UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

LIZETH LINARES PINEDO

PUCALLPA, PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 19.00 del día martes 06 de febrero del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Lizeth Linares Pinedo, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORÍA

Siendo las 10.00 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona



Presidente

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia



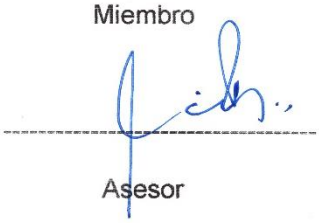
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz



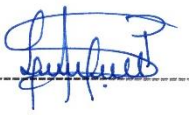
Miembro

Mg. Cachay Reyes, Lincoln Fritz



Asesor

Bach. Linares Pinedo, Lizeth



Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0692-2023 .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023"

Autor(es)	:	**LINARES PINEDO, LIZETH**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**
Asesor(a)	:	**Dr. CACHAY REYES LINCOLN FRITZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 3%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 20/11/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Lizeth Linares Pinedo

Autor de la tesis titulada : El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 10 / 2024

Email: marianali1912@hotmail.com Firma:

Teléfono: 971110902 DNI: 40955830

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la vida y salud, a mi familia por su apoyo incondicional para poder lograr mis metas y objetivos profesionales y personales

LIZETH LINARES PINEDO.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, a nuestros docentes, autoridades y todo el personal administrado de la Escuela Profesional de Administración por bridarme las facilidades en el campo administrativo. A nuestro querido asesor de tesis, por su apoyo, paciencia y dedicación en el desarrollo de nuestra tesis de investigación. Los Autores.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA……..…...……vi
AGRADECIMIENTO……..…….……..…..vii
ÍNDICE GENERAL…….. ……..……..……viii
ÍNDICE DE TABLAS……...xi
ÍNDICE DE FIGURAS ……..……xiv
RESUMEN ……..…...xvi
ABSTRACT……...xvii
INTRODUCCIÓN……..xviii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema ……..…...……19
1.2. Formulación del problema …… ...…20
1.2.1 Problema general …….....20
1.2.2 Problemas específicos ……20
1.3. Objetivos…….……..…….....21
1.3.1 Objetivo general…….…….....21
1.3.2 Objetivos específicos ……21
1.4. Hipótesis…….…….....21
1.4.1 Hipótesis general ……..……..21
1.4.2 Hipótesis especificas ……22
1.5. Variables…….……..…..22
1.6. Operacionalización de variables ……..…..23
1.7. Justificación e importancia…….……...24
1.7.1. Justificación…….……..……..... 24
1.7.2. Importancia…….……... 24

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema..……..……..…..25
2.1.1 Antecedentes internacionales…….…...25

2.1.2 Antecedentes nacionales……..…..26
2.2. Bases teóricas……..…28
2.2.1 Variable 1: Talento humano ……...…….…… …….28
2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral…..…….…….33
2.3. Definición de términos básicos..……..…….. 36

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de la investigación…… 38
3.1.1 Diseño de investigación…… …..…..38
3.2. Población y muestra..……..39
3.2.1 Población……..……..…….……..…...39
3.2.2. Muestra …….. 39
3.2.3. Muestreo……..……..…... 39
3.3. Instrumento de recolección de datos……..……. 39
3.4. Procedimiento de recolección de datos……..…….39
3.5. Procesamiento de datos recolectados…..……...40
3.6. Tratamiento de datos…..……..…..……40
3.7. Presentación de datos..……..…..….40

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados del trabajo de la investigación ……..…41
4.2. Prueba de hipótesis…….…… ……..59
4.2.1. Prueba de normalidad ……..…….59
4.3. Contraste de hipótesis ……..……..……... 61
4.3.1. Contraste de hipótesis general ..……..…… 61
4.3.2. Contraste de la Hipótesis Específica N°1 ……..……. 62
4.3.3. Contraste de la Hipótesis Específica N°2 ……... .63
4.3.4. Contraste de la Hipótesis Específica N°3 ……... .64
4.3.5. Contraste de la Hipótesis Específica N°4 ……..…… .65

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones……..…….....67

5.2 Recomendaciones……..…….....68

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..….70

ANEXOS...…….....73

Anexo N° 1: Matriz de consistencia…….…….....74

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos……..……..…… …….75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables……23

Tabla 2. P1. Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay …….. 41

Tabla 3. P2. Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Manantay ……..……..……..…42

Tabla 4. P3. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario ……..……43

Tabla 5. P4. Proteges el capital intelectual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay..……..……..44

Tabla 6. P5. Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Manantay ……..…… 45

Tabla 7. P6. Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto.……..……..……..…… 46

Tabla 8 P7. Participa de forma activa en las tareas de equipo en la Municipalidad Distrital de Manantay ……..…… 47

Tabla 9. P8. En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo…..48

Tabla 10. P9. Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo…….. ……49

Tabla 11. P10. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer..……...50

Tabla 12. P11. Muestras empeño al realizar tus actividades……..……..……... 51

Tabla 13. P12. Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete……52

Tabla 14. P13. En la Municipalidad Distrital de Manantay el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución es positiva ……. 53

Tabla 15. P14. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo ……..……. 54

Tabla 16. P15. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual ……..……..……. 55

Tabla 17. P16. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo …….. 56

Tabla 18. P17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución ……..……..……. 57

Tabla 19. P18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo ……..……..……..……. 58

Tabla 20. Prueba de normalidad……..……..……. 60

Tabla 21. Interpretación de los valores del coeficiente Rho de Spearman…….61

Tabla 22. Correlación entre la variable 1 Talento humano y la variable 2 Desempeño laboral …… ……..……. 62

Tabla 23 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Conocimiento y la variable Desempeño laboral ……..…….……..... 63

Tabla 24 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Habilidades y la variable 2 Desempeño laboral. ……..…….... 64

Tabla 25 Grado de correlación y nivel de significancia entre la *dimensión Motivación y la variable 2* Desempeño laboral. …….……..... 65

Tabla 26 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Actitudes y la variable 2 Desempeño laboral. …….……..... 66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. P1. Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay …… 41

Figura 2. P2. Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Manantay ……..……...……42

Figura 3. P3. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario ……..……43

Figura 4. P4. Proteges el capital intelectual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.……..…..…..……...……..44

Figura 5. P5. Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Manantay ……..…… 45

Figura 6. P6. Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto.……..……..……..…… 46

Figura 7 P7. Participa de forma activa en las tareas de equipo en la Municipalidad Distrital de Manantay ……..…… 47

Figura 8. P8. En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo….....48

Figura 9. P9. Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo…….. ……49

Figura 10. P10. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer...…….....50

Figura 11. P11. Muestras empeño al realizar tus actividades…….…….... 51

Figura 12. P12. Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete. ……..……..……...52

Figura 13. P13. En la Municipalidad Distrital de Manantay el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución es positiva ……..…….. 53

Figura 14. P14. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo ……..……. 54

Figura 15. P15. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual ……..……..……. 55

Figura 16. P16. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo ……..... 56

Figura 17. P17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución …….……..……. 57

Figura 18. P18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo ……..……..……..……. 58

RESUMEN

La presente investigación es de tipo descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, cuenta con una muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento recojo de datos, el número de reactivos fue de con 18 ítems. Asimismo, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023. En la tabla 22 se observa la correlación de Spearman de Rho=0, 876 entre la variable Talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023. Puesto que el valor de p es 0,001 siendo inferior a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), confirmando la relación entre la variable 1 Talento humano y la variable 2 Desempeño laboral es positiva y alta. Asimismo, los resultados de las pruebas de hipótesis especificas H1, H2, H3 y H4 se muestran en las tablas 23, 24, 25 y 26, en cada una de ellas el nivel de significancia es p = 0,001 < 0,05 por lo que se ha concluido que las dimensiones conocimiento, habilidades, motivación y actitudes, se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Palabras claves: Talento humano, desempeño laboral de trabajadores, Gestión, Clima laboral.

ABSTRACT

The present research is descriptive and correlational, with a non-experimental design, it has a sample of 40 workers from the District Municipality of Manantay, 2023, the survey technique and the questionnaire were used as a data collection instrument, the number of reagents was with 18 items. Likewise, the general objective of the research was to determine the relationship that exists between human talent and the work performance of the workers of the District Municipality of Manantay, 2023. Table 22 shows the Spearman correlation of Rho=0.876 between the variable Human talent and Work performance of the workers of the District Municipality of Manantay, 2023. Since the p value is 0.001, being less than 0.05 Therefore, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted, confirming the relationship between variable 1 Human talent and variable 2 Job performance is positive and high. Likewise, the results of the specific hypothesis tests H1, H2, H3 and H4 are shown in tables 23, 24, 25 and 26, in each of them the level of significance is $p = 0.001 < 0.05$, so It has been concluded that the dimensions knowledge, skills, motivation and attitudes are directly related to the work performance of the workers of the District Municipality of Manantay, 2023.

Keywords: Human talent, job performance of workers

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como título: **El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad Distrital de Manantay, 2023**

La estructura de la investigación se ajusta al Reglamento de Grados y títulos de la FCEAyC-UNU que está constituida de la manera siguiente:

En el capítulo I, problemática con un enfoque cuantitativo, se plantean los problemas, objetivos, hipótesis, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, marco teórico, antecedentes internacional y nacional relacionadas al tema de investigación, bases teóricas, y las definiciones básicas de la investigación.

En el capítulo III, marco metodológico, que comprende el método de investigación, diseño, esquema, población y muestra, instrumento de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

En el capítulo IV, resultados y discusiones del trabajo de campo mediante tablas y figuras.

Capítulo V, se presentan las discusiones de resultados. Descripción y análisis de resultados de hipótesis

Conclusiones.

Sugerencia.

Anexos

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 es una Institución Pública al servicio de la comunidad, en la cual encontramos problemas en el personal que labora en dicha Entidad ya que no se encuentran debidamente preparados para el cargo a desempeñar y lamentablemente no se le da la debida importancia para una mejorar la Gestión por parte del área a cargo. La falta de capacitación por parte de la Institución, incentivos, etc. para poder lograr las metas establecidas y cumplir con las funciones encomendadas en el área.

El desempeño laboral se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Existe un contagioso síndrome del cargo, el cual significa que al elevar su status adquiere el conocimiento que nunca ha tenido, ya que en la mayoría de los cargos son otorgados por familiaridad, amistad, devolución de favores entre otros. No todos los trabajadores de la entidad tienen las mismas habilidades en el manejo de la tecnología para desarrollar mejor la labor encomendada y mucho menos tienen una actitud positiva para lograr un buen desarrollo emocional, enriquecer y explotar mucho mejor sus conocimientos. Existiendo personal con tiempo de servicio más de cinco años que se han mantenido en sus puestos de trabajo por la habilidad en sus funciones que realizan y no comparten sus experiencias con los nuevos trabajadores. Podremos mencionar que, en la Municipalidad Distrital de Manantay, no existe la motivación económica,

capacitación del personal; existe diferencias entre el personal técnico, profesional y los Gerentes de las diferentes áreas. Las actitudes del personal no alcanzan sus objetivos personales ni laborales.

1.2. Formulación del problema

En base a la problemática descrita párrafos anteriores, se propone la siguiente pregunta de investigación:

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023
- Determinar la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023
- Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023
- Determinar la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

1.4.2. Hipótesis Especificas

- H1: “Existe relación directa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023”
- H2: “Existe relación directa entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023”
- H3: “Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023”
- H4: “Existe relación directa entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023”

1.5. Variables

V1: Talento Humano.

Dimensiones:

D1: Conocimiento

D2: Habilidades

D3: Motivación

D4: Actitudes

V2: Desempeño laboral.

Dimensiones:

D1: Compromiso institucional

D2: Liderazgo

D3: Trabajo en equipo

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems
Variable 1. **Talento humano**	Conocimiento	• Adquisición del conocimiento • Aplicaciones del conocimiento	Ordinal: • Totalmente de acuerdo (1) • En desacuerdo (2) • Indeciso (3) • De acuerdo (4) • Totalmente de acuerdo (5)	
	Habilidades	• Vocación de Servicio • Trabajo en equipo		
	Motivación	• Seguridad en el trabajo • Oportunidad de desarrollo		
	Actitudes	• Empeño • Responsabilidad		
Variable 2 **Productividad**	Compromiso institucional	• Compromiso • Estado de animo	Ordinal: • Totalmente de acuerdo (1) • En desacuerdo (2) • Indeciso (3) • De acuerdo (4) • Totalmente de acuerdo (5)	
	Liderazgo	• Liderazgo • Relaciones laborales		
	Trabajo en equipo	• Liderazgo • Relaciones laborales		

Fuente: Elaboración propia

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación Académica

Colabora con antecedentes de estudios afines e incentiva el interés a la investigación de los estudiantes de carreras afines.

1.7.2. Justificación Social

Busca determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

1.7.3. Justificación Práctica

Permite la aplicación de instrumentos de recolección de datos para lograr el análisis de incidencia entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

1.7.4. Importancia

El estudio busca determinar si el talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023, para posteriormente realizar conclusiones y recomendaciones que servirán a dar solución o alternativas de solución a suceso similares.

CAPITULO II
MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gracia (2013) en su tesis titulada: “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”.

Señala que la globalización ha hecho que las organizaciones reconozcan el aporte significativo del potencial humano en el desarrollo organizacional, por lo que, a través del tiempo, han adoptado enfoques que les ha permitido optimizar sus recursos y alcanzar una mayor productividad, buscando proveerse de los mejores talentos. La Gestión del Talento Humano por Competencias se ha convertido en los últimos años en una herramienta estratégica que permite a las organizaciones el logro de sus objetivos de manera más eficiente y eficaz. Los modelos por competencias además de considerar importantes los conocimientos y habilidades de las personas, hacen especial énfasis en los comportamientos y conductas que permitirán alcanzar los objetivos trazados. La finalidad de este trabajo es contribuir con el Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel” con el diseño de un modelo de gestión del recurso humano por competencias, que favorezca a mejorar el desempeño laboral de los servidores de esta institución, cuyos mayores beneficiarios sean los estudiantes que educan en esta institución. Como punto de partida se realizó un diagnóstico situacional de la organización, para determinar cómo se encuentra organizado y

estructurado el sistema de administración de talento humano; con el objetivo de detectar las falencias que existen el proceso de gestión del recurso humano; para de esta manera establecer como propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano que se ajuste a las verdaderas necesidades de la institución.

Ponce (2016) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos planta central-Quito”, para optar el grado de Magister en gestión del talento humano, tuvo como objetivo detectar falencias en el desempeño, se empleó los métodos: inductivo, deductivo, analítico y empírico. Como técnica se usó la encuesta e instrumento un cuestionario aplicado a una muestra de 59 colaboradores de una población total de 169.

Los resultados fueron: Excelente con 51,09%, muy bueno con 38,24%, satisfactorio con 8,43%, regular e insuficiente con 1,07%, llegando a concluir que: casi todos los servidores ingresan sin méritos, en su mayoría los servidores tienen los conocimientos y experiencias necesarias para el cargo, en la mayoría de los casos, las necesidades de capacitaciones de los servidores públicos son atendidas; y finalmente también se puede indicar que los servidores obtuvieron diversas calificaciones de desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Oscco H. (2015). En su tesis: “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Picucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, de la Universidad

Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú. En el que llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ La gestión del talento humano se relaciona en forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pachuca. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
- ✓ La planificación del talento humano, se relaciona en forma positiva débil (0.475 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pachuca.
- ✓ La integración del talento humano, se relaciona en forma positiva débil (0.483 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pachuca.
- ✓ El desarrollo del talento humano se relacional en forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

Roque, (2017) Desarrollo el proyecto titulado Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa CARTAVIO S.A.A. provincia de Ascope – 2015, esta investigación tuvo como principal motivo determinar la correspondencia que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Empresa arriba mencionada, el objeto de estudio se centró a una población conformada por 300 trabajadores del área de producción de la empresa Cartavio SAA. El diseño de investigación empleado fue el descriptivo correlacional, habiendo aplicado un cuestionario a la muestra probabilística conformada por 101 trabajadores; el cual dio los siguientes resultados: los directivos evalúan a modo regular el rendimiento de los colaboradores;

mientras que los colaboradores coinciden con calificar de regular la gestión de personal; estos resultados fueron ratificados con la prueba estadística Chi cuadrado, siendo el valor obtenido de < 0. 05 que significa, que existe relación directa.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Variable 1: Talento Humano

Definición. Actualmente, se hace referencia al término talento humano al administrar el área de recursos humanos, donde se gestiona y desarrollan las capacidades, conocimientos y destrezas de las personas dentro de una organización. Michaels, Handfield-Jones y Axelrod, (2001)

Yoder, Dale (1980); Define la gestión de talento humano así: es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se centra en las relaciones que surgen del contrato laboral.

- **La competitividad de las organizaciones y su relación con el talento humano**

Cuando se habla de competitividad a nivel macro, el Foro Económico Mundial lo define como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. Sin embargo, para el artículo se considera la competitividad a nivel micro, en cuyas organizaciones es entendida como "la capacidad de obtener constantemente la

posición o nicho de mayor ventaja ante los rápidos cambios en el mercado" (Mejía Giraldo, Jaramillo Arango, & Bravo Castillo, 2006).

Rastogi, (2000) afirma que “las personas de una organización constituyen su principal recurso para continuar su competitividad”. Puntualiza que este recurso comprende el aprendizaje y los conocimientos individuales y colectivos de las personas, las competencias y los conocimientos especializados, la creatividad y la innovación, las competencias y las capacidades, es decir, la capacidad continua de las personas para proporcionar resultados valiosos para el cliente.

El conocimiento solo puede ser adquirido, aprendido, usado y desarrollado por las personas de la organización, la competitividad de una organización depende de su capacidad para desarrollar, proporcionar e integrar este conocimiento en su personal con la finalidad de generar habilidades, capacidades y destrezas.

Para lograr competitividad, ésta no solo depende de propiciar el conocimiento en su personal, sino que se pueda aplicar; los individuos de la organización necesitan identificar nuevas oportunidades, pensar y actuar de manera innovadora, explorar y descubrir nuevos caminos hacia el crecimiento, desarrollar las capacidades requeridas y desplegarlas rápidamente, enfrentar los desafíos actuales y prepararse para un futuro incierto.

También se debe tener una comprensión del entorno empresarial con respecto a su empresa (Rastogi, 2000). La gestión del conocimiento ha sido abordada como factor de la competitividad (Sánchez et al, 2008; Gutiérrez, 2011; Barrera et al., 2012; Vázquez et al., 2012); sin embargo, el talento humano como factor competitivo ha sido poco estudiado.

- Importancia de la gestión del talento humano

Es importancia de la gestión del talento humano reside en que influye en la gestión estratégica de las organizaciones a diferentes niveles y de forma global. Si se estimula, aumentará el desempeño de los empleados y su compromiso con la empresa.

El valor crucial que aporta la protección, la especialización y el desarrollo del capital humano revierte positivamente en el valor de la organización, así como en la mejora de su imagen como entidad empleadora, no solo reteniendo talento sino atrayendo nuevo.

La gestión del talento en las empresas es un proceso de mejora continua enfocada a resultados que además ofrece una serie de ventajas estratégicas:

- Especialización de los equipos gracias al desarrollo de las competencias.
- Disminución de la rotación de personal.
- Mejora del clima laboral.
- Fomento de la productividad.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

- Apoyo a las políticas de programas de bienestar.

Para poder implantar estas mejoras es necesario diseñar un sistema de gestión del talento a medida que respete la estrategia empresarial y atienda al plan de carrera profesional de los empleados.

2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable Talento Humano.

1. **Conocimiento.**

   En principio, el conocimiento como cultura se difunde y adquiere de tres maneras, como cualquier proceso de comunicación: razón / lenguaje; experiencia / acción; y perceptual / simbólica. Una de las características de los excelentes trabajadores del conocimiento es que combinan bien estos tres aspectos en el aprendizaje y la comunicación.

   Abellon y Rojo, (2004). A medida que el conocimiento adquiere cada vez más importancia como un nuevo factor de producción, el conocimiento se ha convertido en un elemento básico del desarrollo económico y social, porque el conocimiento se produce a partir de una combinación de información, experiencia, valor y normativas internas. Romero, (2016).

2. **Habilidades**

   Raffino, (2020). Son destrezas que una persona tiene para realizar varias acciones. Incluyen habilidades comunes, como

caminar, y habilidades raras, como hacer un salto doble hacia atrás. Habilidades son capacidades inteligentes: están guiadas por la intención de la persona y ejecutarlas con éxito resulta en una acción, lo que no es cierto para todo tipo de capacidades.

Por extensión, el término designa la cualidad de una persona capacitada para llevar a cabo esta acción. Lo que se conoce en conjunto como habilidades. Están estrechamente relacionadas, pero no son idénticas, a varios otros conceptos, como disposición, know-how, aptitud, talento y potencial.

3. Motivación

Wasserman T, Wasserman L (2020). La motivación es lo que explica por qué las personas o los animales inician, continúan o terminan un cierto comportamiento en un momento determinado. Los estados motivacionales se entienden comúnmente como fuerzas que actúan dentro del agente y que crean una disposición para participar en un comportamiento dirigido a un objetivo. A menudo se sostiene que los diferentes estados mentales compiten entre sí y que solo el estado más fuerte determina el comportamiento. Esto significa que podemos estar motivados para hacer algo sin hacerlo realmente. El estado mental paradigmático que proporciona motivación es el deseo. Pero puede que varios otros estados, como las creencias sobre lo que se debe hacer o las intenciones, también proporcionan motivación.

4. Actitudes

En términos operativos, en la investigación aplicada en Ciencias Sociales, generalmente se acepta que una actitud es una organización relativamente duradera de creencias en torno a un objeto o una situación, las cuales predisponen a reaccionar preferentemente de una manera determinada", Milton Rokeach (1968). Las actitudes lógicamente son constructos hipotéticos (son inferidos, pero no objetivamente observables), son manifestaciones

De la experiencia consciente, informes de la conducta verbal, de la conducta diaria, etc...

2.2.3. Variable 2: Desempeño Laboral

Definición. Según Schermerhorn, (2006) citado Rivera (2015 p. 38-39) sostiene lo siguiente: "Es la cantidad y la calidad de las tareas realizadas por un individuo o un grupo de ellos en el trabajo. El desempeño como comúnmente se dice, es el balance de las personas en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad, y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales. De hecho, en más y más organizaciones se aplica un criterio de valor agregado para evaluar el mérito de los puestos y/o de sus titulares. El desempeño en cada puesto debe agregar valor a la producción de bienes y/o servicios útiles de la organización". (p.309).

- Importante medir el desempeño laboral

  Al realizar una evaluación del desempeño de empleados, no solo la empresa sale beneficiada, también los trabajadores, ya que pueden obtener mejores oportunidades de trabajo o un puesto acorde a su perfil. Además, es esencial para poner a prueba la capacidad de liderar del encargado del equipo, así como la comunicación y el nivel de integración del empleado dentro de la organización.

- Ventajas de medir el desempeño de empleados

  Otras ventajas que tiene realizar la prueba de desempeño laboral son:

  - Establecer beneficios que vayan de acuerdo con las funciones de cada trabajador
  - Ofrecer mejoras o ascensos en los puestos laborales de acuerdo a su competencia laboral.
  - Encontrar problemas en la organización empresarial
  - Disminuir los factores externos a la empresa que influyen en la labor de los empleados

- factores influyen en el desempeño laboral?

  Son muchos los factores que pueden afectar el desempeño de un empleado, desde la falta de capacitación por parte de la empresa, hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso.

  - Clima laboral: que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de

motivación, higiene, etc, puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

- Falta de capacitación: existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia. La ausencia de formación de empleados provocaría un mal desempeño y no llegar a las metas establecidas.
- Pasión: si al empleado no le gusta el puesto o no siente pasión por lo que hace, no se desempeñará de manera adecuada en el trabajo.

Es importante detectar el estado de cada uno de estos factores, ya que podrían afectar al empleado de manera personal, al equipo de trabajo o departamento y a toda la empresa en general.

2.2.4. Definición de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

1. Compromiso institucional

Juaneda y Gonzales (2013), señaló que: Es el vínculo de un individuo a una organización y, por lo tanto, una reducción de la probabilidad de abandono. Por ello, consideramos el compromiso como un sentimiento del individuo hacia la organización que le condiciona hacia un particular

comportamiento o línea de actuación y que disminuye la probabilidad de abandono de la organización. (p.362)

2. **Liderazgo**

El liderazgo también definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”. Como grupo se entiende cualquier tipo de organización, entendida en adelante como cualquier conjunto, sector o grupo que la compone. Flores, (2017), El liderazgo sigue un proceso que genera resultados.

3. **Trabajo en equipo.**

Se considera equipo de trabajo a un pequeño número de personas con preparación y destrezas diferenciadas y complementarias, que unen sus capacidades para lograr determinados objetivos en común y realizan actividades encaminadas a la obtención de los mismos. Ander-Egg, (2001) Chiavenato i., (2008), la base fundamental y más importante de la realización de cada gerente está en el equipo, este viene a ser la unidad de acción, su herramienta de trabajo, con él, el gerente superará objetivos, alcanzará metas y ofrecerá resultados.

2.3. Definición de términos básicos

- **Actitud.** Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve

los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.

- Calidad de Trabajo. Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas.
- Desempeño Laboral. Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.
- Eficiencia. Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.
- Eficacia. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
- Evaluar. Significa: “Determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta, etc., de una persona”.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

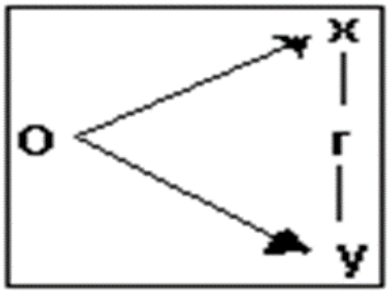
3.1. Método de investigación

Método descriptiva y correlacional. De acuerdo a. **Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60),** publicado por (Tesis de investigación, 2015), consiste en indicar todas las características del objeto de estudio.

3.1.1. Diseño de la Investigación

Descriptivo transeccional correlacional según **(Hernandez et al., 1998), publicado por (Heredia, 2014)**. No experimental debido a que no se realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.

El esquema referido por **Barrientos (2005)** fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = **Variable 1: Talento humano**

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = **Variable 2: Desempeño laboral**

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según Tamayo y Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio.

La población estuvo conformada por 368 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay 2023.

3.2.2. Muestra

Según Tamayo y Tamayo (2012), afirma que la muestra “es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38)

La muestra estuvo conformada por el total de la poblacion, 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

3.2.3. Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio fue censal.

3.3. Instrumento de recolección de datos

Mediante la técnica de encuesta, se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas y de acuerdo a **(Normas APA, 2017),** (p.96).

La encuesta fue dirigida a 40 los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023, con la finalidad de medir la relación entre la variable clima organizacional y productividad.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se aplico el cuestionario a los 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023, de acuerdo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), el cuestionario se facilitó verdaderamente a los clientes, quienes lo respondieron de forma verídica.

3.4.1. Procesamiento de datos recolectados

Posterior a la aplicación del instrumento se procedió al conteo de las respuestas, mediante tablas de frecuencias y gráficos estadísticos se representaron los datos obtenidos, que fue a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS versión 25.

Finalmente, se ejecutó la prueba de hipótesis y objetivos mediante la prueba estadística de Rho de Spearman.

3.5. Tratamiento de los datos

Los datos fueron procesados y analizados mediante:

- El Software Estadístico SPSS 25.0.

3.6. Presentación de datos

La información obtenida del estudio se presentó mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos e interpretados.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados de la investigación

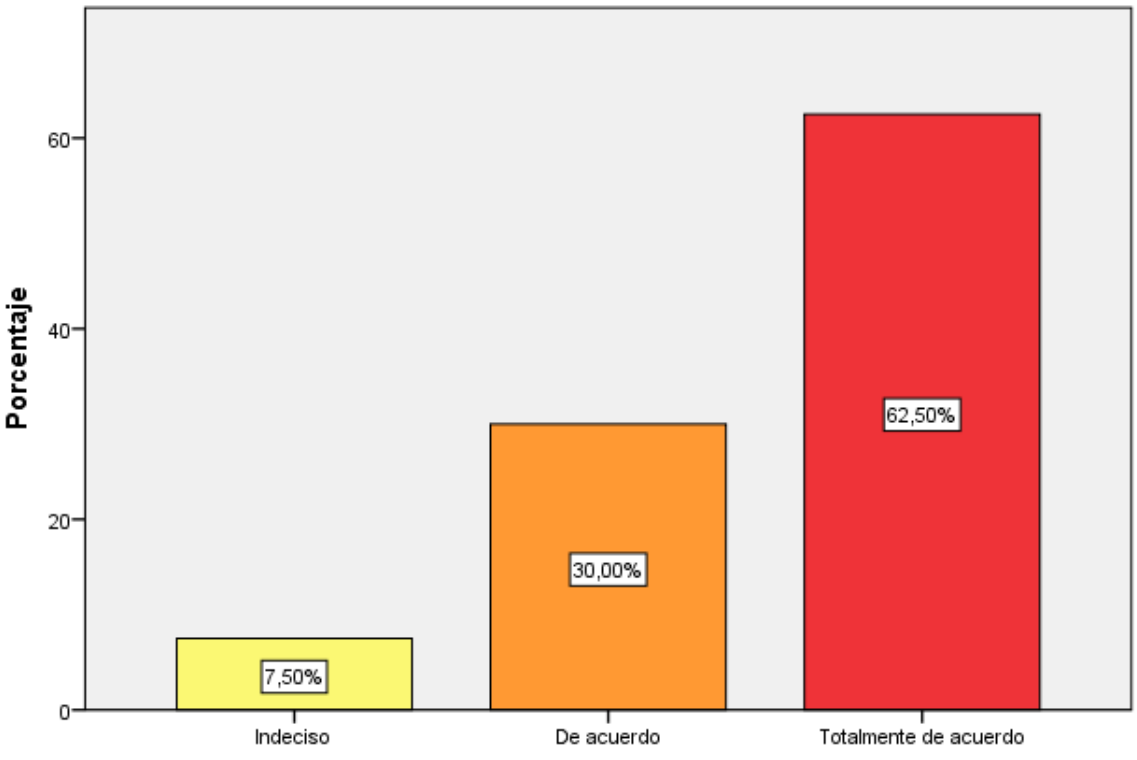
Tabla 2.

P1. Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	37,5
	Totalmente de acuerdo	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 1. P1. Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay



Fuente: Tabla N 2

Interpretación:

En base a la tabla 2 y a la P1. Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay, de los 40 encuestados: el 7,5% se encuentra indeciso, un 30% se encuentra de acuerdo, mientras que el 62,5% se encuentra totalmente de acuerdo.

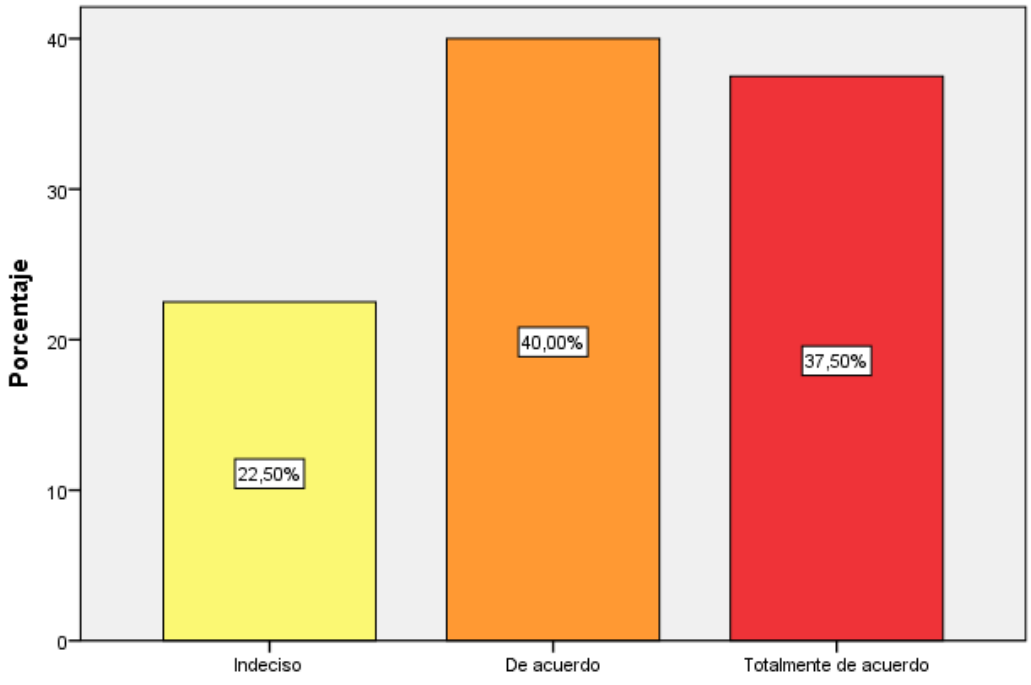
Tabla 3.

P2. Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Manantay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	9	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	16	40,0	40,0	62,5
	Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 2. P2. Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Manantay



Fuente: Tabla N 3

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 y a la P2. Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Manantay, de los 40 encuestados: el 22,5% se encuentra indeciso, el 40% se encuentra de acuerdo, mientras que el 37,5% se encuentra totalmente de acuerdo.

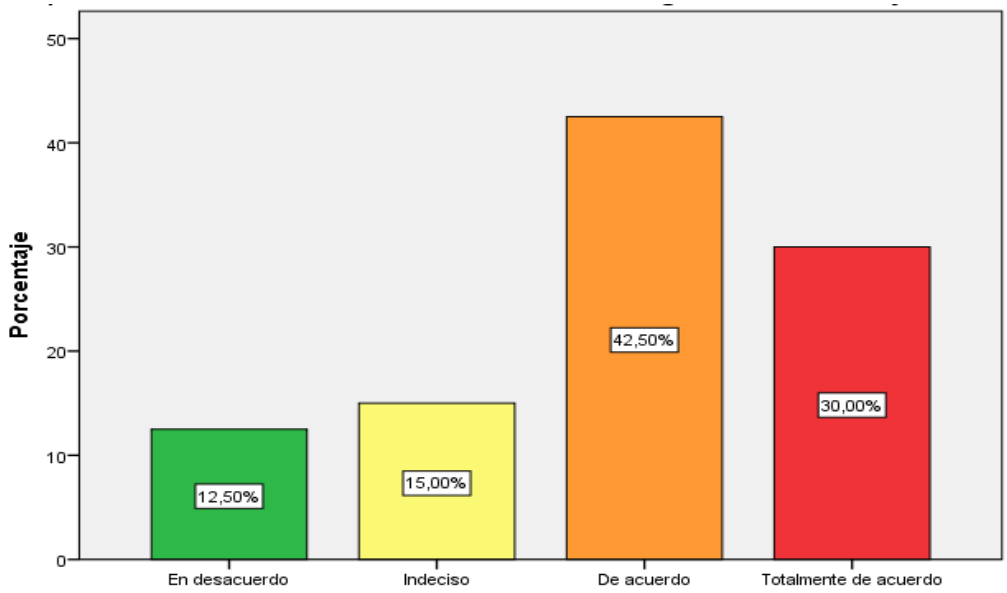
Tabla 4.

P3. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	Indeciso	6	15,0	15,0	27,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	70,0
	Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 3. P3. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario



Fuente: Tabla N 4

Interpretación:

Según la tabla 4 y a la P3. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario, de los 40 encuestados: el 12,5% se encuentra en desacuerdo, un 15% se encuentra indeciso, el 42,5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 30% se encuentra totalmente de acuerdo.

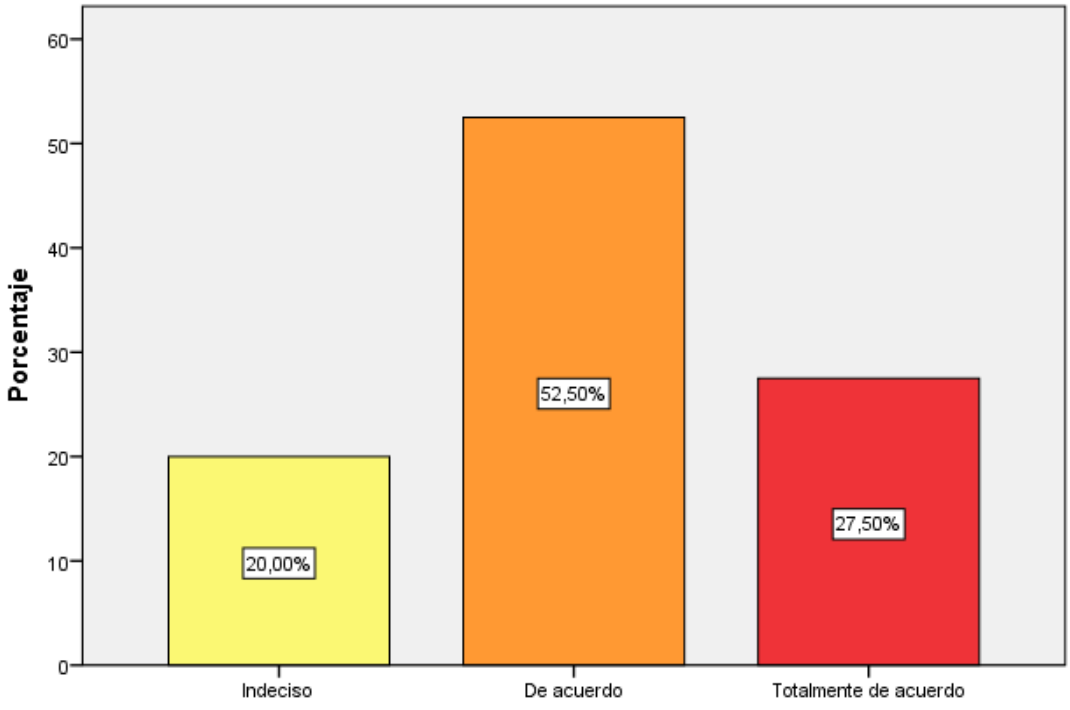
Tabla 5.

P4. Proteges el capital intelectual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	8	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	21	52,5	52,5	72,5
	Totalmente de acuerdo	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 4. P4. Proteges el capital intelectual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay



Fuente: Tabla N 5

Interpretación:

Según la tabla 5 y a la P4. Proteges el capital intelectual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de los 40 encuestados: un 20% se encuentra indeciso, el 52,5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 27,5% se encuentra totalmente de acuerdo.

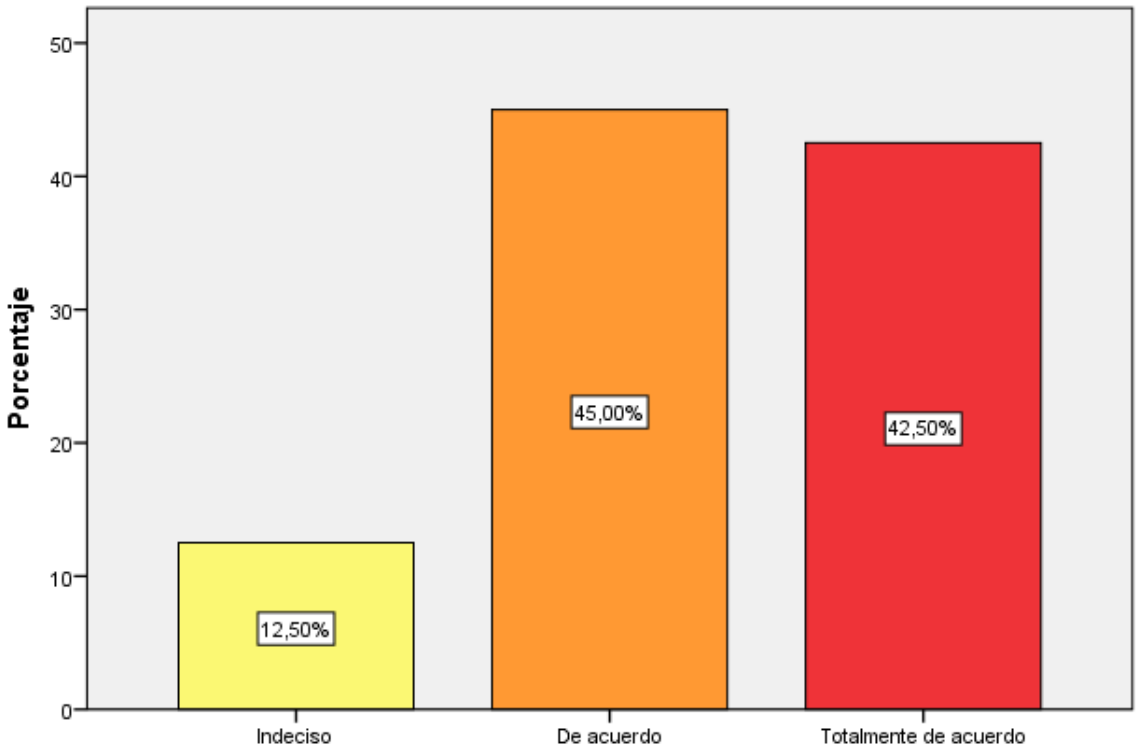
Tabla 6.

P5. Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Manantay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	18	45,0	45,0	57,5
	Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 5. P5. Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Manantay



Fuente: Tabla N 6

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 6 y a la P5. Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Manantay, de los 40 encuestados: un 12,5% se encuentra indeciso, el 45% se encuentra de acuerdo, a diferencia del 42,5% que se encuentra totalmente de acuerdo.

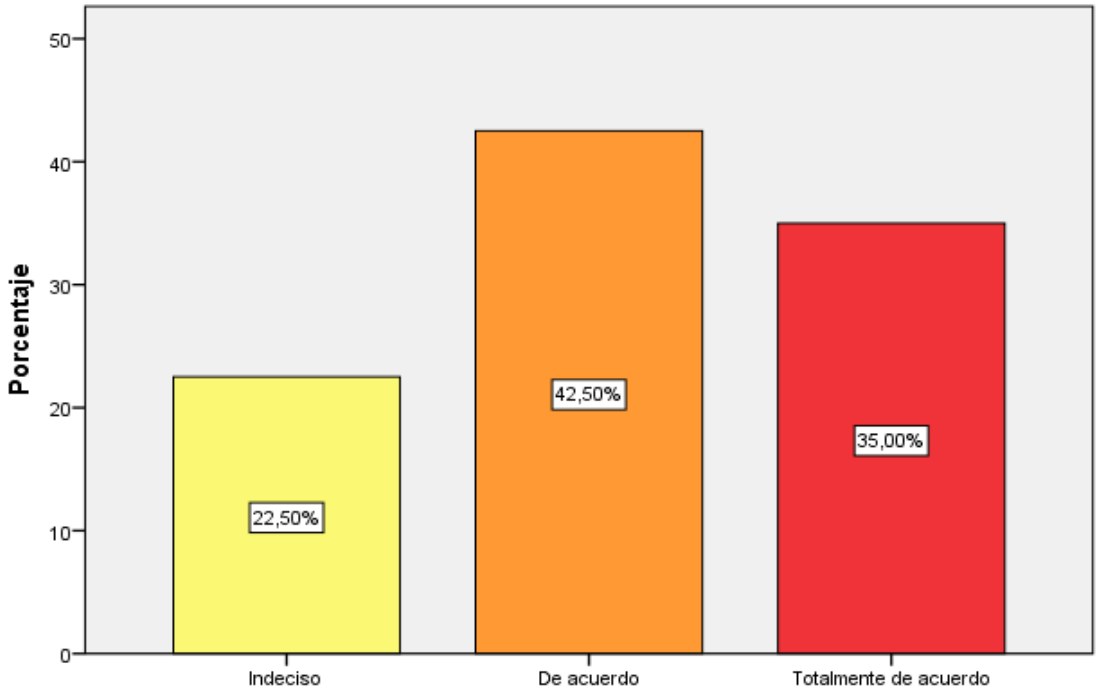
Tabla 7.

P6. Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	9	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	65,0
	Totalmente de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 6. P6. Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto



Fuente: Tabla N 7

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 7 y a la P6. Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto, de los 40 encuestados: el 22,5% se encuentra indeciso, el 42,5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 35% se encuentra totalmente de acuerdo.

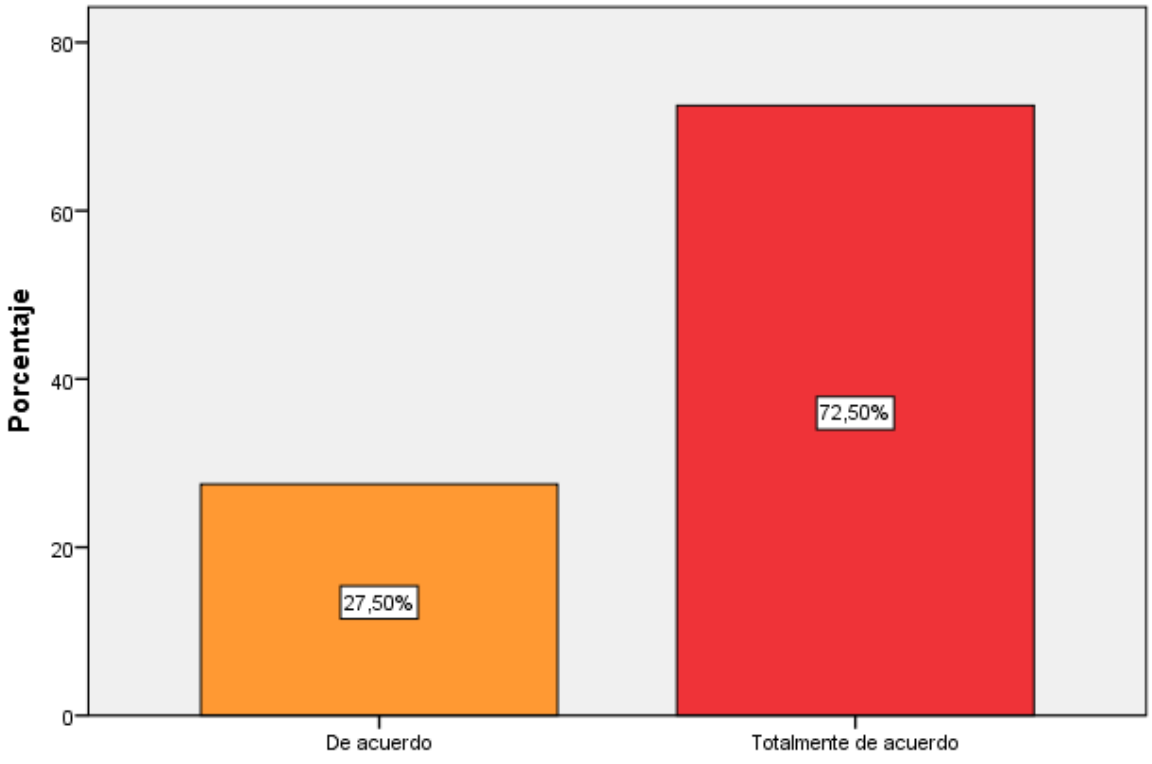
Tabla 8.

P7. Participa de forma activa en las tareas de equipo en la Municipalidad Distrital de Manantay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	Totalmente de acuerdo	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 7. P7. Participa de forma activa en las tareas de equipo en la Municipalidad Distrital de Manantay



Fuente: Tabla N 8

Interpretación:

Según la tabla 8 y la P7. Participa de forma activa en las tareas de equipo en la Municipalidad Distrital de Manantay, de los 40 encuestados: un 27,5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 35% se encuentra totalmente de acuerdo.

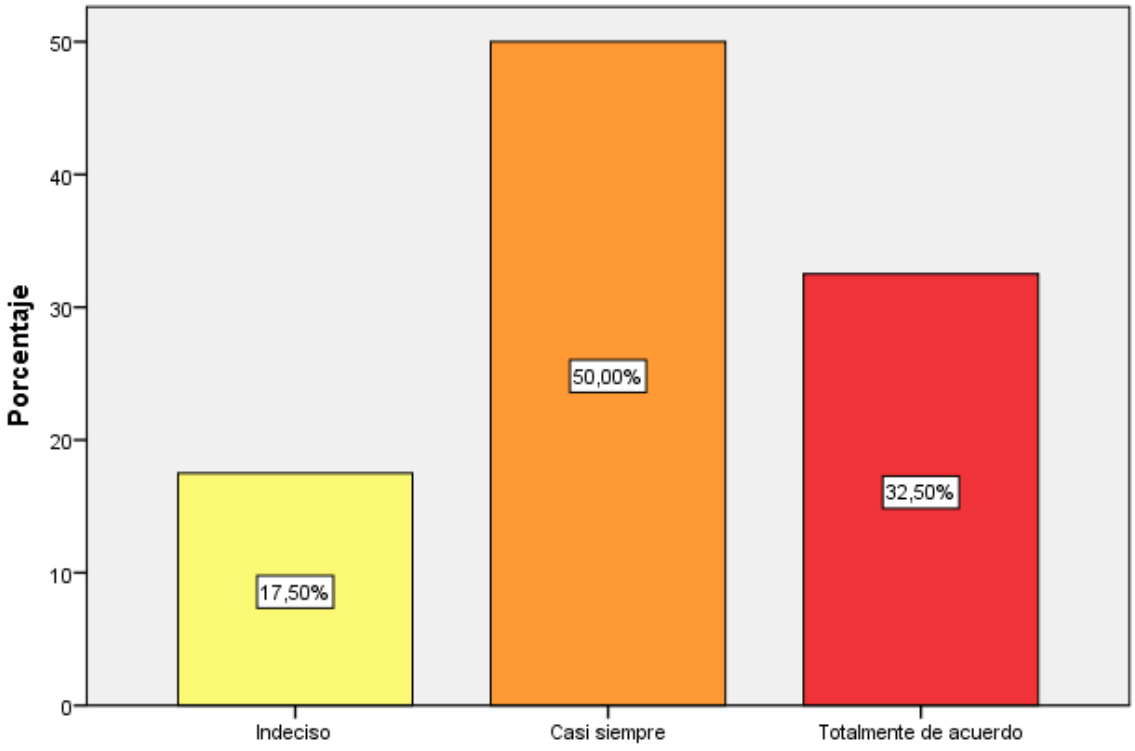
Tabla 9.

P8. En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	17,5	17,5	17,5
	Casi siempre	20	50,0	50,0	67,5
	Totalmente de acuerdo	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 8. P8. En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo



Fuente: Tabla N 9

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 9 y la P8. En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo, de los 40 encuestados: el 17,5% está indeciso, el 50% está de acuerdo, a diferencia del 32,5% que está totalmente de acuerdo.

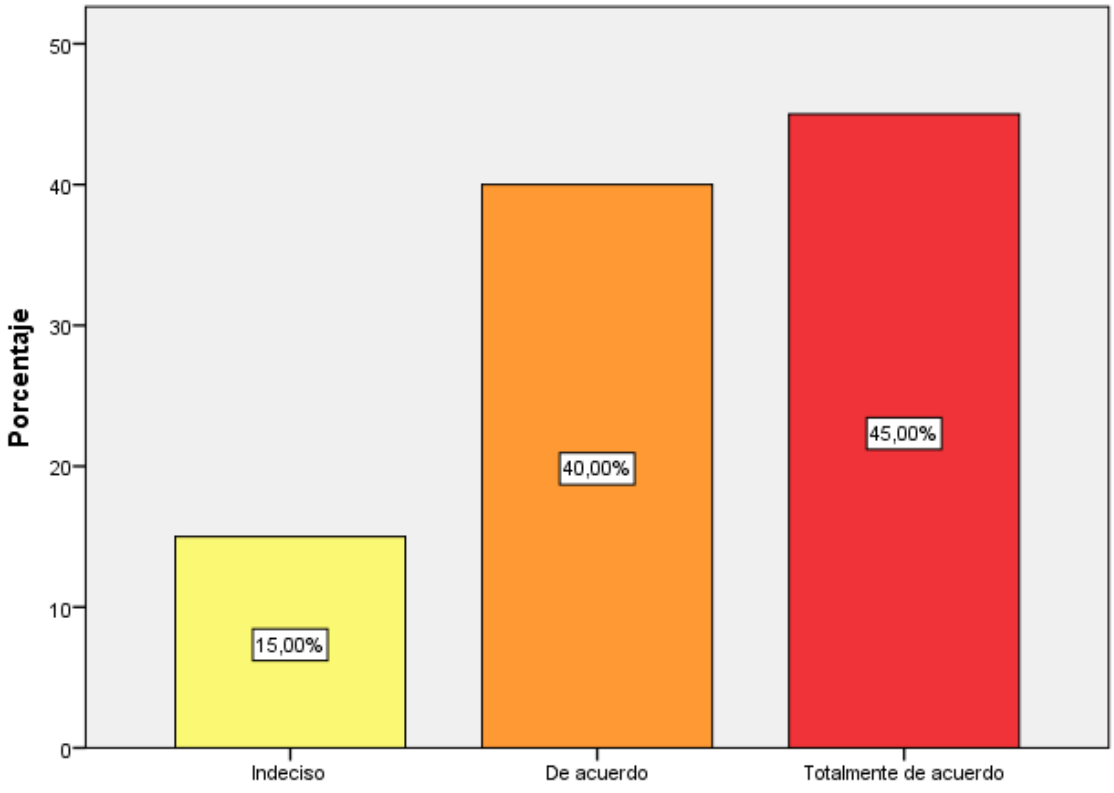
Tabla 10.

P9. Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	16	40,0	40,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 9. P9. Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo



Fuente: Tabla N 10

Interpretación:

Según la tabla 10 y la P9. Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo, de los 40 encuestados: un 15% está indeciso, un 40% está de acuerdo, mientras que un 45% se encuentra totalmente de acuerdo.

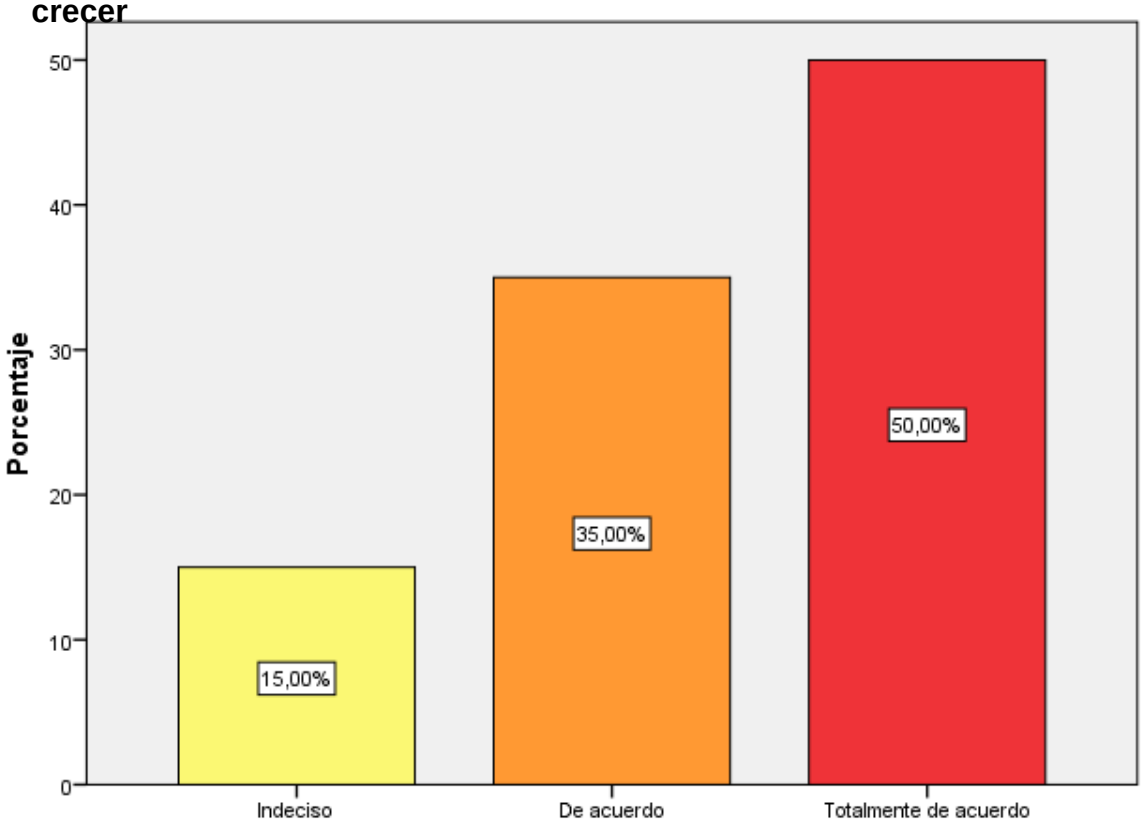
Tabla 11.

P10. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	14	35,0	35,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 10. P10. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer



Fuente: Tabla N 11

Interpretación:

En base a la tabla 11 y a la P10. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer, de los 40 encuestados: un 15% está indeciso, el 35% está de acuerdo, mientras que 50% está totalmente de acuerdo.

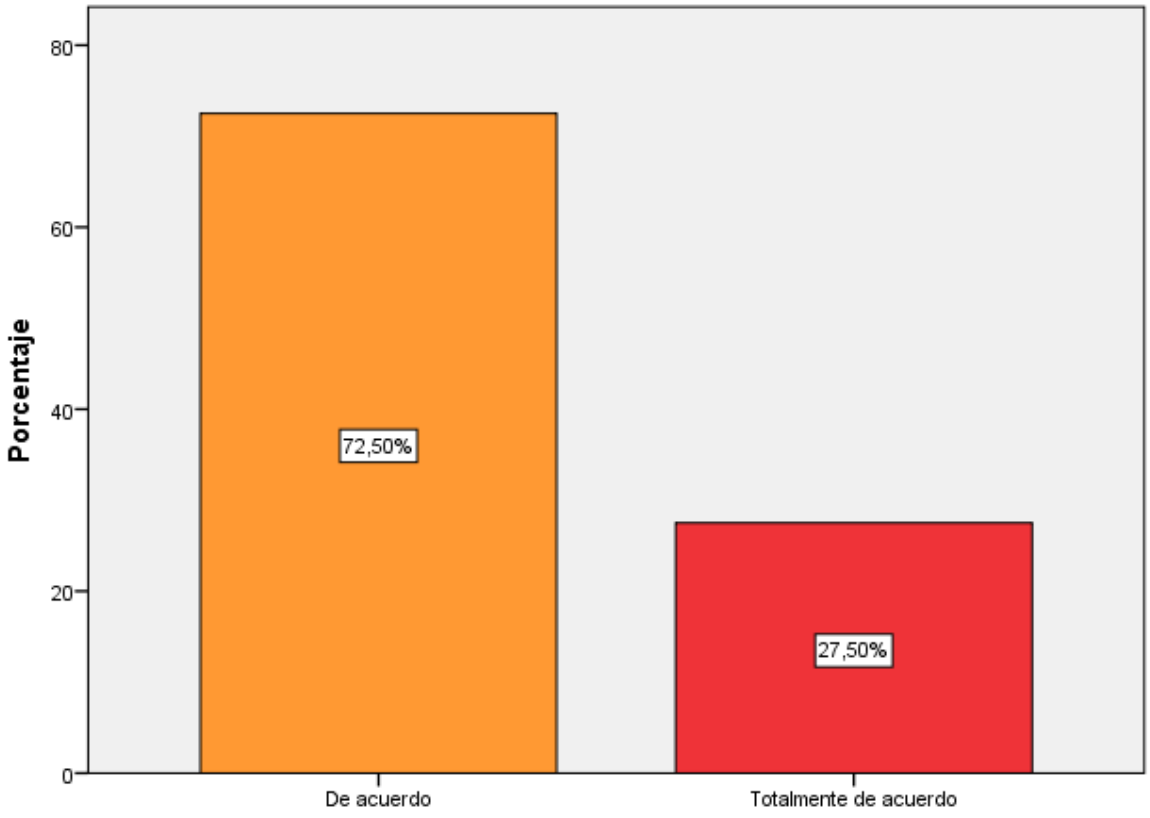
Tabla 12.

P11. Muestras empeño al realizar tus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	29	72,5	72,5	72,5
	Totalmente de acuerdo	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 11. P11. Muestras empeño al realizar tus actividades



Fuente: Tabla N 12

Interpretación:

En base a la tabla 12 y a la P11. Muestras empeño al realizar tus actividades, de los 40 encuestados: un 72,5% se está de acuerdo, a diferencia del 27,5% que está totalmente de acuerdo.

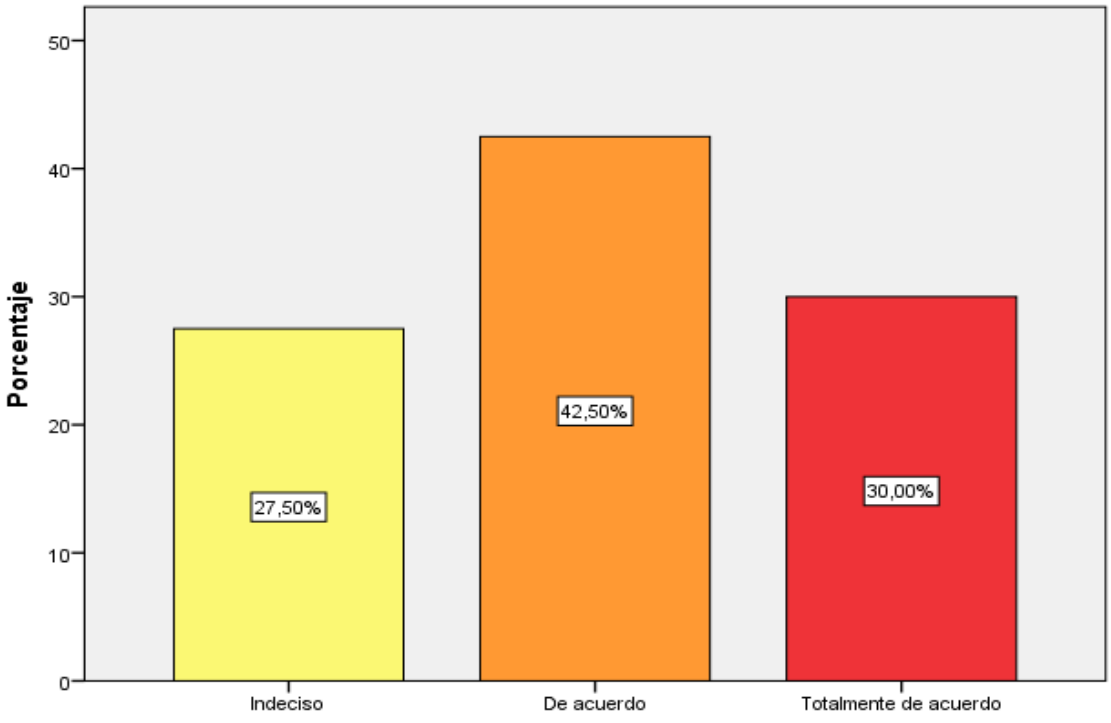
Tabla 13.

P12. Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	70,0
	Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 12. P12. Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete



Fuente: Tabla N 13

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 13 y la P12. Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete, de los 40 encuestados: el 27,5% está indeciso, mientras que 42,5% está de acuerdo, a diferencia del 30% que está totalmente de acuerdo.

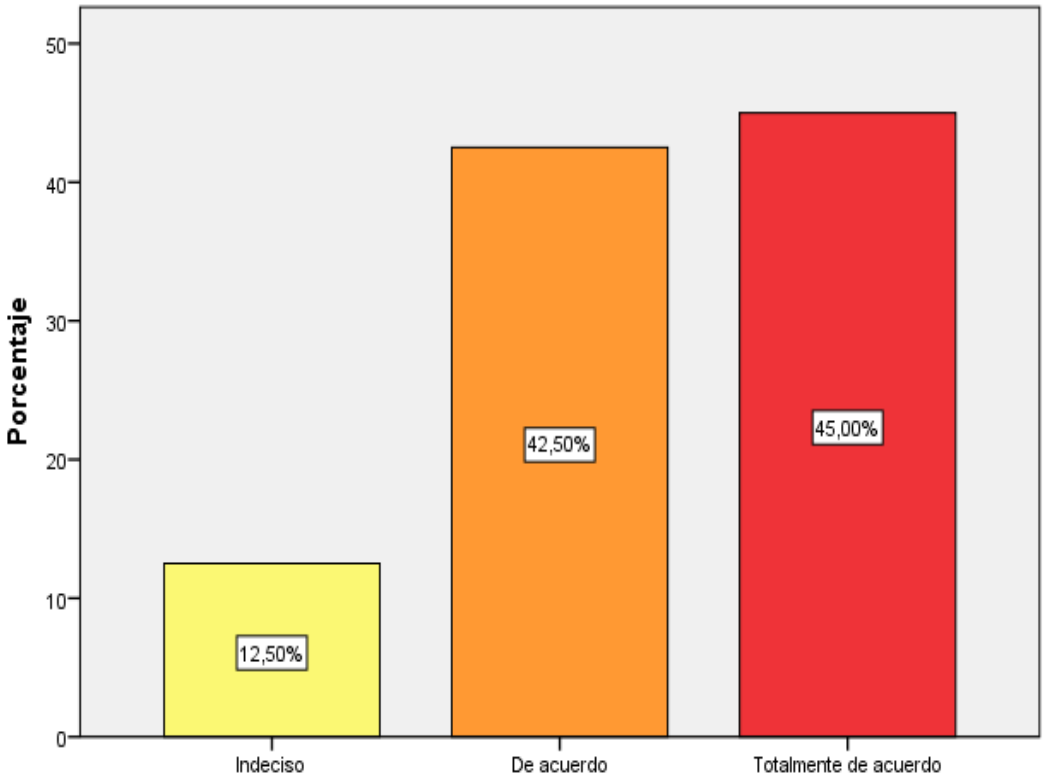
Tabla 14.

P13. En la Municipalidad Distrital de Manantay el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución es positiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	55,0
	Totalmente de acuerdo	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 13. P13. En la Municipalidad Distrital de Manantay el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución es positiva



Fuente: Tabla N 14

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 14 y la P13. En la Municipalidad Distrital de Manantay el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución es positiva, de los 40 encuestados: el 12,5% se encuentra indeciso, mientras que 42,5% se encuentra de acuerdo, a diferencia del 45% que se encuentra totalmente de acuerdo.

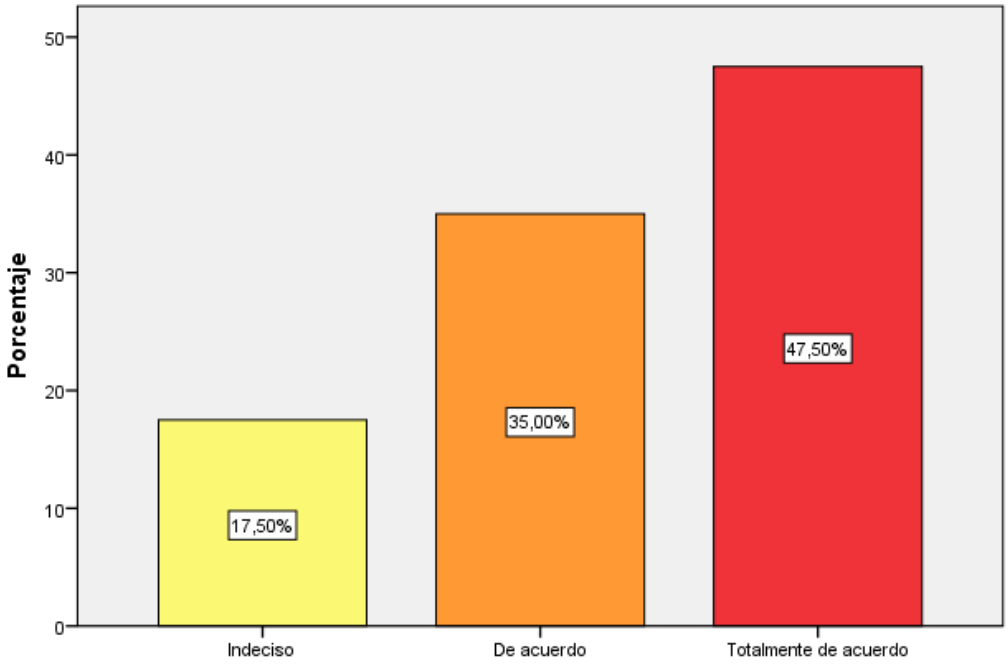
Tabla 15.

P14. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	17,5	17,5	17,5
	De acuerdo	14	35,0	35,0	52,5
	Totalmente de acuerdo	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 14. P14. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo



Fuente: Tabla N 15

Interpretación:

Según la tabla 15 y la P14. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo, de los 40 encuestados: el 17,5% se encuentra indeciso, un 35% se encuentra de acuerdo, a diferencia del 47,5% que se encuentra totalmente de acuerdo.

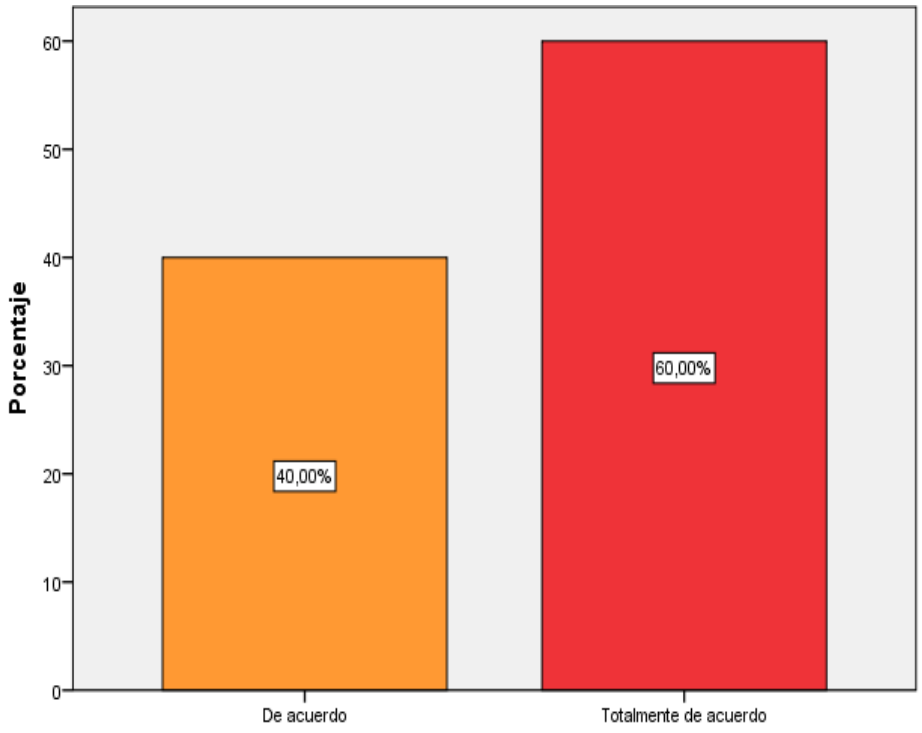
Tabla 16.

P15. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 15. P15. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual



Fuente: Tabla N 16

Interpretación:

En base a la tabla 16 y a la P15. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual, de los 40 encuestados: el 17,5% se encuentra indeciso, un 35% se encuentra de acuerdo, a diferencia del 47,5% que se encuentra totalmente de acuerdo.

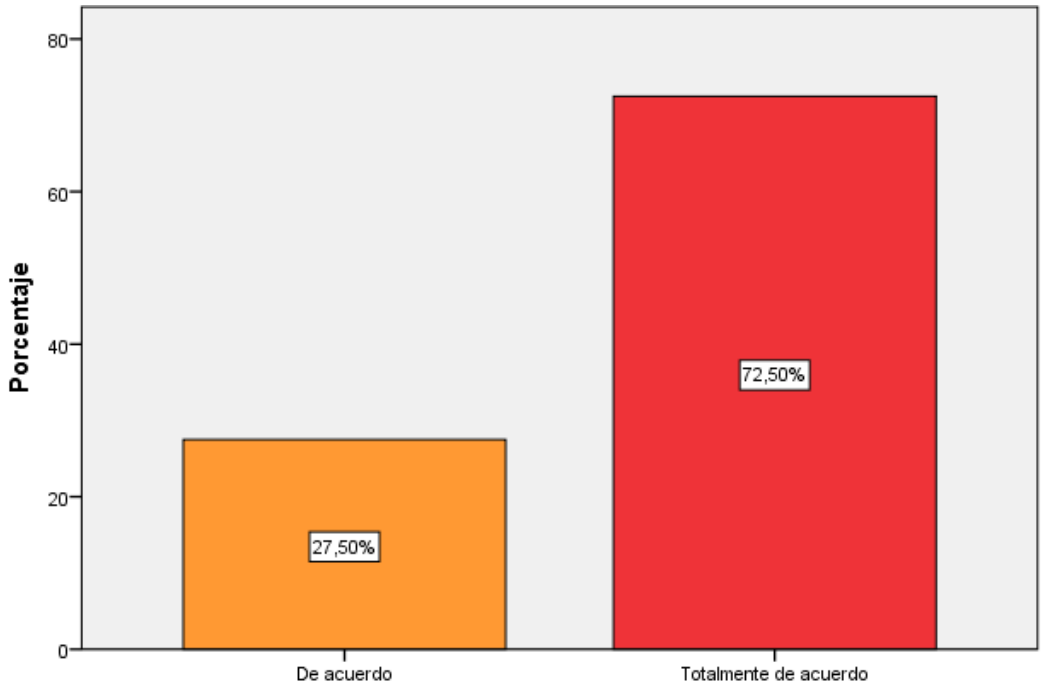
Tabla 17.

P16. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 16. P16. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo



Fuente: Tabla N 17

Interpretación:

En base a la tabla 17 y a la P16. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo, de los 40 encuestados: un 27,5% se encuentra de acuerdo, mientras que un 72,5% se encuentra totalmente de acuerdo.

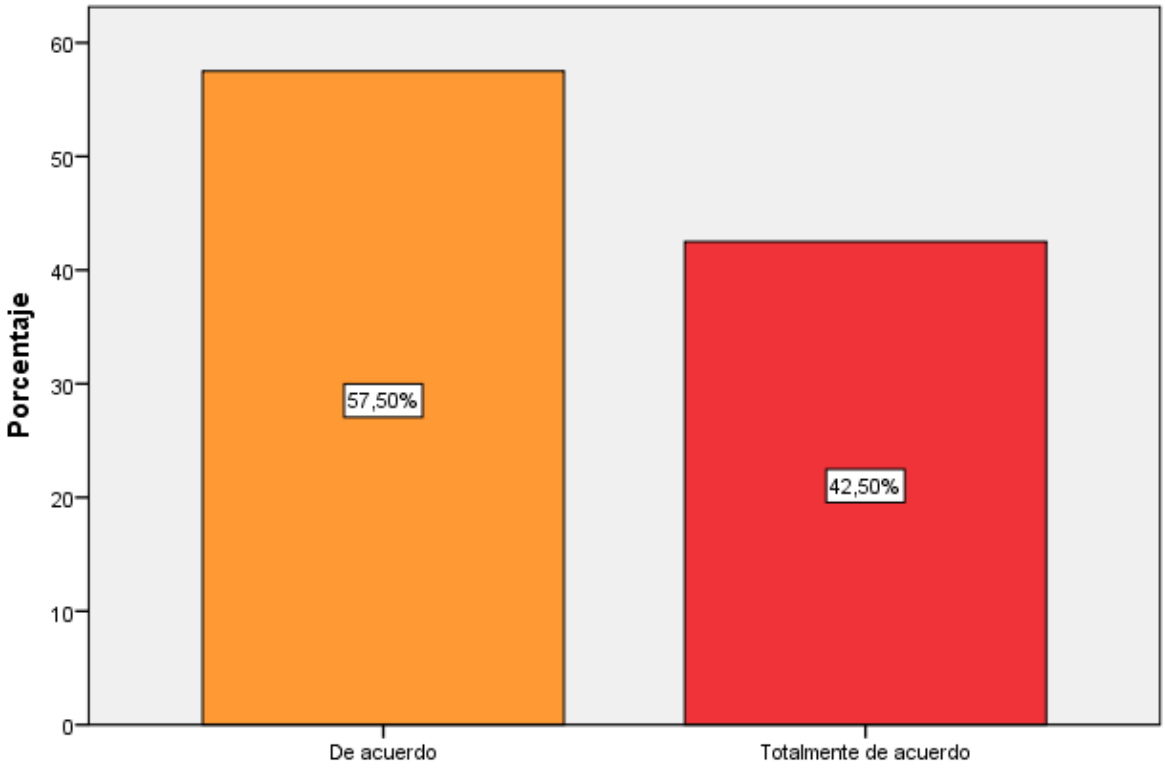
Tabla 18.

P17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 17. P17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución



Fuente: Tabla N 18

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 18 y la P17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución, de los 40 encuestados: un 57,5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 42,5% se encuentra totalmente de acuerdo.

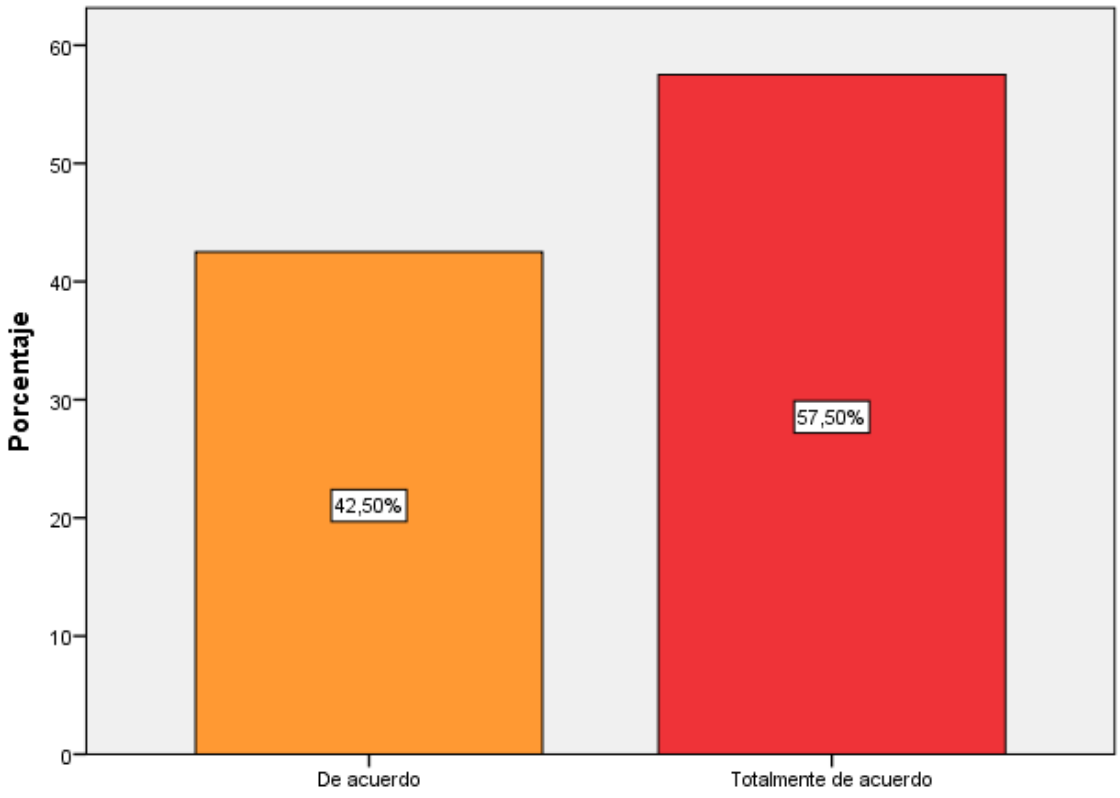
Tabla 19.

P18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	42,5	42,5	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 18. P18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo



Fuente: Tabla N 18

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 19 y la P18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo, de los 40 encuestados: el 42,5% se encuentra de acuerdo, a diferencia del 57,5% que se encuentra totalmente de acuerdo.

4.2. Prueba de hipótesis

Para el contraste de las hipótesis del estudio, se analizaron los datos recogidos de la muestra, sometiendo a una prueba estadística de contraste de hipótesis, permitiendo extrapolar los resultados y poder realizar inferencias evaluando así la confiabilidad de la correlación de las variables y sus respectivas dimensiones, teniendo en cuenta tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas. Por lo que, se hizo la prueba para verificar la normalidad de los datos y poder seleccionar el modelo estadístico a emplear en la investigación.

4.2.1. Prueba de normalidad

Se procedió a realizar la normalidad de la población tomando en cuenta lo siguiente.

a) La significancia establecida es 5% o 0,05
b) Si valor p > 0,05 se tendrá una distribución normal y
c) Si valor p < 0,05 no se tiene una distribución normal por lo que se infiere que estamos ante una distribución no paramétrica.

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Talento humano	,974	40	,021
Variable 2: Desempeño laboral	,869	40	,033

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En base a la table 20, la prueba de normalidad para las variables Talento humano y Desempeño laboral se procesaron los datos obtenidos de ambas variables, los grados de libertad fueron 40, por lo que le corresponde la prueba de normalidad Shapiro – Wilk obteniendo así un valor de significancia de 0.021 y 0.033<0.05. Por lo tanto, la hipótesis es una distribución no paramétrica, de tal manera que se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la prueba de hipótesis.

Tabla 21

Interpretación de los valores del coeficiente Rho Spearman

Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa “perfecta”
-0.9 ≤ ρ ≤ -0.99	Negativa “muy alta”
-0.7 ≤ ρ ≤ -0.89	Negativa “alta”
-0.4 ≤ ρ ≤ -0.69	Negativa “moderada”
-0.2 ≤ ρ ≤ -0.39	Negativa “baja”
-0.01 ≤ ρ ≤ -0.19	Negativa “muy baja”
0	“Nula”
0.01 ≤ ρ ≤ 0.19	Positiva “muy baja”
0.2 ≤ ρ ≤ 0.39	Positiva “baja”
0.4 ≤ ρ ≤ 0.69	Positiva “moderada”
0.7 ≤ ρ ≤ 0.89	Positiva “alta”
0.9 ≤ ρ ≤ 0.99	Positiva “muy alta”
1	Positiva “perfecta”

Fuente: Hernández et al., 2014

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Tabla 22

Nivel de correlación entre la variable 1 Talento humano *y la variable 2* Desempeño laboral

Correlaciones

			Variable 1: Talento humano	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,876
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	, 876	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En la tabla 22, se observa que el valor de p es 0,001 siendo inferior a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa entre el Talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023. En vista que la correlación de Spearman es de Rho=0, 876, confirmando la relación entre la variable 1 Talento humano y la variable 2 Desempeño laboral es positiva y alta.

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica N°1

H0: No existe relación directa entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

H1: Existe relación directa entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Tabla 23

Nivel de correlación entre la dimensión Conocimiento y la variable Desempeño laboral

Correlaciones

			Dimensión Conocimiento	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,858
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	, 858	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario

Conclusión

De acuerdo con la tabla23, la relación entre la dimensión: Conocimiento y la variable 2: Desempeño laboral, el Rho de Spearman es 0,958 indicando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de p = 0,000 < 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis alterna (H1), concluyendo así que existe relación directa entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica N°2

H0: No existe relación directa entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

H1: Existe relación directa entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Tabla 24

Nivel de correlación entre la dimensión Habilidades y la variable 2 Desempeño laboral

Correlaciones

			Dimensión: Habilidades	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,882
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	, 882	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario

Conclusión

En base a la tabla 24, la relación entre la dimensión: Habilidades y la variable 2: Desempeño labora, el Rho de Spearman es 0, 882 indicando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de p = 0,001 < 0,05; aceptando la hipótesis alterna (H1), concluyendo que existe relación directa entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica N°3

H0: No existe relación directa entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

H1: Existe relación directa entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Tabla 25

Nivel de correlación entre la dimensión Motivación y la variable 2 Desempeño laboral

Correlaciones

			Dimensión: Motivación	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,887
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	, 887	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario

Conclusión

De acuerdo con la tabla 25, la relación entre la dimensión Motivación y la variable 2: Desempeño laboral, el Rho de Spearman es 0,887 mostrando una correlación positiva alta, por lo que el nivel de significancia es p = 0,001 < 0,05; aceptando la hipótesis alterna (H1), concluyendo que existe relación directa entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

4.3.5. Contraste de la hipótesis específica N°4

H0: No existe relación directa entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

H1: Existe relación directa entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Tabla 26

Nivel de correlación entre la dimensión Actitudes y la variable 2 Desempeño laboral

Correlaciones

			Dimensión: Actitudes	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,895
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	, 895	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Cuestionario

Conclusión

En base a la tabla 26, la relación entre la dimensión Actitudes y la variable 2: Desempeño laboral, el Rho de Spearman es 0,895 mostrando una correlación positiva alta, por lo que el nivel de significancia es p = 0,001 < 0,05; aceptando la hipótesis alterna (H1), concluyendo que existe relación directa entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluye según los resultados de la tabla 22. La correlación de Spearman es de Rho=0, 876 entre la variable Talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023. Puesto que el valor de p es 0,001 siendo inferior a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), confirmando la relación entre la variable 1 Talento humano y la variable 2 Desempeño laboral es positiva y alta.

- Asimismo, en la tabla 23, la relación entre la dimensión: Conocimiento y la variable Desempeño laboral, el Rho de Spearman es 0,958 indicando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de p = 0,000 < 0,05; en suma, se concluye que existe relación directa entre el conocimiento (D1) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.
- En la tabla 24, la relación entre la dimensión: Habilidades y la variable 2: Desempeño labora, el Rho de Spearman es 0, 882 indicando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de p = 0,001 < 0,05; concluyendo que existe relación directa entre las habilidades (D2) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.
- Por otro lado, en la tabla 25, la relación entre la dimensión Motivación y la variable 2: Desempeño laboral, el Rho de

Spearman es 0,887 mostrando una correlación positiva alta, por lo que el nivel de significancia es p = 0,001 < 0,05; aceptando la hipótesis alterna (H3), concluyendo que la la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

- Por último, en la tabla 26, la relación entre la dimensión Actitudes y la variable 2: Desempeño laboral, el Rho de Spearman es 0,895 mostrando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia es p = 0,001 < 0,05; aceptando la hipótesis alterna (H3), concluyendo que existe relación directa entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 realizar jornadas informativas, sensibilización y/o capacitación referente al Talento humano y la mejora del desempeño laboral de trabajadores.
- Asimismo, para seguir minimizando las brechas en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay realizar evaluaciones en cuanto a habilidades, motivación y conocimientos relacionados al talando humano con la única finalidad de reforzar los conocimientos en los temas en mención.
- Por último, realizar periódicamente la aplicación de instrumentos (cuestionarios) a usuarios que se apersonan a Municipalidad Distrital de Manantay al desempeño laboral de los trabajadores,

esa información le permitirá a la Municipalidad Distrital de Manantay tomar decisiones en mejora de la atención a los usuarios, y así minimizar las brechas que dificulten el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abellón, O., y Rojo, T. (2004). Brainworkers: Trabajadores del conocimiento. Aposta Revista de Ciencias Sociales, 5, 1-5.

Ander-Egg, E. (2001). El equipo de trabajo. México: Progreso SA de CV.

Barrera, M., Gutiérrez, J., & Ávila, G. (2012). El conocimiento de mercadotecnia como herramienta competitiva en las empresas de manufactura contratada de la industria electrónica tapatía. Mercados y Negocios (1665-7039), (25), 85-96.

Barrientos G, P. (2005). Investigación Científica. Tarea cotidiana del docente. UGRAPH S.A.C. Lima, Perú.

Chiavenato, i. (2008). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill.

García; A. (2013) 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. 68 tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador. Recuperado de http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145

Hernández Sampieri, R. y CORTÉS, B. (1988). Metodología de la Investigación. México, DF: Universidad Anáhuac. Cuadernos del CIC, vol. 3.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2015). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edicion). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Hernández, Fernández, & Baptista, 2010. Metodología de la Investigación (Vol. 7ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Mejía, A., Jaramillo, M., & Bravo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. Revista Guillermo de Ockham, 4(1), 43-81.

Michaels, Handfield-Jones y Axelrod. (2001). Guerra por el talento humano.

Milton Rokeach (1968). Naturaleza de las actitudes. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, Vol. 1, 1968, Pág. 15

Normas APA 2017 Sexta edición. Manual de Normas APA.

Oscco Peralta, H. (2015). repositorio.unajma.edu.pe. Obtenido de repositorio.unajma.edu.pe: http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192

Ponce, B. (2016). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia derechos. Quito.

Raffino, María Estela (9 de julio de 2020). «Concepto de habilidad». concepto. De. Consultado el 8 de marzo de 2021.

Rastogi, P. (2000). Sustaining enterprise competitiveness – is human capital the answer? Human Systems Management, 19(3), 193-203.

Rivera V. (2015 p. 38-39). Valuación del Clima organizacional y desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.14168/228

Romero, F. T. (2016). Información de los recursos intangibles ocultos: ¿Memorias de sostenibilidad o informe anual? European Research on Management and Business Economics, 22(2), 101-109. https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.06.001

Roque, J. I. (21 de febrero de 2017). repositorio.upao.edu.pe. Obtenido de repositorio.upao.edu.pe: URI: http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2335

Schererhorn, J. (2006). Administración. México: Recuperado de editorial Limusa S.A

Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

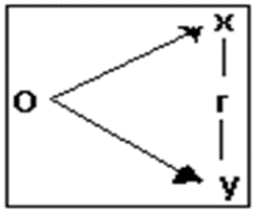
Wasserman T, Wasserman L (2020). «Motivation: State, Trait, or Both». Motivation, Effort, and the Neural Network Model. pp. 93-101. ISBN 978-3-030-58724-6. doi:10.1007/978-3-030-58724-6_8

Yoder, Dale (1980) “Manejo de personal y relaciones industriales”

ANEXOS

Matriz de consistencia

"EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023? **PROBLEMASESPECÍFICOS** **a.** ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023? **b.** ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023? **c.** ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023? **d.** ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** **a.** Determinar la relación que existe entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 **b.** Determinar la relación que existe entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 **c.** Determinar la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 **d.** Determinar la relación que existe entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** a. Existe relación directa entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 b. Existe relación directa entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 c. Existe relación directa entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023 d. Existe relación directa entre las actitudes asociado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023	**DISEÑO** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **ESQUEMA**  Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. $X=V_1$ = Talento Humano $Y=V_2$ = Desempeño Laboral	**VARIABLE 1:** TALENTO HUMANO **DIMENSIONES** ❖ Conocimiento ❖ Habilidades ❖ Motivación ❖ Actitudes **VARIABLE 2:** DESEMPEÑO LABORAL **DIMENSIONES** ❖ Cumplimiento de los objetivos y tareas. ❖ Cooperación y Trabajo en Equipo. ❖ Disciplina Laboral ❖ Superación Personal

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de medición de la variable Talento Humano y Desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión sobre el Talento Humano y Desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023.

Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert:

1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: Indeciso	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems y/o reactivos	Puntuación				
		1	2	3	4	5
V1: Talento Humano -Dimensión Conocimiento						
01	Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay					
02	Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Manantay					
03	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario					
04	Proteges el capital intelectual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay					
Dimensión Habilidades						
05	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Manantay					
06	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto					
07	Participa de forma activa en las tareas de equipo en la Municipalidad Distrital de Manantay					
Dimensión Motivación						
08	En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo					
09	Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo					
10	He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer					
	En la Municipalidad Distrital de Manantay se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad					
Dimensión Actitudes						
11	Muestras empeño al realizar tus actividades					
12	Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete					
13	En la Municipalidad Distrital de Manantay el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución es positiva.					
V2: Desempeño laboral						
14	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo					
15	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual					
16	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo					

17	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución					
18	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo					

Muchas gracias por su participación.