, de corte transversal. Población y muestra Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco. Tamaño de la muestra: 86 trabajadores. Técnica de adquisición de datos Se utilizó preguntas y una revisión de documentos. Técnica de procesamiento de información. Se elaboró un cuestionario que determinará su confiabilidad a través del Alfa de Cron Bach y la validez del instrumento se determinará a través de la evaluación de tres expertos.</p>
				<p>) Habilidades</p>	<p>Establecer Renovar</p>	
				<p>) Motivación</p>	<p>Obtención laboral. Colaboración profesional. Estímulo salarial.</p>	
				<p>) Actitudes.</p>	<p>Obtener metas. Ocupar riesgos. Logros.</p>	
			<p>Variable Dependiente Desempeño Laboral</p>	<p>) Característica del trabajo</p>	<p>Puntualidad Iniciativa Compromiso Presentación personal</p>	
				<p>Dimensión 2) Labor en equipo</p>	<p>Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Liderazgo.</p>	

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2.

Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítems
Gestión del Talento Humano	Instrumento estratégico, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos del medio, buscando promover el nivel de perfección y capacidades individuales acordes a las necesidades operativas, al tiempo que se asegura el progreso y gestión del potencial de los individuos "de lo que podrían innovar (Mora, 2012).	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none">) Enseñanzas estudiadas.) Opiniones expuestas.) Productos de búsqueda. 	<ul style="list-style-type: none">) Encuesta) Revisión documental 	Del (01) al (04)
		Habilidades	<ul style="list-style-type: none">) Establecer) Renovar 		Del (05) al (08)
		Motivación	<ul style="list-style-type: none">) Obtención laboral.) Colaboración profesional.) Estímulo salarial. 		Del (09) al (13)
		Actitudes	<ul style="list-style-type: none">) Obtener metas.) Ocupar riesgos.) Logros. 		Del (14) al (18)
Desempeño Laboral	Conducta del colaborador buscando las metas planteadas, este comportamiento representa la estrategia utilizada para lograr estas metas (Chiavenato, 2009).	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none">) Puntualidad) Iniciativa) Compromiso) Presentación personal 		Del (19) al (24)
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">) Conocimiento del trabajo) Calidad) Cantidad) Liderazgo. 		Del (25) al (30)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo

Fue de tipo básico, en el cual, según Soto (2011), sostiene que esta investigación se caracteriza por basarse en conocimientos teóricos; cuyo objetivo es mejorar e incrementar sus propios conocimientos; además de generar resultados y prescribir nuevas hipótesis o innovar las existentes, pero basadas en la investigación y desarrollo del conocimiento de la realidad.

3.1.2 Nivel

Fue del nivel correlacional, ya que consiste en constituir la concordancia que coexiste entre dos o más variables en un contenido definido, se desarrollan para saber cómo se puede admitir una significancia o una variable conociendo la conducta de 1 o más variables preocupantes. (Hernández y otros, 2014).

3.2 MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método

Se empleó el método deductivo; el cual se refiere a un pensamiento en el que se extrae razonamientos lógicos y válidos a raíz de un conjunto de proposiciones. De acuerdo con Ander-Egg (1997), es la consideración que, partiendo de una premisa particular se llega a una general.

De acuerdo con Rojas (2007), la deducción realiza un papel muy significativo en la ciencia. Mediante ella se emplean los principios descubiertos a asuntos individuales. El rol de la averiguación científica conlleva a que:

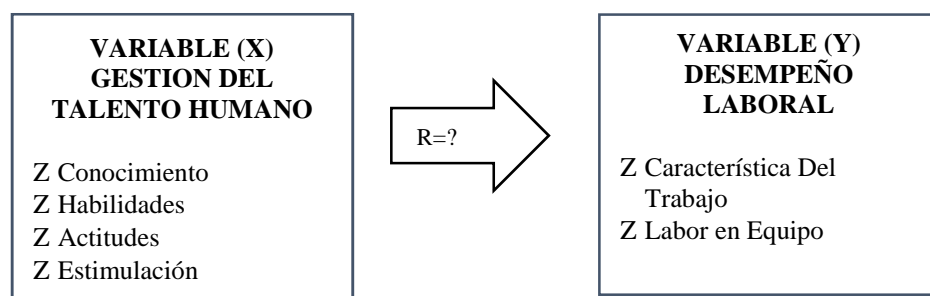
- a) Primero consiste en descubrir principios incógnitos, desde otros principios ya destacados. Una ley puede concentrarse a otra más general que la incluya; como la ley de la gravitación en la que si un cuerpo cae entonces se deduce que tiene peso.
- b) Del mismo modo la suposición sirve científicamente para exponer resultados incógnitos, de nociones ya conocidas. Cuando se desarrolla que la técnica de la velocidad es, $t V d =$ entonces es más fácil inferir que con ello es lo que se desarrolla un avión. Las ciencias lógicas como la matemática; es el área en el que predomina el método inductivo ya que parte de principios y enunciaciones.

3.2.2 Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal puesto que buscamos conocer el grado de correlación entre ambas variables en estudios sin realizar modificación alguna, Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), "La investigación no experimental se ejecuta sin maniobra de variables. En este tipo de investigación, los fenómenos se observan a medida que ocurren en su contexto natural y luego se analizan".

Figura 1.

Diseño de investigación.



3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población está formada por 86 colaboradores del Municipio Distrital de Castillo Grande en el departamento de Huánuco, conformado de la siguiente manera:

Tabla 3.

Población de estudio

Condición Laboral	Cantidad	Porcentaje
Funcionario (276)	9	10%
CAS	11	13%
Locación (Contratados)	66	77%
TOTAL	86	100%

Fuente: RR. HH de la MDCG – 2019.

3.3.2 Muestra

En esta investigación se ejecutó una muestra censal, ya que la población tiene menos de 100 trabajadores, es decir, todos los trabajadores que fueron estratificados según su condición laboral.

3.4 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Dispositivos

Para la recogida de información se empleó el cuestionario en escala tipo Likert, herramienta que representa alternativas de respuestas que van desde: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). El instrumento de cuestionario se utilizó con los 86 empleados del Municipio de Castillo Grande.

3.4.2 Técnicas de recopilación y procesamiento de datos

Para la recopilación de datos, las preguntas se clasificaron de la siguiente manera:

a) **Encuesta:** se utilizó esta técnica mediante la aplicación del instrumento cuestionario, con escala Likert, en el cual se elaboraron las preguntas para evaluar las inconstantes del estudio, la cual consta de cinco alternativas de respuesta, las cuales constan de las siguientes dimensiones:

) **Conocimiento**, establece el conjunto de hábitos, cuestiones, valores, información, perspectivas y principios que crean una explícita estructura mental en los seres humanos para entender e integrar nuevas doctrinas y experiencias. Se aplica el instrumento de escala Likert con sus cinco alternativas y considera los ítems 1, 2, 3, 4.

) **Destrezas**, capacidad que tiene una persona para desempeñar una actividad determinada. Se mide con la escala Likert que consta de cinco alternativas, teniendo en cuenta los ítems 5, 6, 7, 8.

) **Motivación**, se refiere al conjunto de factores ya sea orden interno o externo que impulsan o conducen el comportamiento de un individuo. Se aplica el instrumento de escala Likert con sus cinco alternativas considera los ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14.

) **Actitudes**, se evalúa el comportamiento recurrente que se desarrolla en diversas circunstancias, son las valoraciones con las que se evalúa de forma positiva o negativa sobre personas o hechos. Es por ello que se muestra la opinión del interlocutor acerca de un tema, lo cual va a demostrar diversas apreciaciones que son diferentes entre sí. Se mide con la escala Likert compuesta por cinco alternativas tomando en cuenta los ítems 15, 16, 17, 18, 19.

) **Calidad del trabajo**, se puntualiza como acomodamiento al uso, esta enunciación involucra un ajuste del diseño del producto o servicio.

Constituido por cinco alternativas en escala Likert, considera los ítems 20, 21, 22.

) **Trabajo en equipo**, es el trabajo que se lleva a cabo en un grupo de integrantes que generalmente aportan conocimientos, unen y maximizan los esfuerzos para lograr la efectividad en el logro de una meta y objetivo común. Constituido por cinco alternativas en escala Likert, considera los ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28.

- b) **Revisiones Bibliográficas:** el fin principal es la de recopilar información documental y para el avance de la presente investigación se dio a través de la consulta y obtención de conocimientos y aportes de fuentes como libros, revistas, tesis, con el fin de poder trabajar con una información verídica.

3.5 METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

3.5.1 Estadística Descriptiva

Se utilizó la estadística descriptiva, que es una disciplina que nos permite recolectar, almacenar y ordenar valores cuantitativamente; para esquematizar un conjunto de datos y luego darle una interpretación adecuada. Para ello, utilizamos el número de frecuencias e histogramas y, en base a eso, se crearon cuadros, tablas y figuras.

3.5.2 Estadística Inferencial

Se utilizó la estadística inferencial, que incluye métodos para inferir las características de una población a partir de una muestra.

Se toma de referencia lo mencionado por Hernández, Fernández & Baptista (2010), en ese sentido existe dos tipos de diseño estadístico, los estudios paramétricos y los no paramétricos. Para la inferencia estadística se aplica la

estimación de parámetros que es la que asigna un valor real a los límites que presentan la probabilidad de la población.

3.6 PROCEDIMIENTO

3.6.1 Análisis del Instrumento

a) Confiabilidad del instrumento.

Se utilizó la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para analizar la fiabilidad del instrumento, por lo que se procedió a realizar una simulación con 28 colaboradores participantes, los ítems examinados correspondieron a un cuestionario tipo Likert de cinco alternativas. Se obtuvo una confiabilidad de 0,863, que basados en el margen de aceptación el instrumento presenta buena consistencia interna, como podemos observar en la Tabla 4.

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	Casos
0.863	28

Fuente: Encuesta colaboradores de la municipalidad Distrital de Castillo Grande, noviembre 2019.

b) Validez del Instrumento.

Llevado a cabo a través del juicio de expertos, con la participación de tres profesionales expertos en el tema, que tienen conocimientos y están designados como investigadores.

El resultado de la encuesta tuvo una puntuación media de 86,4; lo que nos lleva a concluir que los indicadores planteados son consistentes con las variables medidas indicadas en (Anexo 3) y en la siguiente tabla.

Tabla 5.*Validación del instrumento de medición de Variables*

CRITERIOS	PUNTAJE	PUNTAJE	PUNTAJE
	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
Los ítems se encuentran redactados de forma precisa.	85	80	90
Los ítems admiten evaluar conductas.	85	85	85
Los ítems muestran firmeza con el marco teórico	85	85	90
Existe relación en la constitución de ítems - indicadores - dimensiones - variables.	85	85	95
La cuantía de ítems es apto por cada indicador	85	85	90
La herramienta es útil para el método planteado	85	85	90
La organización de ítems tiene una secuencia lógica.	85	90	85
PROMEDIO PARCIAL	85	85	89
PROMEDIO TOTAL		86.42	

Fuente: Matriz de valoración de cuestionario – Abregú.

3.7 Aplicación del Instrumento

En la reciente encuesta, la aplicación del instrumento fue clasificada de acuerdo con la situación laboral del colaborador del municipio de Castillo Grande - Huánuco, en la realización de las encuestas, se entregó de acuerdo al horario y ubicación establecidas por los trabajadores, que estaban predispuestos a contestar el cuestionario.

3.7.1 Elaboración del Informe Final

Para elaborar la última etapa del informe se utilizó la Guía de Trabajo de Investigación EPA-UNAS 2019 y las Normas APA séptima edición, que es un conjunto de normas y estándares que sirvieron para la presentación del trabajo de investigación de tesis para la obtención de la licenciatura de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de La Selva.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Análisis según sexo de la muestra encuestada

Del análisis según sexo de la muestra encuestada, el 58% de la población es del género femenino y un 42% es del género masculino. Según se observa en la figura 2.

Figura 2.

Análisis según sexo de la muestra encuestada.



Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

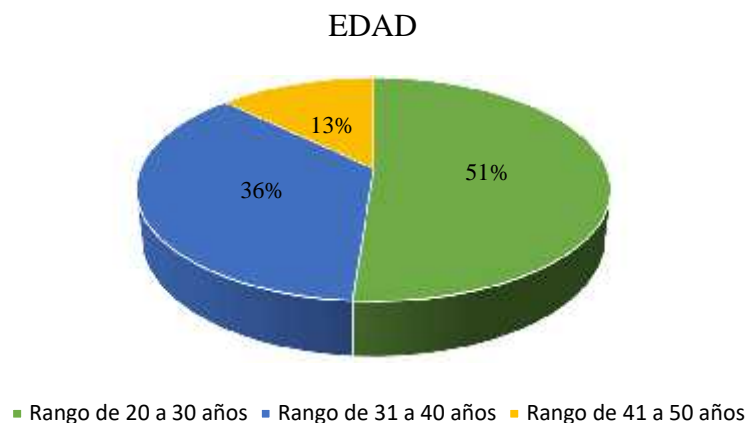
4.1.2. Análisis según edad de la muestra encuestada

En el análisis según edad de la muestra encuestada, el mayor porcentaje (51%) de colaboradores son jóvenes, están en el rango de 20 a 30 años, esto debido a que es una institución recién formalizada y son personas que recién están ingresando al mercado laboral y en el rango de 41 a 50 años (13%) esto se debe a que mayormente en las entidades necesitan personas que estén dispuestos al cambio y muchas veces a las personas mayores les resulta difícil adaptarse a ello. Como se

visualiza en la figura 3.

Figura 3.

Análisis según edad de la muestra encuestada.



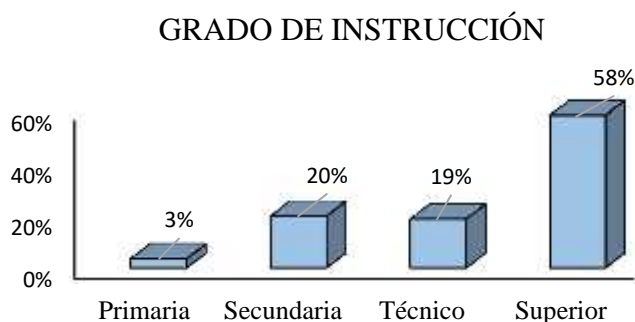
Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.1.3. Análisis según Grado de instrucción de la muestra encuestada

Del análisis según grado de instrucción de la muestra encuestada, concluimos que el mayor porcentaje (58%) tienen estudios superiores, esto debido a que es requisito indispensable para ejercer las funciones que están establecidas en el Manual de Organizaciones y Funciones, y el nivel más bajo es primaria con un porcentaje del (3%), para los colaboradores que realizan funciones de limpieza, jardinería, etc. Según figura 4.

Figura 4.

Análisis según grado de instrucción de la muestra encuestada.



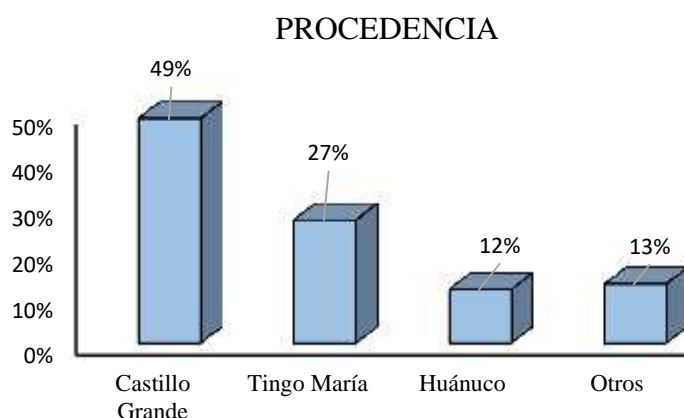
Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.1.4. Análisis según Procedencia de la muestra encuestada

En el análisis según procedencia de la muestra encuestada, el mejor valorado con el (49%) son de Castillo Grande, esto se debe a que es una institución nueva y hay una alta oferta de mercado laboral en la zona, y que cumple las condiciones necesarias para ocupar un puesto de trabajo en la municipalidad y el menos valorado con un porcentaje de (12%) son de la región Huánuco, esto se debe a que se dio prioridad a los de la localidad ya que ellos son los más beneficiados y tienen derecho a dicho puesto de trabajo. Según se puede apreciar en la figura 5.

Figura 5.

Análisis según procedencia de la muestra encuestada.



Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA INVESTIGACIÓN

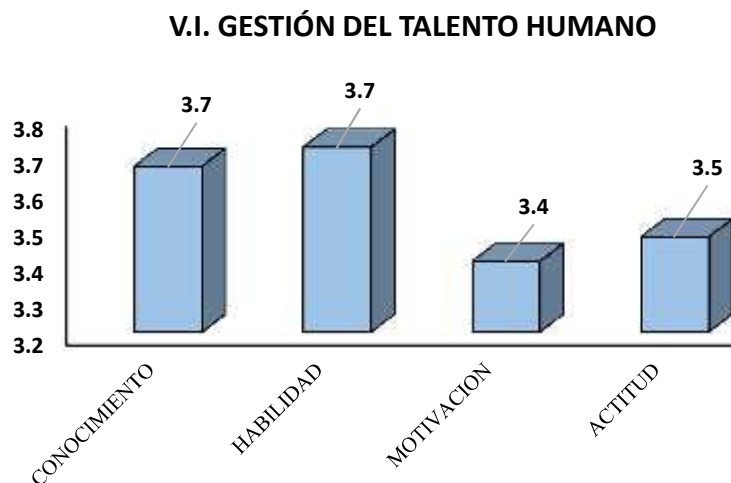
4.2.1. Análisis de la Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Para el análisis de la variable independiente, concluimos que los mejores valorados con promedios ($X=3.7$) son el conocimiento y la habilidad, porque se considera que tienen la capacidad profesional de desempeñarse en el cargo y las habilidades requeridas, porque aplican su creatividad para adaptarse al público objetivo al que atiende (aplican la empatía), mientras que la motivación ($X=3.4$) ha sido el menos valorado debido a que consideran de que no son retribuidos en forma

adecuada como puede ser en sueldos, condiciones laborales, entre otros. Según se observa en la figura 6.

Figura 6.

Análisis de la variable independiente Gestión del Talento Humano.



Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

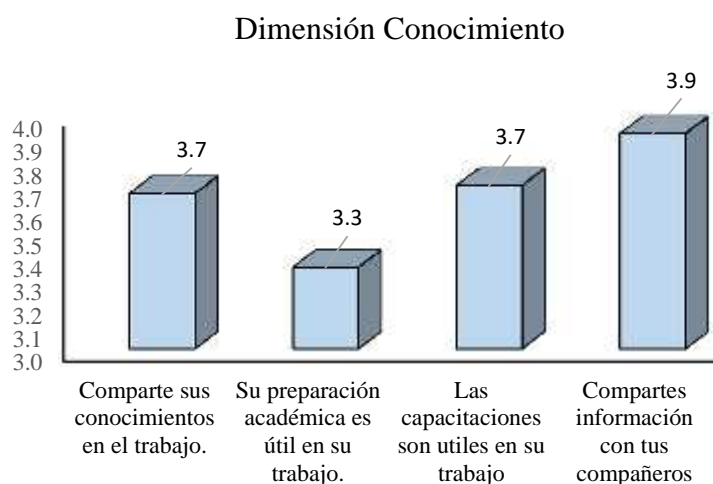
4.2.2. Análisis de los indicadores de la variable independiente: Gestión del Talento Humano.

4.2.2.1. Análisis de la dimensión conocimientos

Del análisis de la dimensión de conocimiento, el más valorado con ($X = 3,9$) fue compartir información con sus compañeros, porque están dispuestos a socializar la información que manejan para alcanzar las metas institucionales, y los menos valorados con ($X = 3,3$) su preparación académica es útil para el puesto, lo que probablemente se deba a que sus condiciones laborales les obligan a realizar tareas que no están de acuerdo con su preparación académica, provocando muchas veces intrusiones en el trabajo. De acuerdo a lo que se visualiza la figura 7.

Figura 7.

Análisis de la dimensión conocimientos.



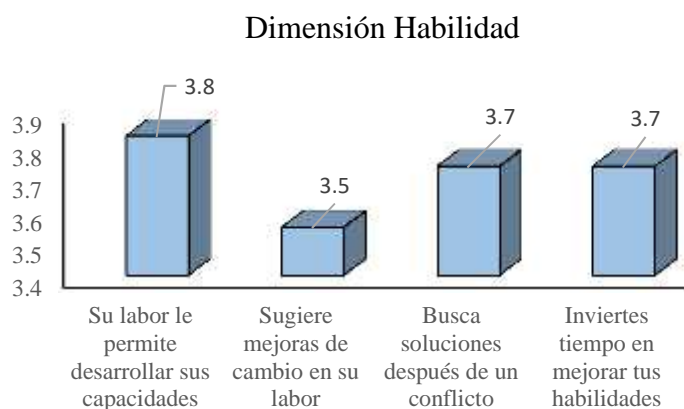
Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2.2.2. Análisis de la dimensión Habilidad

Del análisis de la dimensión Habilidad el mejor valorado con el ($X= 3.8$) es su labor le permite desarrollar sus capacidades, pues al ser personas bastante jóvenes son creativas y se adaptan al puesto y logran los objetivos, mientras que el indicador sugiere mejoras de cambio en su labor es el menos valorado con el ($X=3.5$) debido a que en la función pública las acciones están parametradas y muchas veces no son tomadas en cuenta su sugerencia. De acuerdo a lo que se visualiza en la figura 8.

Figura 8.

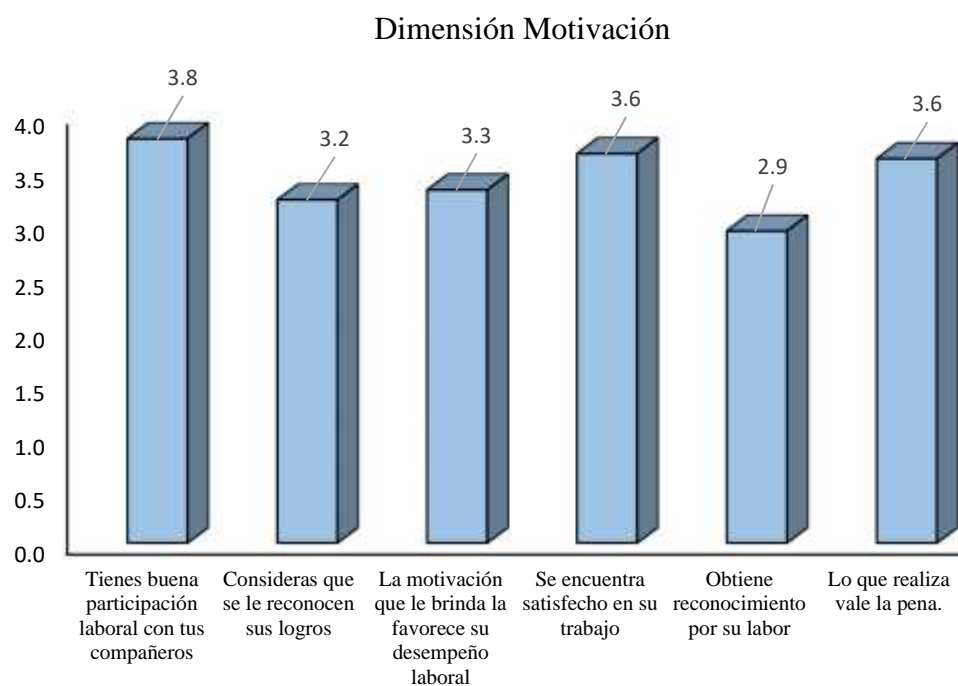
Análisis de la dimensión Habilidad.



Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2.2.3. Análisis de la dimensión: Motivación

De acuerdo al análisis de dicha dimensión, el mejor valorado con ($X=3.8$) es la pregunta si presenta una buena participación laboral con sus compañeros, quiere decir que los trabajadores manejan un buen clima laboral con sus compañeros ; ya que hacen un trabajo colectivo consagrado a alcanzar los objetivos de la corporación, y la respuesta menos gratificante es de ($X=2.9$) fue que si obtiene reconocimiento por su labor; por ello, los trabajadores expresan que en ocasiones el Municipio; los motiva por el trabajo que realizan a diario, pero no les otorga ninguna compensación económica; (bonificaciones); se refiere a recompensas, resoluciones, debido a que la motivación es muy importante en la entidad; pues al estar motivados económicamente o con certificados, te permiten orientar tu esfuerzo, tu energía y el comportamiento general del trabajador. Como se aprecia en la Figura 9.

Figura 9.*Análisis de la dimensión Motivación.*

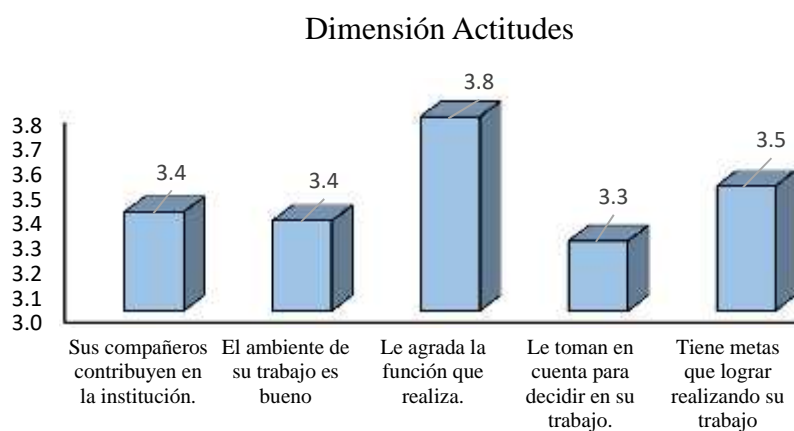
Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2.2.4. Análisis de la dimensión Actitudes

Del análisis de la dimensión actitudes el mejor valorado es con un ($X=3.8$) es decir les agrada la función que realiza, esto debido a que los trabajadores muestran un nivel óptimo de agrado con la labor que vienen realizando en la entidad, y el indicador menos valorado es con ($X=3.3$) que fue los que toman en cuenta para decidir en su trabajo ; esto quiere decir que la opinión de los colaboradores muchas veces no se toma en cuenta porque la decisión lo toma el alcalde, el gerente municipal juntamente con las jefaturas. Como puede verse en la figura 10.

Figura 10.

Análisis de la dimensión Actitudes.



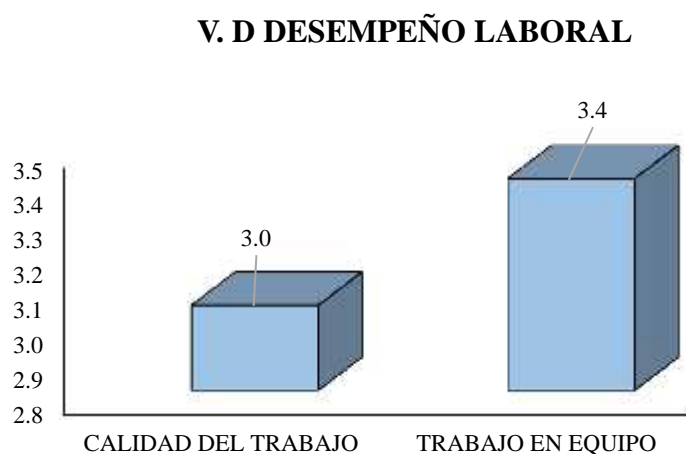
Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2.3. Análisis de la Variable Dependiente: Desempeño Laboral

El desempeño laboral compuesto por dos dimensiones, podemos observar que la dimensión mejor valorado con promedio ($X=3.4$) es el trabajo en equipo, ya que intercambian información y se fomenta la participación y el mantenimiento de la igualdad en el grupo y están más cerca a cumplir los objetivos de la entidad, mientras que la calidad del trabajo ha sido el menos valorado, porque se sienten parametrados y no les permiten la iniciativa propia. Como puede verse en la Figura 11.

Figura 11.

Análisis de la variable dependiente Desempeño Laboral.



Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2.4. Investigación de los indicadores de la variable dependiente Desempeño

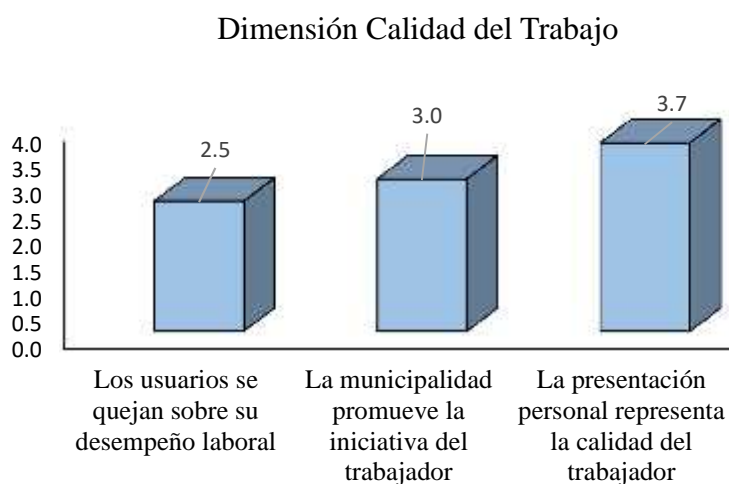
Profesional

4.2.4.1. Análisis de la dimensión Calidad del Trabajo

Del análisis de la dimensión Calidad del Trabajo, el mejor valorado ($X=3.7$) es la presentación único personifica al trabajador, los colaboradores opinan que la presentación personal es relevante para que haya un orden y también para que la población se lleve una buena impresión de los colaboradores, mientras que el indicador los usuarios se quejan sobre su desempeño laboral es el menos valorado ($X=2.5$) quiere decir que el trabajo que vienen realizando lo están haciendo de la mejor manera por el bien de la población. Tal cual se visualiza en la figura 12.

Figura 12.

Análisis de la dimensión Calidad del Trabajo.



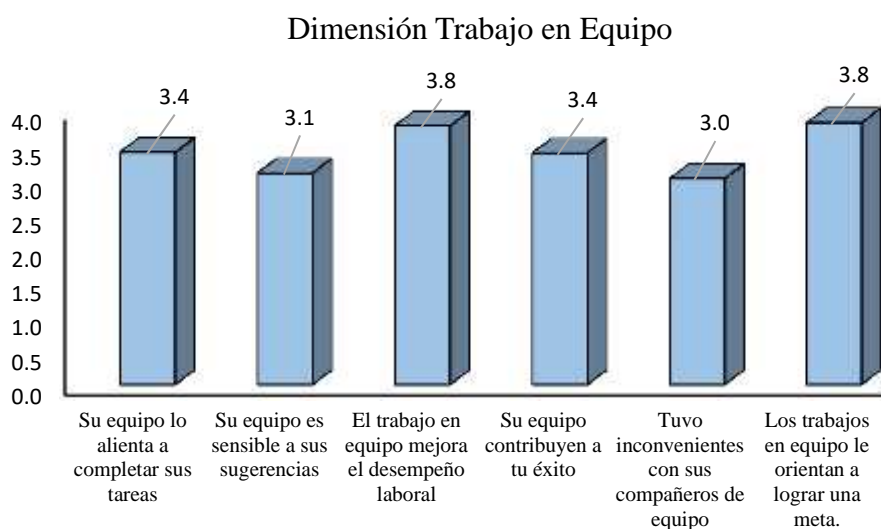
Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.2.4.2. Análisis de la dimensión: Trabajo en Equipo

Del análisis de la dimensión de Trabajo en equipo, los indicadores mejores valorados ($X=3.8$) fueron: el trabajo en equipo que refuerza el desempeño laboral y los trabajos en equipo le orientan a lograr una meta; quiere decir que los colaboradores mayormente trabajan en equipo, porque cuanto más sea el número del equipo de trabajo más ideas se recopilan para que puedan lograr los objetivos propuestos. El indicador menos valorado ($X=3.0$) fue tuvo inconvenientes con sus compañeros de equipo, quiere decir que los colaboradores mantienen un buen clima laboral porque influye positivamente en los colaboradores. Como puede verse en la Figura 13.

Figura 13.

Análisis de la dimensión Trabajo en Equipo.



Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

4.3. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

a) Planteamiento

H0: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Castillo Grande – Huánuco.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Castillo Grande – Huánuco.

b) Nivel de significancia

Se fijó ($\alpha = 0.05$) para todas las pruebas.

c) Estadístico de prueba

Se empleó el estadístico Rho de Spearman lo cual determinó la correlación de las variables dependientes e independientes. Se aplicó

estas pruebas estadísticas puesto que los datos proceden de una escala de Likert. Los resultados conseguidos del análisis se representan en la siguiente tabla.

Tabla 6.

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

			GES_TAL.H	DES_LAB
Rho de Spearman	GES_TAL.H	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	DES_LAB	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

Significancia bilateral (P. Valor). El valor de posibilidad muestra que la correlación es relevante (valor de P. <0.05).

Coefficiente de correlación. (r_s). Las deducciones de la prueba estadística exponen que existe correlación entre ambas variables, clasificándose un grado de concordancia como Positiva Moderada ($r_s = 0.521$).

Decisión. Dado que el valor de P. es menor que el alfa (valor de P. <), (0.00 <0.05), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), donde se establece: Existe una relación entre conocimiento y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Huánuco.

4.3.2. Prueba de Hipótesis para las dimensiones

a) Planteamiento

H₀: En la municipalidad de Castillo Grande – Huánuco no existe relación entre conocimiento y desempeño laboral.

H1: Existe relación entre conocimiento y desempeño laboral en el municipio de Castillo Grande - Huánuco.

Tabla 7.

Correlación para la primera dimensión conocimientos.

		DIM_CONOC	DES_LAB
Rho de Spearman	DIM_CONOC	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,401**
		N	,000
DES_LAB	DES_LAB	Coefficiente de correlación	,401**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

Significancia bilateral (P. Valor). El valor de posibilidad muestra que la relación es relevante (P.Value <0.05).

Coefficiente de correlación. (r_s). Los deducciones del experimento estadístico indican que existe relación entre conocimiento y desempeño profesional, con un grado de correlación calificado como positiva moderada ($r_s = 0,401$).

Decisión. Puesto que el P. Valor es menor que el alfa (valor de $P. <$), (0.00 <0.05), por ende se acepta la suposición alterna H1, quiere decir: Existe una correlación entre conocimiento y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Huánuco.

4.3.3. Prueba estadística de correlación para el indicador habilidades

a) Planteamiento

H0: No existe relación entre habilidades y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Huánuco.

H1: Existe relación entre habilidades y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Huánuco.

Tabla 8.

Correlación para la segunda dimensión habilidades.

			DIM_HAB	DES_LAB
Rho de Spearman	DIM_HAB	Coefficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	DES_LAB	Coefficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

Significancia bilateral (P. Valor). El valor de posibilidad demuestra que la relación es significativa (P. Valor <0,05).

Coefficiente de correlación. (r_s). Los deducciones del experimento estadístico demuestran que existe relación entre habilidades y desempeño laboral, con un grado calificado positiva baja ($r_s = 0.380$).

Decisión. Puesto que el P. Valor es menor que el alfa (valor de P. <), (0.00 <0.05), por ende se acepta la suposición alterna H1, quiere decir: Existe una relación significativa entre habilidad y desempeño Laboral en el municipio distrital de Castillo Grande - Huánuco.

4.3.4. Prueba estadística de correlación para el indicador motivación

a) Planteamiento

H0: en la municipalidad de Castillo Grande, aseveramos que, no existe correlación entre motivación y desempeño laboral.

H1: Existe relación entre motivación y desempeño profesional en la Municipalidad de Castillo Grande - Huánuco.

Tabla 9.

Correlación para la tercera dimensión motivación.

		DIM_MOTIV	DES_LAB
Rho de Spearman	DIM_MOTIV	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,466**
		N	86
	DES_LAB	Coeficiente de correlación	,466**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

Significancia bilateral (P. Valor). El valor de posibilidad demuestra que la relación es relevante. (Valor de $p < 0,05$).

Coefficiente de correlación. (r_s). Los resultados de la prueba estadística manifiestan que existe un nivel de correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral, con un grado de relación calificado a modo positiva moderada ($r_s = 0,466$).

Decisión. A modo el P. Valor es menor que el alfa (P. Valor $< \alpha$), ($0,00 < 0,05$), entonces la hipótesis nula (H_0) ha sido descartada y la hipótesis alternativa (H_1) es aceptada, entonces: Existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad de Castillo Grande – Huánuco.

4.3.5. Prueba estadística de correlación para el indicador actitudes

a) Planteamiento

H0: No Existe relación significativa entre actitudes y desempeño profesional en Castillo Grande - Huánuco.

H1: Existe correlación entre actitudes y desempeño profesional en Castillo Grande - Huánuco.

Tabla 10.*Correlación para la cuarta dimensión actitudes.*

			DIM_ACT	DES_LAB
Rho de Spearman	DIM_ACT	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	DES_LAB	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al personal de la MDCG, noviembre 2019.

Significancia bilateral (P. Valor). El valor de posibilidad indica que la relación es notable. (P. Valor <0,05).

Coefficiente de correlación. (r_s). Los resultados de la experimento estadístico indica que existe correlación entre actitudes y desempeño laboral, con un nivel calificado positiva moderada ($r_s = 0.584$).

Decisión. A fin de que el P. Valor es menor que el alfa (P. Valor <), (0.00 <0.05), descartamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), entonces: Existe correlación entre las actitudes y el desempeño profesional en la Municipalidad de Castillo Grande.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El mandato del talento humano es visto como un instrumento importante y necesario para superar los obstáculos existentes que asigna el mundo. Se trata de mejorar los talentos de recursos humanos a un nivel de excelencia en relación con las necesidades operativas. Asegurar la gestión y desarrollo del potencial de los propios recursos, “de lo que saben y pueden” (De la Cruz, 2016, p. 7).

Asimismo, Chiavenato (2009) señala que: “el desempeño en el trabajo y la eficiencia de las personas que laboran en las entidades, lo cual es necesario para la organización, la persona que labora con gran trabajo y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño profesional de los sujetos depende de su conducta y también de los secuelas conseguidos está atado a los rasgos de cada individuo, particularmente: las cualidades, necesidades y habilidades de cada persona con el que interactúa, la ambiente de labores y con la corporación en general, con el desempeño profesional como efecto de la interacción entre estas variables”.

De tal modo, el objetivo general de este estudio fue establecer el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional de los personales de Castillo Grande - Huánuco. A partir de los resultados obtenidos con el estadístico de Spearman-Rho, se instituyó la relación significativa ((valor de $P <$), (0,00 <0,05),) con un coeficiente de relación de $r_s = 0,521$; rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la alternativa (H_1), que instituye que existe una conexión entre conocimiento y desempeño profesional en Castillo Grande - Huánuco.

Este resultado concuerda con el estudio de Del Castillo (2017), donde asevera que existe relación entre La gestión del talento humano y el desempeño profesional de los colaboradores en la municipalidad de Chaclacayo. Dicho estudio estaba conformado por 82 colaboradores del distrito de Chaclacayo. Se manejó como técnica la encuesta y las preguntas fueron debidamente validado y confiable como instrumento. Se concluyó esta indagación demostrando que existe una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional de los auxiliares administrativos de la municipalidad de Chaclacayo en 2016; donde el coeficiente de correlación de Rho-Spearman es 0,77; estos resultados están vinculados a lo que defiende Condori (2017), lo cual instituye la existencia de una correlación entre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los gerentes regionales de transporte y comunicaciones - Puno, observándose una correlación entre estas dos variables (0,528), mostrando que la gestión del talento humano está claramente relacionada con el compromiso en el trabajo.

Los objetivos específicos planteados fueron, Conocer el grado de correlación entre Conocimiento y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco, los resultados obtenidos, determinaron que presenta relación significativa entre el conocimiento y la variable porque alfa (P. Valor <), ($0.00 < 0.05$), en aquel tiempo se acepta la hipótesis alternante (H1), es decir, existe correlación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los personales de la Municipalidad de Castillo Grande – Huánuco.

Así lo confirma la investigación de López (2018). En el cual obtuvo resultados similares, dado que llegó a las conclusiones que existe correlación entre La gestión del talento humano y la calidad de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. La población de este estudio estuvo conformada por 180 empleados de la MPLP. Concluye que existe correlación positiva entre la gestión del talento humano y la calidad de los servicios públicos.

Con el segundo objetivo específico, se buscó conocer el grado de correlación entre Habilidades y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Castillo Grande - Huánuco, los resultados obtenidos, determinaron que presenta correlación entre el conocimiento y la variable ya que (P. Valor <), ($0.00 < 0.05$), por ende, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue (0.380), indicando la existencia de una relación directa clasificado como débil. Por ende, existe una correlación significativa entre las habilidades y el desempeño profesional de los personales del Municipio Distrital Castillo Grande - Huánuco.

Esta hipótesis verificamos con lo estudiado por Heredia (2017) en su estudio Gestión del talento humano y formación de trabajadores en el Distrito Norte de Lima, 2016. Obtuvieron un censo o muestra de población, constituida por 110 agentes administrativos. Concluye que esta indagación demuestra que la gestión del talento humano está relacionada con la dimensión de las necesidades de formación de los participantes del distrito de Lima Norte, 2016; con un coeficiente de relación de Rho Spearman de 0,779.

El tercer objetivo específico del estudio era Conocer el grado de correlación que existe entre Motivación y Desempeño Profesional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco, resultados hallados con el estadístico Rho Spearman, determinaron que se presenta relación significativa porque P. Valor es menor que el alfa (P. Valor <), ($0.466 < 0.05$), en aquel tiempo la hipótesis nula (H_0) ha sido descartada y la hipótesis alternativa (H_1) aceptada, osea: Existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

Concordando con lo que menciona Acosta y Reaño (2018), en su estudio “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018”. Donde finiquitó la existencia de relación entre la gestión del talento

humano y la satisfacción laboral. Mediante la prueba de suposición se consiguió un coeficiente de relación de 0,583 y un valor de significancia de 0.000, lo que consiente finiquitar que existe una relación positiva moderada entre ambas variables.

El cuarto objetivo específico del estudio buscó Conocer el grado de correlación que existe entre Actitudes y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Castillo Grande – Huánuco, los resultados obtenidos, determinaron que presenta relación significativa entre actitudes y la variable puesto que (P. Valor <), ($0.00 < 0.05$), por ende, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, asimismo, el coeficiente de relación de Spearman fue (0.584), mostrando que existe una relación directa clasificado como positiva moderada. Entonces: Existe correlación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

Asimismo, en la investigación que realizó Ángeles (2016), muestra que la Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 - Ate Vitarte, concluyó con la existencia de relación positiva y significativa entre las variables puesto que se obtuvo una relación de Spearman = 0.645 con un grado menor a 0.05.

Para concluir, es de entendimiento que en los últimos años en las instituciones públicas se ha despertado un notable interés por la Gestión del talento humano y el Desempeño profesional, ya que los individuos son el pilar fundamental en cada organización.

CONCLUSIONES

1. El análisis de datos de la investigación se realizó con el estadístico Rho de Spearman, con el cuál se estableció la correlación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Profesional en Castillo Grande – Huánuco con un rango de relación cuya calificación fue positiva moderada ($r_s = 0.521$).
2. Se descubrió que la primera dimensión (Conocimiento) está relacionada con la variable dependiente (Desempeño Profesional) en la Municipalidad de Castillo Grande ($0.00 < 0.05$). Con un nivel de correspondencia clasificado a manera de positiva moderada ($r_s = 0,401$).
3. Se halló que la segunda dimensión (Habilidades) está relacionada con la variable dependiente (Desempeño Profesional) en Castillo Grande ($0.380 < 0.05$), con un nivel de correlación calificado como positiva baja ($r_s = 0.380$).
4. Se descubrió que la tercera dimensión (Motivación) está relacionada significativamente con la variable dependiente (Desempeño Profesional) en la Municipalidad de Castillo Grande ($0.00 < 0.05$). Con un nivel de correspondencia clasificado a manera de positiva moderada ($r_s = 0,466$).
5. Se halló que la cuarta dimensión (Actitudes) está relacionada con la variable dependiente (Desempeño Profesional) en Castillo Grande ($0.00 < 0.05$), los resultados de la experimento estadístico muestran correlación entre ambas variables, con un nivel de relación calificado como positiva moderada ($r_s = 0.584$).
6. Del análisis efectuado de la variable independiente se concluyó que las dimensiones Conocimiento-Habilidad fueron los mejores evaluados con un promedio alto ($X=3.7$), el que tiene el promedio más bajo es Motivación ($X=3.4$), esto debido a que los

colaboradores consideran que no existe motivación por los logros o la labor que vienen realizando; por ende es imprescindible que los superiores tengan en cuenta estas actitudes del colaborador ya que los seres humanos respondemos de acuerdo a como nos tratan, ya que se necesita del personal motivado para poder lograr los objetivos deseados.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la gestión del talento humano y el desempeño profesional con mayor eficiencia y efectividad en los servicios del personal de la institución.
2. Clasificar al personal según su especialidad; orientar adecuadamente al integrarse a las distintas áreas o grupos de trabajo e indicar los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos de la institución.
3. Utilice destrezas motivacionales como el nombramiento del empleado del mes, el reconocimiento público de sus logros a los empleados, etc. a la luz de la insatisfacción de los empleados con la motivación y las recompensas que aparentemente les parecen insatisfactorias.
4. Impartir formación para mejorar las competencias, habilidades, competencias y habilidades del personal de acuerdo con el perfil del puesto.
5. Establecer mecanismos de supervisión a través de los cuales se monitorean y controlan las labores de los empleados y puedan revisar los resultados para que puedan tomar decisiones oportunas y adecuadas para lograr con éxito las metas de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alavi, M. & Leidner, D. (2003). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios*, en *Sistemas de gestión del conocimiento*. Teoría y práctica, editor Stuart Barnes, Colección Negocios, Thompson Editores, España, pp 17-40.
- Alarcón, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Tulcan, Ecuador. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Allen, M. (2012). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ángeles, A. (2016). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú 2017.
- Arbaiza, F. (2012). Profesora del área de Administración. Ph.D. en Economía con mención en Teoría Organizacional, Universidad WHU-Koblenz, "Otto Beisheim Graduate School of Management", Alemania. MA, ESAN, Perú. Ingeniero Industrial, Universidad de Lima, Perú. Profesora del Maestría en Organización y Dirección de Personas de ESAN.
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente*. (En línea). Cumaná: Universidad de Oriente.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.

3ra. Edición.

Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administración: tendencias y estrategias de nuevos paradigmas*. México: Editorial Mc Graw Hill. 5ta. Edición.

Condori, M. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones en la ciudad de Puno*. Tesis de licenciatura Universidad Nacional del Altiplano. Perú.

Del castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis para maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Perú.

De La Cruz, P. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho*. Tesis de licenciatura Universidad católica los ángeles de Chimbote. Perú.

De la Cruz, E. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. Ltda*. Quito, Universidad Central del Ecuador.

Decreto Legislativo N° 1023, Art, 5° y Art, 13° inc. B) Decreto legislativo que crea autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

DRUCKER, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional*. Enfoque Integral. México: Noriega Editores.

García, A. (2011). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. [Tesis en internet] Ecuador:

- Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador; 2013. [Citado el 29 de oct 2017]. 107 p.
- Gutiérrez, G. y Villalobos, L (2012). *Importancia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de la misión en las entidades del sector público*. (Tesis de especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Heredia, N. (2017). *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016*. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú 2017.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Herrera, D. (2016). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Hurtado, A. (2011). *Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la Organización Grupo Acacios*, para optar al grado académico de Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones en la Universidad Alberto Hurtado; Santiago de Chile, Chile.
- JERICÓ, Pilar. Gestión del Talento humano (2008). Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/>
- Juran y Gryna. (1993). *Manual de control de calidad V.II 4 Ed, Volume 2*. Front Cover
- Ley N° 30057. (04 de Julio de 2013). Congreso de la República. Ley del Servicio Civil.
- Lledó, Pablo. (2011). *Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de*

- proyectos*. Tercera Edición, Victoria BC Canadá
- López, L. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicios Públicos en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado*. (Tesis para maestro en Ciencias Económicas mención en: Gestión Pública). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú.
- Louffat, E. (2012). *Administración Del Potencial Humano*. En E. Louffat, *Administración Del Potencial Humano* (págs. 26-29). Buenos Aires, Argentina: Cengage learning.
- Machuca, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado – Tingo María*. Tingo María – Perú. Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Martínez, M. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. Red de Estudios de la Economía Mundial. México.
- Martínez V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de artes gráficas*. México. Instituto Politécnico Nacional.
- Marx, Karl, (1867). *El Capital tomo I, una crítica de la economía política que analizamos en el especial "100 años de la Revolución Rusa"*, presente en la edición n° 2 de la Revista Ideas de Izquierda
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9a ed.). México: Pearson Educación.
- Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en:https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Los nuevos desafíos en la gerencia de los recursos humanos: Calidad de vida laboral. (spanish). *Revista DAENA international journal*

of good conscience, 3(2), 1-11.

- Núñez, M. (2007). *Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad*. Doctorado en Ciencias de la Ingeniería, mención Productividad. Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. Barquisimeto, Venezuela.
- Pardo, C., & Porras, J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. *Gestión Social*, 4(2), 167-183.
- Pérez, J. & Merino, M.,(2008), Actualizado: 2012.
Definición de habilidad (<https://definicion.de/habilidad/>)
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. (Tesis de especialidad en Gestión del Talento Humano y la Productividad). Universidad de Medellín. Medellín.
- Ramírez, J. (2008). *El clima organizacional y la satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva*. Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2000). *Administración*, 5a Edición. Mexico: Prentice-Hall
- Rodríguez, M. (2009). *Recursos Humanos: Su Misión Trascendente y ética*, México, Editorial Grijalbo.
- Rojas, S. *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Trillas. México 2004. *El Método Científico y sus Etapas*, México 2007.
- Sánchez, J. & Bustamante, K. (2008). Auditoría al proceso de evaluación del desempeño. *Contabilidad y Auditoría* (198), 105-133.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (1a ed.). México: Cengage

Learning/Editores, S.A. de C.V.

Shermerthom, J. (2006). *Administración* (1ra. ed.). México: Limusa S.A.

Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.

Torres, E. & Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad Puno*. Puno, Perú. Universidad Nacional del Altiplano. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 6, núm.

Tulio, M. (2019). Debate Público *¿Dónde falla la gestión de talento en el estado?* *Revista EnFoco*.

Vecino, P. (2007). *La importancia de la gestión del desempeño*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-gestion-del-desempeno/>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

Escuela Profesional de Administración de Empresas

ENCUESTA ANÓNIMA

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, para el trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE - HUÁNUCO.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: Conocimiento		1	2	3	4	5
1	Para realizar su labor adecuado comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
2	Sus conocimientos adquiridos durante su preparación académica le es útil en su trabajo.					
3	Las capacitaciones que se brindan en la institución refuerzan sus conocimientos para su labor diaria.					
4	Compartes información de forma voluntaria con tus compañeros de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Habilidad		1	2	3	4	5
5	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.					
6	Sugiere o hace mejoras de cambio para la entidad donde labora.					
7	Buscas soluciones después de un conflicto entre tus compañeros.					
8	Inviertes tiempo, energía y trabajo en mejorar tus habilidades.					
DIMENSIÓN 3: Motivación		1	2	3	4	5
9	Consideras que tienes una buena participación laboral con tus compañeros de trabajo.					
10	Considera usted que se reconocen sus logros personales y grupales.					
11	La motivación que le brinda la municipalidad favorece su desempeño laboral.					
12	Se encuentra satisfecho en su trabajo.					
13	Obtiene reconocimiento por su trabajo.					
14	Ud. Cree que lo que realiza vale la pena.					
DIMENSIÓN 4: Actitudes		1	2	3	4	5

15	La actitud de sus compañeros de trabajo contribuye al logro de los objetivos de la institución.					
16	El ambiente donde usted trabaja es bueno.					
17	Le agradan las funciones que usted realiza.					
18	Le toman en cuenta para tomar decisiones en su área de trabajo.					
19	Tiene metas que lograr realizando su trabajo.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
20	Cuán a menudo los usuarios presentan quejas sobre su desempeño laboral.					
21	Con qué frecuencia la municipalidad promueve la iniciativa del trabajador.					
22	Cuán de acuerdo está en que la presentación personal y capacidad representa la calidad del trabajador.					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
23	Su equipo participa y lo alienta a completar sus tareas.					
24	Los miembros de su equipo son sensibles a sus sugerencias.					
25	Está de acuerdo que el trabajo en equipo mejora la calidad, el desempeño laboral.					
26	Los miembros de su equipo contribuyen a tu éxito.					
27	Tuvo inconvenientes con sus compañeros de equipo, ya sea porque no todos están comprometidos con la labor asignada.					
28	Está de acuerdo que el liderazgo en los trabajos en equipo le orienta a lograr una meta.					

DATOS DE CONTROL				
Género	M	F	Edad	
Grado de instrucción	Primaria	Procedencia	Castillo Grande	
	Secundaria		Tingo María	
	Técnico		Huánuco	
	Superior		Otros	

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Experto 1

CRITERIO DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE VARIABLES

Experto: Carlos Dávila Trusillo

Email: Cadet.1911@gmail.com

Grado Académico: SUPERIOR

Tabla 2. Tabla de evaluación por juicio de experto

CRITERIOS	PUNTAJE																																						
	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA																					
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																			
1	Los ítems están redactados de forma clara																																						
2	Los ítems permiten evaluar conductas																																						
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																																						
4	Existe coherencia en la composición de ítems - indicadores - dimensiones - variables.																																						
5	La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador																																						
6	El instrumento es útil para el método propuesto																																						
7	La organización de ítems tiene una secuencia lógica																																						

OPINIÓN GLOBAL:

.....

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

85

FECHA: 05/11/19

DNI: 25585542

Teléfono: 988894252

FIRMA:



E-mail:

Experto 2

CRITERIO DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE VARIABLES

Experto: Martínez Dávila, Oswaldo Alfredo.
 Email: osbyas@hotmail.com.
 Grado Académico: Ma. en Psicología.

Tabla 2. Tabla de evaluación por juicio de experto

CRITERIOS	PUNTAJE																			
	DEFICIENTE					BUENA														
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1																X				
2																	X			
3																	X			
4																	X			
5																	X			
6																	X			
7																		X		

OPINIÓN GLOBAL:

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

85

FECHA: 05.11.19

DNI:

225 10776

Teléfono:

985755565

FIRMA:

E-mail:

osbyas@hotmail.com

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
 FACULTAD DE PSICOLOGIA

 Oswaldo A. Martínez Dávila
 PSICÓLOGO

