UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY – PUCALLPA, AÑO 2021"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESTEFANNY PATRICIA LOPEZ GALAN

MARILEYDI CHONG DÁVILA

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

Siendo las 11 horas del día viernes 15 de setiembre del 2022, 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), Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE MANANTAY-PUCALLPA, AÑO 2021",** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Estefanny Patricia Lopez Galan y Marileydi Chong Davila, 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 12 horas 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

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona

Presidente

Mg. Jackie Frank Chang Saldaña

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

Asesor

Bach. Estefanny Patricia Lopez Galan

Tesista

Bach. Marileydi Chong Dávila

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0430-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY – PUCALLPA, AÑO 2021".

Autor(es)	:	LOPEZ GALAN, ESTEFANNY PATRICIA CHONG DAVILA, MARILEYDI
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 25/07/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Estefanny Patricia Lopez Galan.
Autor de la TESIS titulada:
"Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, Año 2021".

Sustentada el año: 2022.
Con la asesoría de: Mg. Jonel Raul Manzano Mejía.
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 09 / 2022.

Email: estefannylopezgalan@gmail.com Firma:

Teléfono: 991487728 DNI: 63312048

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Marileydi Chong Davila.

Autor de la TESIS titulada:

"Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, Año 2021".

Sustentada el año: 2022.

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía.

En la Facultad de: Ciencias, Económicas, Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 09 / 2022.

Email: marileydichong@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 927754741

DNI: 73242665

DEDICATORIA

A Dios, por ser nuestra fuerza, fortaleza y guiarnos en cada paso que damos, a nuestros padres, por ser parte fundamental para poder cumplir nuestros objetivos y por el apoyo incondicional que nos han brindado.

A nuestros maestros y compañeros, por sus apoyo emocional durante nuestros crecimiento personal y profesional.

Las tesistas.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, asimismo, a la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, por permitirnos obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Agradecemos a nuestro asesor, Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía, por sus consejos para poder encaminar y culminar este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA…… vii

AGRADECIMIENTO…….. viii

ÍNDICE DE CONTENIDO…….. ix

ÍNDICE DE TABLAS……..... xii

ÍNDICE DE FIGURAS…… xv

RESUMEN…….. xvii

ABSTRACT..…….. xviii

INTRODUCCIÓN…… xix

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN……..... 1

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA…… 4

1.2.1. Problema General……. 4

1.2.2. Problemas Específicos……. 4

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN…….. 5

1.3.1. Objetivo General…… 5

1.3.2. Objetivos Específicos…… 5

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS……. 5

1.4.1. Hipótesis General…….. 5

1.4.2. Hipótesis Específicas…… 6

1.5. VARIABLES…… 6

1.5.1. Variable Independiente……. 6

1.5.2. Variable Dependiente…… 7

1.5.3. Operacionalización de las variables……..……. 9

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN…….. 10
1.6.1. Justificación Teórica……. 10
1.6.2. Justificación Práctica…… 10
1.6.3. Justificación Metodológica…….. 11
1.6.4. Justificación Social……... 11
1.7. VIABLIDAD DEL ESTUDIO…….…….. 11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…… 13
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN……..... 13
2.1.1. A Nivel Internacional……. 13
2.1.2. A Nivel Nacional…… 14
2.2. BASES TEÓRICAS……..... 19
2.2.1. Gestión de Talento Humano…… 19
2.2.2. Desempeño Laboral……. 35
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS……..... 43
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN…….. 46
3.1. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN…… 46
3.1.1. Método de la Investigación……. 46
3.1.2. Diseño de la Investigación……... 46
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA……... 47
3.3.1. Población…… 47
3.3.2. Muestra……..... 48
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 48
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS …… 49
3.5. TRATAMIENTO DE DATOS……..……..…… 49
3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO……... 49

3.6.1. Validez…… 49

3.6.2. Confiabilidad…….. 50

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN…….. 51

4.1. RESULTADOS…… 51

4.3. DISCUSIÓN…… 85

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……... 87

5.1. CONCLUSIONES……..…… 87

5.2. RECOMENDACIONES……..... 88

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…..…… 90

ANEXO……..… 96

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables…….. 9

Tabla 2. Población de estudio…… 47

Tabla 3. Muestra de estudio……..… 48

Tabla 4. Alpha de Cronbach……..… 50

Tabla 5. Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de chicuadrado…….…….. 52

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad……... 52

Tabla 7. Prueba Normalidad……..… 52

Tabla 8. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P1…….……. 53

Tabla 9. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P2…….……. 54

Tabla 10. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P3…….. 55

Tabla 11. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P4……..…… 56

Tabla 12. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P5…….……. 57

Tabla 13. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P6……..…… 58

Tabla 14. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P7……..… 59

Tabla 15. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P8…… 60

Tabla 16. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P9…… 61

Tabla 17. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P10…… 62

Tabla 18. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P11…… 63

Tabla 19. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P12…… 64

Tabla 20. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P13…… 65

Tabla 21. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P14…… 66

Tabla 22. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P15…… 67

Tabla 23. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P1…….. 68

Tabla 24. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficiencia Laboral, P2……... 69

Tabla 25. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P3…….….. 70

Tabla 26. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P4……... 71

Tabla 27. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P5……..... 72

Tabla 28. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P6……..… 73

Tabla 29. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P7…….. 74

Tabla 30. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P8…….….... 75

Tabla 31. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P9…….. 76

Tabla 32. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P10……..…. 77

Tabla 33. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P11……. 78

Tabla 34. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P12……. 79

Tabla 35. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P13……. 80

Tabla 36. V1 Gestión de Talento Humano y V2 Desempeño Labora**l**…… 81

Tabla 37. D1V1 Planificación de Talento Humano y V2 Desempeño Laboral……..……. 82

Tabla 38. D2V1 Integración Talento Humano y V2 Desempeño Laboral……..…. 83

Tabla 39. D3V1 Desarrollo Del Talento Humano y V2 Desempeño Laboral……... 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P1……... 53

Figura 2. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P2……..…. 54

Figura 3. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P3……..…. 55

Figura 4. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P4……..…… 56

Figura 5. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P5……..…. 57

Figura 6. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P6……..……... 58

Figura 7. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P7……..……...…… 59

Figura 8. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P8…….....…… 60

Figura 9. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P9……....…… 61

Figura 10. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P10……..……. 62

Figura 11. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P11…….....…. 63

Figura 12. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P12……..……. 64

Figura 13. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P13…….…… 65

Figura 14. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P14……... 66

Figura 15. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P15…….…. 67

Figura 16. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P1…… 68

Figura 17. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficiencia Laboral, P2…… 69

Figura 18. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P3…… 70

Figura 19. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P4…… 71

Figura 20. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P5……. 72

Figura 21. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P6…… 73

Figura 22. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P7…… 74

Figura 23. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P8……. 75

Figura 24. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P9……. 76

Figura 25. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P10……. 77

Figura 26. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P11……. 78

Figura 27. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P12……. 79

Figura 28. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P13…….. 80

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estableció como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, identificando como variable a la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral. El método utilizado en la investigación fue el método descriptivo, cuantitativo. El diseño fue no experimental, transaccional y correlacional; tomando como población muestral a 60 trabajadores del área de gerencia de servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, periodo 2021, para ello se utilizó un cuestionario por variable. La principal conclusión fue determinar cómo influye la gestión del talento humano y sí se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 < 0.05, la correlación de Pearson ,547 correlación moderada rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

Palabra Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Manantay.

ABSTRACT

The present research work established as a general objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in the District Municipality of Manantay - Pucallpa, year 2021, identifying Human Talent Management and job performance as a variable. The method used in the investigation was the descriptive, quantitative method. The design used is non-experimental, transactional and correlational; taking as a sample population 60 workers in the area of public services management in the District Municipality of Manantay-Pucallpa, period 2021, for this a questionnaire was used by variable. The main conclusion was to determine how the management of human talent influences and is related to job performance in the District Municipality of Manantay - Pucallpa, year 2021; and the results were as follows: As the value of sig (observed critical value) 0.000 < 0.05, the Pearson correlation .547 moderate correlation, we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is, human talent management is related to the job performance in the District Municipality of Manantay - Pucallpa, year 2021, at a level of 95% reliability.

Keywords: Human talent management, work performance, District Municipality of Manantay.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

El trabajo se realiza en esta institución con el propósito de buscar la relación que hay entre las dos variables presentados, con esto se pretende obtener información sobre la importancia de la Gestión del Talento Humano para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay y los resultados obtenidos en qué medida van a beneficiar a los trabajadores en su desempeño Laboral, de esa manera poder optimizar los recursos generando resultados positivos para el bienestar de los trabajadores y de la Municipalidad de Manantay porque estás aportan a la experiencia de la misma persona.

Capítulo I: Planteamiento del problema. El presente capitulo incluye descripción del problema, formulación problema general y específico, objetivo general y específico, hipótesis general y específica, las variables donde se define conceptualmente y operacionalmente, operacionalización de las variables, justificación y finalmente la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico. El capítulo implica antecedentes entre ellos está nacionales e internacionales, bases teóricas de cada una de las variables, y finalmente contiene la definición de términos básicos por cada variable.

Capítulo III: Metodología. El capítulo contiene, el método y diseño de investigación, la población y muestra, instrumentos de recolección datos, procedimientos de recolección de datos, tratamiento de datos y finalmente la validez y confiabilidad del instrumento.

Capítulo IV: Resultados y discusión. El capítulo incluye tablas y figuras que reflejan los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, donde se muestra la prueba de la hipótesis general y la prueba de hipótesis específicas.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. En este capítulo se presentan las conclusiones que se obtuvo de la investigación; asimismo se mencionan las respectivas recomendaciones.

Finalmente se presenta las referencias bibliográficas y anexo correspondiente.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad a nivel mundial el gran avance tecnológico y a su vez encontrarse en un escenario muy competitivo ha permitido que las organizaciones y entidades innoven en sus procesos. De tal manera podemos definir que el factor humano es un aspecto esencial para un buen manejo de los recursos, porque aquellas personas con capacidades, habilidades y destrezas generan un gran aporte a la organización. Es así que en las compañías la Gestión del Talento humano deberá ser atendida y vista como primordial para que los colaboradores tengan un mejor desempeño en sus labores, es decir que el personal se sienta motivado al realizar sus labores lo que permitirá que la organización cumpla satisfactoriamente con sus objetivos en un determinado periodo.

Según, Alonso, García, López y Amador (2018) del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, indican que: “gestión del talento humano es el que integra personas a un grupo de trabajo, que forma y además retiene a las mismas. Esta busca esencialmente resaltar su potencial elevado, llamado talento, dentro de cada puesto de trabajo” (p.153) de acuerdo a la investigación realizada existe un 81.80% que tienen la posibilidad de ser un buen profesional si es que la motivación se da constantemente”. (p.155)

La gestión de talento humano es significado de crear un buen clima laboral un ambiente armonioso en la organización, en virtud de que los

colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos realizando sus actividades laborales, asimismo eso ayuda a saber cuáles son las competencias que tiene cada trabajador, con lo cual estará aportando un gran valor a los procesos productivos de la organización y esto a su vez genera una gran ventaja frente a las demás y de esta forma se podrá crecer de forma continua.

A nivel nacional las entidades se tienen un gran problema con lo que es selección de personal ya que muchas veces ingresan personas a ocupar un puesto bien importante y no cuentan con el perfil adecuado para el puesto. En nuestro país al elegir a nuestras autoridades cada 05 años a nivel nacional: gobierno nacional y Congreso (Poder Legislativo), donde ellos designa de cargo de confianza al poder ejecutivo, Poder Judicial y Organismos Constitucionalmente Autónomos, y cada 04 años al gobierno regional y local; mediante el voto popular, son estas personas elegidas quienes designan a los responsables de los sectores de la administración pública, por cargos de designación de confianza, como el de las Direcciones Regionales, Gerencia Municipales; puestos que son ocupados en su mayoría por personas que desconocen la gestión pública, aspectos por la cual los directores no se involucran en el logro de objetivos institucionales, conllevando a una inadecuada planificación, organización y control del personal, desabastecimiento de insumos y otros, en cada establecimiento de las diferentes áreas administrativas y por consiguiente genera una insatisfacción de los usuarios.

Asimismo, en las organizaciones públicas en el ámbito nacional van en un rumbo contrario a las organizaciones internacionales, ello se ve

reflejada en la falta de planes de capacitaciones y de desarrollo profesional de los servidores civiles, así como la falta de un ambiente de trabajo adecuado en algunos de los casos. Son los servidores civiles parte fundamental de las organizaciones públicas y por ende el buen desempeño laboral de ellos se verá reflejada en malas ventajas competitivas que puedan desarrollar.

A nivel local tenemos los mismos problemas en lo que son el manejo de las Municipalidades con la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2021 se observó que hay un problema de desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, puesto que los servidores no presentan eficacia y eficiencia, asimismo, no tienen habilidades propias, ni presentan empatía al brindar al público los servicios de asistencia, reflejando la baja calidad laboral, además, no muestran satisfacción al desarrollar las tareas en su centro laboral. Tal situación obedece, a que existe una inadecuada gestión del talento humano de los jefes inmediatos, esto se da porque no hay una adecuada selección, no se acostumbra a realizar la evaluación de desempeño de manera constante, posiblemente porque no cuentan con los recursos materiales necesarios para ejecutar dicha actividad. Por otro lado, los superiores no direccionan adecuadamente a su personal a cargo, no existe una comunicación fluida por ambas partes, es por ello que no se comprometen con el área de la institución, así también, no motivan a los colaboradores para su buen desarrollo de trabajo. De proseguir con este problema, los ciudadanos no van a contribuir con el distrito, por ende, los trabajadores se van a retirar del trabajo y habrá mayor rotación en períodos

cortos. En tanto el presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2021.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

- Determinar la relación que existe entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

- Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

- La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

- El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

- Gestión de talento humano.

Definición Conceptual

Según, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018). En este sentido, Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Asimismo, cita a Eslava (2004), quien confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección,

cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos. (Koontz y Weihrich, 2004)

Definición Operacional

Se trata de información recabada en el personal encargado del área de recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Manantay con el fin de conocer la realidad y problemática.

1.5.2. Variable Dependiente

- Desempeño Laboral.

Definición Conceptual

Según, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020). Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. De tal manera se cita a Campbell et al., (1990), quien afirman que el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. Asimismo, Pedraza et al., (2010) señalan que el éxito

del desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta.

Definición Operacional

Información y datos recabados en la Municipalidad Distrital de Manantay con la finalidad de conocer si la institución cuenta con una buena evaluación del desempeño laboral.

1.5.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Planificación del Talento Humano	Análisis de puestos
		Recursos asignados
	Integración del Talento Humano	Reclutamiento
		Selección
		Inducción
	Desarrollo del Talento Humano	Capacitación
		Desarrollo personal
V2. DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	Objetivos logrados
		Calidad de trabajo
	Eficiencia laboral	Uso adecuado de los recursos
		Responsabilidad
		Nivel de conocimiento técnico
		Adaptabilidad del personal
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo
		Calidad de servicio
		Liderazgo
		Cumplimiento oportuno

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Justificación Teórica

En las entidades públicas y como también las organizaciones privadas en estos últimos años son cada vez más conscientes de que contar con personal con alta formación profesional va traer mejores resultados y de esa manera para darle un mejor manejo a la dirección de Recursos Humanos. Asimismo, todo esto se ha visto reflejado en el alto crecimiento de la oferta de empleo en el área de recursos humanos lo que sucede en caso contrario en otros campos laborales. Es así que el talento humano requiere de atención para que mejore su desempeño laboral, se debe dotarlos de conocimiento, estar en constante actualizaciones y a la expectativa de los avances tecnológicos para que puedan estar preparados para afrontar diversas problemáticas en el trabajo, ya que a través de la presente investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyan la mejor realización del personal dentro del trabajo.

Con la presente investigación, la Región de Ucayali cuenta con una herramienta que permita conocer la relación que hay entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Manantay, y conocer en parte las expectativas de los usuarios ante las dos variables.

1.6.2. Justificación Práctica

El presente trabajo de Investigación brinda instrumentos que permiten medir en qué medida la gestión del talento humano se relaciona

con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Manantay.

La presente investigación brinda muchas oportunidades tanto laborales como intelectuales.

1.6.3. Justificación Metodológica

El trabajo de Investigación presenta utilidades metodológicas ya que permiten conocer la relación que hay entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Manantay, ya que los procedimientos técnicos utilizados en la presente investigación se cuentan con la validación metodológica.

1.6.4. Justificación Social

La investigación es considerada una investigación factible, ya que se contempla dentro de sus variables que son Gestión de Talento Humano y desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa año 2021.

Las personas consideradas para la investigación, se encuentran trabajando en la Municipalidad Distrital de Manantay, y están dispuestos a brindar información pertinente que se requiera para el trabajo de tesis.

Así mismo se justifica el presente estudio porque se va estimular la iniciativa de futuras investigaciones en los gobiernos locales.

1.7. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

En lo teórico: El tema de investigación lo cual se está realizando cuenta con el suficiente acceso de información a través de libros, tesis,

internet y entre otros.

En recursos humanos: Se cuenta con 60 trabajadores de ambos sexos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa año 2021.

En lo temporal: El presente estudio de investigación se realizará a corto plazo con un aproximado de 5 meses en el año 2021.

En lo financiero: La presente investigación se llevará a cabo por medio de los recursos monetarios propios del investigador, de tal manera que el proyecto no requiere de ningún financiamiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional

Según Castro y Delgado (2020) en un artículo Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. Este trabajo se caracteriza principalmente por determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. La investigación porque se sostiene en los aportes teóricos que ayudarán al reforzamiento del marco conceptual y teórico ya existente. El objetivo es determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

Asimismo, López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) en la Revista Cubana de Salud Pública. 2017;43(1): desarrolla una investigación titulada: “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Objetivo: Evaluar la gestión del talento humano en un área

hospitalaria. Métodos: Investigación evaluativa realizada en enero de 2015 en el Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos. La muestra, intencional por criterios, quedó integrada por 32 trabajadores. Se aplicó un cuestionario ad hoc validado por expertos donde se exploraron 68 ítems vinculados a: evaluación del desempeño, motivadores para el anclaje laboral, predictores de práctica exitosa, cultura organizacional y estilo de liderazgo. Se emitieron juicios de valor según las respuestas a partir de una escala prefijada. Resultados: Predominaron juicios de valor positivos alrededor de la gestión del talento. Existían reservas de mejora para la evaluación de la gestión del conocimiento en los trabajadores y las necesidades de autorrealización. Desestimularon el anclaje, la poca autonomía para la toma de decisiones y el tiempo libre disponible. Los predictores de éxito con poco desarrollo fueron las publicaciones y la percepción de reconocimiento por pares. El 78,1% cuestionó su grado de inteligencia. Los recursos fueron una limitante para el desarrollo del talento. La mayoría consideró que recibían recompensas precarias por su esfuerzo. La burocracia puede ser excesiva y los directivos desplegaban una gestión bien enfocada al desarrollo del talento. Conclusiones: La percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables.

2.1.2. A Nivel Nacional

Según Rivera (2022), en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2021” trabajo de investigación para optar el grado de Maestra en Gestión

Publica en la Universidad César Vallejo. La investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2021. El estudio es de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 60 personas que laboran en la institución, la técnica utilizada fue la encuesta cuyos cuestionarios estuvieron conformados por 16 ítems de la primera variable y 20 ítems para la segunda variable, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach con valores de 0.918 y 0.948 para cada variable respectivamente. En conclusión, mediante la prueba de Rho de Spearman se tuvo un coeficiente de correlación de 0.510 y una sigma bilateral de 0,000 por lo tanto, al ser menor al nivel de probabilidad de 0.05, se aceptó la hipótesis general, detallando que existe relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2021.

Asimismo, Chávez (2021) en su tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019” trabajo de investigación para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios – MBA. En la Universidad César Vallejo. Su objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los ejecutivos SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019. La investigación es, no experimental y un nivel relacionado. La población está formada por 2 trabajadores de la Administración y 8 trabajadores de la plana Docente, que en su totalidad hacen 10; cuya población se considera muestra. La encuesta se utiliza

como técnica de investigación y el cuestionario para cada variable se utiliza como herramienta. Existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de SENATI sede Chachapoyas 2019. (Tau B = 0.424), el nivel de significancia es p = 0.000.

Según De La Cruz, Torres y Gutierrez (2020), en su tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo – 2020" trabajo de investigación para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Peruanas de los Andes. Tiene como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo 2020, el estudio está enmarcado en el trabajo de investigación que pertenece al tipo de investigación aplicada, con un nivel de investigación correlacional y para su realización se utilizó como métodos generales de investigación: el método inductivo- deductivo, método comparativo, método analítico-sintético. El diseño que se empleará será el no experimental transaccional de corte transversal. La población es de 257 personas entre funcionarios y trabajadores de la sede principal y de las Agencias del Tambo y Chilca y la muestra utilizada es de 105 trabajadores entre funcionarios y trabajadores de acuerdo al procedimiento para calcular el tamaño de la misma. La técnica de muestreo a aplicarse será aleatoria simple; y aplicaremos la técnica de la encuesta y el análisis documental. El trabajo de investigación busco demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo 2020. La conclusión obtenida sobre la base de los

resultados se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es τ = 0.595 y la significación bilateral de p=0.000, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se logra determina la relación considerable de la gestión del talento humano entre el desempeño laboral y los trabajadores; por lo tanto, existe relación significativa de la gestión de talento humano en la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

De igual manera para Cruz y Cruz (2020), en su tesis titulada: "Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020". Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental- transversal y de nivel correlacional. La población estuvo compuesta por 45 trabajadores administrativos, de los cuales se consideró la totalidad para la muestra. Se utilizó para la investigación como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020, con un coeficiente de correlación de (r=0,665) y con un nivel de significancia de (p=0,000). Por lo que se rechaza Ho y se acepta H1. Concluyendo que, si la institución cuenta con un recurso humano idóneo, esto se verá reflejado en el

desempeño de los trabajadores, ya que contribuirán al logro de objetivos mediante la ejecución eficaz de sus tareas.

Asimismo, Padilla (2019), en su tesis titulada: “Relación de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en Retails 2019” trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller en Administración, en la Universidad Privada del Norte. El objetivo del presente trabajo de investigación es revisar literaturas científicas respecto a nuestras variables de estudios y determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Retails 2019, para ello revisamos fuentes de información precisas y relevantes de las revistas Scielo, Ebsco, y Redalyc; ya que éstas fueron las que nos han brindado información documentada relacionada a nuestro tema de investigación, además de las revisiones textuales de libros, artículos y tesis, siendo minuciosos en la búsqueda de información teniendo en cuenta también la metodología de inclusión y exclusión de acuerdo a nuestras variables de estudio. Como resultado principal tenemos teorías encontradas según el año de publicación, según el país de publicación, según el idioma (español) y según las palabras clave utilizadas por el autor. Al finalizar nuestra investigación hemos podido concluir que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores en Retaails 2019 quedando demostrada a través de la estadística, deduciendo así que estas empresas cumplen con las expectativas del colaborador en todas sus dimensiones, las mismas que le permiten mejorar y elevar su desempeño laboral dentro de la organización.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de Talento Humano

Chiavenato (2009), señala que la gestión del talento humano es considerada como la interrelación de un conjunto de procesos que busca el bienestar y el crecimiento de los trabajadores, debido a que ellos son parte principal del éxito de todas las organizaciones.

García, Sánchez y Zapata (2008), señalan que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico, la cual comprende un conjunto de acciones con el fin de contar con el personal adecuado que aporte sus conocimientos y capacidades para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la organización.

Pardo (2013), señala que la gestión del talento humano se encarga de promover diversas acciones estratégicas con el propósito de fortalecer el desarrollo del talento humano a través de programas de capacitaciones y de desarrollo profesional en relación a las políticas de la organización, ello con el fin de promover un ambiente de trabajo interactivo y con la búsqueda de soluciones predictivas.

Guerrero (2011), señala que para que una organización pueda cumplir con sus objetivos es necesario contar con un sin fin de recursos, pero sobre todo contar con los recursos humanos, debido a que son ellos quienes reflejan la productividad de una organización, y el fortalecimiento de ellos se da mediante la aplicación de normas y políticas para el desarrollo de las personas en sus diferentes puestos de trabajo.

- **Administración de Recursos Humanos**

Chiavenato (2002). La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización.

Alles (2006). La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/ contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados.

- **Importancia de los Recursos humanos**

Barreto (2012), señala que el vínculo entre la organización y el talento humano a través de su participación constante para la búsqueda del logro de los objetivos y metas es de suma importancia en la actualidad, debido a que de ellos depende la competitividad de la organización, y que mediante la capacitación del talento humano y el involucramiento de todos los integrantes de la organización esto se hace posible.

Castillo (2010), señala que la gestión del talento humano es un aspecto importante en las organizaciones debido a que el éxito que buscan depende mucho de lo que el personal desarrolla, por ello invertir en el personal contribuye a obtener grandes logros, así mismo el área designada como socia de todas las áreas es la de recursos humanos, siendo esta la encargada de fortalecer el trabajo colectivo y el desarrollo de las personas.

Objetivos de la gestión de Talento Humano

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) afirman: “Se pueden clasificar en tres categorías: explícitos, implícitos y a largo plazo o de balance final. Estas tres categorías, que de ningún modo deben considerarse mutuamente excluyentes”. (p.11)

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), mencionan los siguientes objetivos:

Objetivos explícitos

Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente de los recursos humanos:

- Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización.
- Retener a los empleados deseables.
- Motivar a los empleados para que éstos adquieran un compromiso con la organización y se impliquen en ella.
- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización.

Para atraer candidatos potencialmente cualificados no es suficiente con disponer de un programa de reclutamiento muy minucioso. Puede que también sea preciso contar con programas atractivos de retribuciones y de formación y desarrollo para el individuo. Esto mismo sucede con cualquiera de las demás funciones y actividades de recursos humanos: para llevar a

cabo una de ellas eficientemente es preciso tener en cuenta las demás. (p.11)

Objetivos implícitos

Existen tres objetivos implícitos relacionados con los recursos humanos: Mejora de la productividad, mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la legislación.

- **Productividad:** Para cualquier organización, la productividad constituye un objetivo importante. A través de la gestión de los recursos humanos puede articularse un conjunto de acciones que conduzcan a un incremento de la productividad de las personas.

- **Calidad de vida en el trabajo:** Ya no se discute la naturaleza ingrata de muchos trabajos. Hoy la tendencia es buscar que los empleados incrementen su nivel de compromiso con su actividad y facilitar que ello tenga lugar.

- **Cumplimiento de la normativa:** En lo que respecta a la gestión de los empleados, las organizaciones deben acatar leyes, normas, arbitrajes y decisiones de los tribunales. Esta legislación afecta prácticamente a todas las funciones y actividades en las que está implicada la gestión de los recursos humanos. (p.12)

Objetivos a largo plazo

Los objetivos a largo plazo, o de balance final, se refieren a la rentabilidad y competitividad, al incremento de valor de la empresa y, en

definitiva, a una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización. La gestión de los recursos humanos tiene repercusiones importantes en los resultados finales de la organización, a través de sus contribuciones al logro tanto de los objetivos explícitos como implícitos. El centrarse en el balance final y orientarse hacia los resultados es el camino mediante el cual la gestión de los recursos humanos puede ganarse el reconocimiento y el respeto en las organizaciones. (p.13)

Dimensiones

- **Planificación del Talento Humano**

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) señalan que: La planificación del talento humano se trata del proceso de elaborar e implantar planes y programas para asegurarse de que hay disponibles el número y tipo de personas apropiados, en cada uno de los momentos para el que se realiza la planificación, para satisfacer las necesidades de la organización. (p.83)

Fernández (2008), señala: “Básicamente, una planificación de recursos humanos es un proceso que pone a disposición las personas adecuadas, con la formación necesaria, en el momento oportuno, según las necesidades de la compañía”. (p.58)

Gonzales (2008), señala que la planeación estratégica de recursos humanos puede ser definida en términos amplios como:

- El proceso de análisis de las necesidades de Recursos Humanos, conforme cambian los entornos internos y externos de la organización y la aplicación de la consiguiente estrategia proactiva,

para asegurar la disponibilidad de Recursos Humanos demandada por la organización.

- La planificación estratégica de RRHH, como las cuatro Rs (expresada por sus siglas en inglés), es decir, disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes en los momentos correctos.
- Una visión más tradicional define planeación estratégica de RRHH como la determinación de excedente o déficit de personal y la consiguiente aplicación de un programa de RRHH para responder a los mismos, según sea el escenario de auge o declinación del mercado o actividad de la organización. (pp.79-80)

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), señalan los fines y etapas de la planificación del talento humano como se menciona a continuación:

Fines de la planificación de la gestión del talento humano Los fines de la planificación de los recursos humanos son:

- Reducir los costes ayudando a la gerencia a detectar las carencias o excesos de talento humano y corregir estos desequilibrios.
- Proporcionar una base más sólida para la planificación del desarrollo del empleado, haciendo un uso óptimo de las actitudes del trabajador.
- Mejora el procedimiento general de la planificación empresarial.
- Aumentar la conciencia de la importancia de una gestión eficiente de los talentos humanos a todos los niveles de la organización.
- Proporcionar una herramienta para evaluar los efectos de otras actuaciones y políticas opcionales de talento humano. (p.84)

Etapas del proceso de planeación de la gestión del talento humano La planificación de los recursos humanos se basa en la determinación de las necesidades y disponibilidades de su personal, para un horizonte temporal determinado, con objeto de alcanzar en cada momento del tiempo un ajuste entre ambas. Las etapas por las que debe pasar el proceso de planificación son:

- Recabar y analizar datos que permitan hacer previsiones sobre la oferta y demanda de recursos humanos.
- Establecer políticas y objetivos de recursos humanos, y obtener la aprobación y el respaldo de la alta gerencia.
- Diseñar e implantar planes y programas de actuación en áreas como el reclutamiento, la formación y la promoción, que permitan a la organización lograr sus objetivos respecto de los recursos humanos.
- Controlar y evaluar los planes de gestión de los recursos humanos para facilitar el avance hacia los objetivos de recursos humanos. (pp. 87-88)

Análisis del puesto de trabajo

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) señalan que: El análisis del puesto de trabajo es el proceso que consiste en describir y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones bajo las que éstas se llevan a cabo y los conocimientos, habilidades y aptitudes (CHA) necesarios. El análisis del puesto de trabajo a menudo da lugar a dos tareas principales: la descripción del puesto de trabajo y la especificación de los requisitos del puesto de trabajo. (p.57)

Chiavenato (2009) señala: “Analizar un puesto significa detallar lo que exige de su ocupante en términos de conocimientos, habilidades y capacidades para que pueda desempeñar correctamente el puesto”. (p. 222)

Cabe mencionar que las descripciones y especificaciones referentes a los diversos puestos que existen, quedan registrados en los documentos de gestión utilizados por la organización, tales como el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones.

Relaciones y aspectos del análisis del puesto de trabajo

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) señalan que, si se desea realizar un análisis de puestos de trabajo, es importante tener en consideración diversos aspectos tales como: la estructura y tecnología de la organización, el entorno jurídico, consideraciones sobre el diseño del puesto de trabajo y las consideraciones sobre el contexto del puesto de trabajo necesarias para su debido análisis las cuales se integran a las descripciones del puesto de trabajo y a las especificaciones del puesto de trabajo para servir de ayuda en la toma de decisiones concernientes a los recursos humanos tales como la planificación, reclutamiento, selección, evaluación del rendimiento y entre otras actividades.

Descripción del puesto

Chiavenato (2009), señala: “La descripción del puesto relaciona, de forma breve, las tareas, las obligaciones y las responsabilidades del puesto. Es narrativa y expositiva y se ocupa de los aspectos intrínsecos del puesto,

es decir, de su contenido". (p.222)

Especificaciones del puesto

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), señalan respecto a las especificaciones del puesto que: "en la especificación se detallan los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para el mismo (los requisitos exigibles al trabajador), así como el tipo de responsabilidad asignado". (p.65)

Integración del Talento Humano

Chiavenato (2009), señala que los primeros procesos de colocación de las personas implican pasos en la integración de los nuevos trabajadores a la organización.

Reclutamiento del talento humano

Chiavenato (2009) señala que: En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento tal como ocurre con el proceso de comunicación es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento tan sólo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos. Lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados. (p.116)

Wayne (2010) señala que: “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización”. (p.128)

Chiavenato (2009), señala dos tipos de reclutamiento:

Reclutamiento interno

El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización - colaboradores - para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras. Es decir, se enfoca en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor y tiene en cuenta que:

- Las vacantes se llenan con los colaboradores actuales de la organización.
- Los colaboradores internos son los candidatos preferidos.
- Esto exige su promoción o transferencia a las nuevas oportunidades.
- La organización ofrece una carrera de oportunidades al colaborador. (pp.116-117)

Reclutamiento externo

El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal. Es decir, se enfoca en la adquisición de competencias externas y tiene en cuenta que:

- Las vacantes y las oportunidades se llenan con candidatos del exterior.
- Los candidatos externos son preferidos.
- Esto exige que se les reclute en el exterior y se les seleccione para llenar las oportunidades.
- La organización ofrece oportunidades a los candidatos externos. (pp. 116-117)

Selección del talento humano

Chiavenato (2009), señala: “La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado”. (p.137)

Wayne (2010), señala que: “La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización”. (p.5)

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), señalan que: “El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse”. (p.129)

Inducción

Chiavenato (2009), señala que: “La inducción busca lograr que el nuevo participante asimile, de forma rápida, en una situación real o de laboratorio, la cultura organizacional y se comporte, de ahí en adelante,

como un miembro que porta la camiseta de la organización". (p.190)

Wayne (2010), señala: "La inducción es un esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo". (p.210)

Robbins y Coulter (2005) señalan que: "Una persona que inicia un nuevo empleo necesita el mismo tipo de introducción a su trabajo y a la organización. Esta introducción se denomina inducción". (p.293)

Desarrollo del Talento Humano

El desarrollo del talento humano comprende un conjunto de actividades asociadas que hacen posible el efectivo fortalecimiento del talento humano, para lo cual la organización emplea estas diversas acciones para beneficio del personal con la finalidad de obtener un excelente equipo de colaboradores y poder ofrecer excelentes servicios y/o productos a sus clientes finales.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), señalan: "La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes". (p.167)

Chiavenato (2009) señala: Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que

modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. (p.366)

Wayne (2010) señala: “El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al ritmo con la organización a medida que ésta evoluciona y crece”. (p.198)

Capacitación del talento humano

Chiavenato (2009), señala: “la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas”. (p. 371)

Wayne (2010), señala que la capacitación son: “Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales”. (p.198)

Decenzo y Robbins (2008) señalan que la capacitación es considerada como un proceso de aprendizaje constante, el cual busca generar un cambio favorable en la capacidad con la cual se desempeña una persona en su puesto de trabajo, este proceso de aprendizaje asocia cambios positivos en las habilidades, conocimientos y actitudes que tienen las personas.

Beneficios de la capacitación

Oscco (2015) señala:

- Conduce a rentabilidad más alta y actitudes más positivas.

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificar con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Ayuda en la preparación de guías para el trabajo.
- Es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel. (p.50)

Tipos de capacitación

Chiavenato (2009), señala que las capacitaciones según el lugar donde ocurre pueden ser:

- La capacitación en el puesto es una técnica que proporciona información, conocimiento y experiencia en cuanto al puesto.
- Puede incluir la dirección, la rotación de puestos y la asignación de proyectos especiales. La dirección presenta una apreciación crítica sobre la forma en que la persona desempeña su trabajo. La rotación de puestos implica que una persona pasa de un puesto a otro con el fin de comprender mejor a la organización como un todo. La asignación de proyectos especiales significa encomendar una tarea específica para que la persona aproveche su experiencia en determinada actividad.
- Las técnicas de clase utilizan un aula y un instructor para desarrollar

habilidades, conocimientos y experiencias relacionados con el puesto. Las habilidades pueden variar desde las técnicas (como programación de computadora) hasta las interpersonales (como liderazgo o trabajo en grupo). (p.382)

Desarrollo personal

Chiavenato (2009) señala: “El desarrollo personal está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional” (p.415)

Chiavenato (2009) señala dos métodos para el desarrollo de personas:

Métodos para el desarrollo de personas en su puesto actual

- La rotación de puestos. Significa hacer que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades. La rotación de puestos puede ser vertical u horizontal.
- Puestos de asesoría. Significa brindar a la persona que tiene gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso.
- Aprendizaje práctico. Es una técnica de capacitación que permite a la persona dedicarse, de tiempo completo, al trabajo de analizar y resolver problemas de ciertos proyectos o de otros departamentos. En general, se aplica en conjunto con otras técnicas.

- Asignación de comisiones. Significa brindar a la persona la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otros e investiga problemas específicos de la organización.
- Participación en cursos y seminarios externos. Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.
- Brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y de desarrollar habilidades conceptuales y analíticas
- Ejercicios de simulación. La simulación ha extrapolado la selección de personal y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo. Los ejercicios de simulación incluyen estudios de casos, juegos de empresas, simulación de funciones (role playing), etc.
- Capacitación fuera de la empresa. Una tendencia reciente es utilizar
- capacitación externa, muchas veces relacionada con la búsqueda de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos que no existen dentro de la organización y que se deben obtener fuera de ella.
- Estudio de casos. Es un método de desarrollo que presenta a la persona una descripción escrita de un problema organizacional que debe analizar y resolver.
- Juegos de empresas, también llamados management games o business games. Son técnicas de desarrollo en las que equipos de trabajadores o de administradores compiten entre sí y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales, reales o simuladas. (pp. 416-417)

Métodos para el desarrollo de personas fuera del puesto

- Tutoría o mentoring. Se trata de la ayuda que los ejecutivos de la cúpula ofrecen a las personas que aspiran a subir a niveles más altos dentro de la organización. El avance en la carrera requiere que las personas sean favorecidas por otras que tienen puestos dominantes en la organización y que definen los objetivos, las prioridades y las normas de la organización. Se habla de tutoría cuando un ejecutivo desempeña un papel activo para guiar y orientar a una persona en su carrera.
- Asesoría de los trabajadores. El administrador ofrece consejos con la intención de asesorar a las personas en cuanto al desempeño de sus actividades. La asesoría se parece el enfoque de la tutoría, pero difiere en un aspecto: se presenta cuando surge algún problema de desempeño y el enfoque de la discusión se relaciona con un proceso de disciplina. (p.418)

2.2.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2002). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Para Araujo y Leal (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor y García (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con

la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Castellanos (2011). Características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño:

- **Planificación:** Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto). Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.

- **Coaching:** Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.

- **Revisión:** Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.

EL desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las

exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Evaluación de Desempeño

Chiavenato (2007). Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna. Toda evaluación es un proceso de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avance, evaluación de eficiencia en las funciones.

Koontz y Weihrich (2004). Señalan que la evaluación del desempeño es la base para que el administrador defina a empleados

candidatos a futuras promociones. Evalúa sus capacidades y limitaciones donde se señala si las tareas realizadas se hacen de la manera correcta y debe ser parte integral de un sistema de administración.

Pereda y Berrocal (1999). Puntualizan sobre el sistema de evaluación del desempeño, como un conjunto de elementos que definen el grado en que los individuos contribuyen al logro de estándares demandados por el cargo o puesto, así como también para los objetivos de la organización; proporcionándoles acciones necesarias para el desarrollo profesional y personal, y de esta forma aumentar su participación futura.

Métodos de Evaluación

Chiavenato (2009), señala los siguientes métodos de evaluación:

Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

- Escalas gráficas, evalúa el desempeño de las personas por medio de factores con previa definición y graduación. Para ello utiliza un formulario de doble asiento, en el cual las líneas horizontales representan los factores de la evaluación del desempeño, mientras que las verticales representan los grados de variación de los mismos.
- La elección forzosa, consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de bloques de frases descriptivas que se enfocan en determinados aspectos del comportamiento. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases. El evaluador tiene la obligación de escoger una o dos de las frases de cada

bloque, la que mejor se aplique al desempeño del trabajador evaluado.

- La investigación de campo, se basa en el principio de la responsabilidad de línea y la función de staff en el proceso de evaluación del desempeño. Requiere de entrevistas entre un especialista en evaluación (staff) y los gerentes (línea) para, en conjunto, evaluar el desempeño de los respectivos trabajadores. De ahí el nombre de investigación de campo.
- Método de los incidentes críticos, es un método tradicional de evaluación del desempeño muy sencillo y se basa en las características extremas (incidentes críticos) que representan desempeños sumamente positivos (éxito) o negativos (fracaso). El método no se ocupa del desempeño normal, sino de desempeños excepcionales, sean positivos o negativos.
- Listas de verificación, es un método tradicional de evaluación del desempeño a partir de una relación que enumera los factores de la evaluación a considerar (check-lists) de cada trabajador. Cada uno de esos factores del desempeño recibe una evaluación cuantitativa. (pp. 253-256)

Métodos modernos

- Evaluación participativa por objetivos (EPPO), algunas organizaciones adoptan un sistema de administración del desempeño con la participación activa del colaborador y de su gerente. Este sistema adopta una intensa relación y una visión

proactiva. Resurge la vieja administración por objetivos (APO), pero ahora con nueva vestimenta y sin los traumas que provocaban la antigua arbitrariedad, autocracia y estado continuo de tensión y calificación de los involucrados, que caracterizaron su implantación en la mayoría de nuestras organizaciones. (p.259)

- Evaluación de 360°, se trata de una herramienta de desarrollo profesional y personal porque identifica potencialidades y áreas neurálgicas del evaluado. El enfoque es predominantemente administrativo y conductual. Se basa en el empleo de formularios impresos vía internet, los cuales generan informes individuales que proporcionan las acciones futuras y los planes para la mejora individual. Cada evaluador, inclusive el colaborador evaluado, recibe un formulario en el cual registra sus respuestas sobre lo evaluado. El gerente, dos o más compañeros del mismo nivel y dos o más subordinados alimentan el proceso, el cual involucra también la autoevaluación del propio colaborador, proporcionando una constelación de percepciones comparativas. (p.265)

Dimensiones

- **Eficacia Laboral**

Robbins y Coulter (2005) señalan que: “Eficacia se define como hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos”. (p.8)

Oliveira (2002) señala que: “La eficacia está relacionada al alcance de los objetivos / resultados propuestos, a la realización de las actividades

que proporcionen el logro de las metas establecidas. La eficacia es la medida de alcance del objetivo o resultado". (p.18)

Guinart (2003), señala que: La eficacia puede ser considerada, tanto desde el punto de vista tradicional como la comparación de los resultados obtenidos con los esperados, sino también y aún más importante como una comparación entre los resultados obtenidos y un óptimo factible, de forma tal que este concepto coincida con la propia evaluación de programas. (p. 5)

Chiavenato (2009), señala: Eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes y servicios), que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre insumos y productos. (p.132)

Díaz (2014) define que la eficacia es una medida de cantidad que mide la proporción de los resultados de la producción y las metas establecidas.

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Producción lograda}}{\text{Meta de Producción}}$$

- **Eficiencia Laboral**

Guinart (2003) señala: “El grado de eficiencia de una actuación está definido por la relación existente entre los bienes y servicios consumidos y los bienes o servicios producidos”. (p.6)

Una actuación eficiente, hace referencia al uso adecuado de los recursos. Al respecto, (Guinart, 2003) señala: “Una actuación eficiente es aquella que con unos recursos determinados obtiene el máximo resultado posible, o la que con unos recursos mínimos mantiene la calidad y cantidad adecuadas de un determinado servicio”. (p.6)

Oliveira (2002), señala: “La eficiencia es operar de modo que los recursos sean utilizados de manera más adecuada”. (p.17)

Casma (2015), señala: “La eficiencia se refiere a hacer las cosas bien, es obtener el mejor o máximo resultado utilizando un mínimo de recursos. La eficiencia se centra en el proceso que se sigue para lograr algo”. (p.50)

Díaz y Lucas (2014), define que la eficiencia sirve para comparar la cantidad de recursos usados en la producción y la cantidad de recursos utilizados (reales) en su totalidad.

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Recursos programados}}{\text{Recursos reales (utilizados)}}$$

- **Trabajo en Equipo**

Solano (2017), señala lo siguiente respecto al trabajo en equipo:

Objetivo en común: Dentro de una organización el trabajo en equipo es el conjunto de personas con un objetivo común en mente; ya que, las personas tienen y comparten los mismos intereses.

Combinación de esfuerzos: Debido a que las personas actúan de manera conjunta y tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas resulta en la multiplicación de los esfuerzos de las personas, donde existe una fuerte interacción emocional y afectiva. (p.40)

Robbins y Judge (2010), señalan: “Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales”. (p.323)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Gestión**

  Conjunto de procesos que se desarrollan con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por la organización, para ello es necesario el cumplimiento de los procesos de planificación, dirección, implementación y evaluación.

- **Gestión de talento humano**

  Conjunto de procesos compuesto por la planificación, integración y desarrollo del talento humano, procesos que interrelacionados tienen como objetivo la selección de un nuevo trabajador y el desarrollo de sus capacidades para conseguir resultados favorables respecto al cumplimiento de los objetivos de la organización.

- **Talento humano**

  Son las personas que cumplen labores dentro de una organización de acuerdo al cargo que ocupan, hacen uso de sus capacidades y habilidades para el desarrollo de sus actividades laborales, considerados parte fundamental de una organización y conocidos comúnmente como recursos humanos.

- **Planificación de talento humano**

  Proceso que realiza una organización con el propósito de poder analizar los puestos, contar con información referente a las especificaciones y descripciones de los puestos, este proceso da inicio a la gestión del talento humano para la cual también se evalúan los cargos disponibles y los recursos a utilizar por el personal seleccionado.

- **Integración del talento humano**

  Proceso que involucra actividades de reclutamiento, selección e inducción del talento humano, a través de estas actividades se selecciona al mejor talento humano que cumpla con los requisitos que exige el puesto de trabajo, en este proceso se da inicio al vínculo entre el trabajador con la organización.

- **Selección de personal**

  Esta actividad se refiere a la selección de un nuevo talento humano a partir de un grupo de candidatos reclutados, la persona seleccionada debe de cubrir los requisitos que el puesto demanda y hacer uso de sus capacidades en las labores.

- **Desarrollo del talento humano**

  Proceso relacionado al desarrollo de las capacidades y formación del talento humano, a partir de actividades desarrolladas por la organización en beneficio del personal y de la organización, comprende capacitaciones y programas de formación profesional.

- **Desempeño laboral**

  Es el nivel de rendimiento laboral que demuestra un trabajador para desarrollar sus actividades dentro de su puesto de trabajo, con un desempeño eficaz y eficiente desde una perspectiva de trabajo en equipo.

- **Eficacia laboral**

  Es la capacidad del talento humano para cumplir con los objetivos y metas organizacionales designadas.

- **Eficiencia laboral**

  Capacidad del talento humano necesaria para el desarrollo de sus labores, considerando la optimización de los recursos. Es decir, es el resultado de utilizar menos recursos y obtener mayores resultados.

- **Trabajo en equipo**

  Es el agrupamiento de personas que buscan la obtención de objetivos en común, a través de la organización de las actividades y la colaboración de todos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Método de la Investigación

El método utilizado en la investigación fue el método descriptivo, lo cual es uno de los métodos cualitativos utilizados en la investigación para evaluar ciertas características de una población o situación específica.

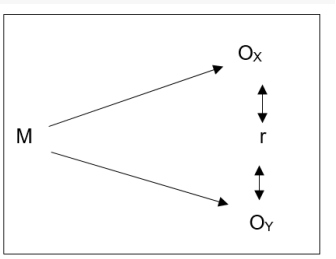
En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables. El método descriptivo orienta al investigador en el método científico. La descripción implica una observación sistemática del objeto de investigación y clasifica la información observada para que otros puedan usarla y copiarla.

El otro método utilizado fue el método cualitativo, lo cual aspira a recoger los discursos completos sobre el tema específico, para luego proceder a su interpretación, enfocándose así en los aspectos culturales e ideológicos del resultado, en lugar de los numéricos o proporcionales.

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño utilizado fue el diseño de corte transversal, lo cual tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales.

El esquema utilizado fue el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa, año 2021.

Ox: Gestión de Talento Humano.

r: Relación existente entre las dos variables.

Oy: Desempeño Laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por el total de 120 trabajadores de las oficinas de planificación, presupuesto, infraestructura, abastecimiento, pero en especial el área de servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, periodo 2021.

Tabla 2. Población de estudio

ENTIDAD	CANTIDAD
Municipalidad Distrital de Manantay	
Trabajadores	120
Total	**120**

3.2.2. Muestra

La muestra fue no probabilística por decisión y criterio de los investigadores, lo cual trabajaron con el 50% del total de trabajadores del área de gerencia de servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Manantay- Pucallpa, periodo 2021.

Tabla 3. Muestra de estudio

ENTIDAD	CANTIDAD
Municipalidad Distrital de Manantay	Muestra 50%
Trabajadores	60
Total	**60**

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta de acuerdo a normas APA 2016. Esta técnica se aplicó, al personal de la Municipalidad Distrital de Manantay, con la finalidad de recoger datos relacionados sobre el desarrollo de las dos variables del estudio.

La encuesta se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger datos para la evaluación de la percepción del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay, referente a la gestión de talento humano y desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Manantay respectivamente; el mismo que servirá para interrelacionar las variables de estudio.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La información se recabó mediante el cuestionario de acuerdo a normas APA 2016, significa que el cuestionario fue proporcionado directamente a los trabajadores quienes en primera instancia respondieron las preguntas formuladas sin existir algún intermediario.

3.5. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para la interpretación de los resultados se llevó a cabo mediante el sistema Microsoft por medio de la hoja de cálculo de Excel, y para establecer la relación entre las variables, se utilizó la escala de Likert ya que tuvo una medición de datos sencillo de interpretar por métodos estadísticos.

3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para poder emplear de manera confiable los resultados obtenidos luego de haber recolectado los datos en el modelo de cuestionario se hizo la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

3.6.1. Validez

Se estimó a profesionales expertos en las variables de estudio para emitir sus juicios mediante una ficha de comprobación para lograr los datos reales y confiables.

3.6.2. Confiabilidad

Se aplicó a 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, lo cual para obtener los instrumentos se utilizó el valor de Alpha de Cronbach de los dos instrumentos a través del SPSS para establecer y asumir la confiabilidad en base a la tabla creada por Darren y Mallery (2003), siendo estás:

Tabla 4. Alpha de Cronbach

VALOR	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en tablas y figuras estadísticas mediante el software estadístico SPSS 25.0 y EXCEL 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación.

- **Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis**

Interpretación de los puntajes obtenidos de la encuesta para la gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las específicas, luego se determinó el coeficiente de Pearson (r) empleando el software SPSS (VS. 25.0), ingresando los datos de las variables: Gestión de talento humano y Desempeño Laboral, así como las dimensiones de ambas variables.

Tabla 5. Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de chicuadrado

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

- **Análisis Estadístico**

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	28

Tabla 7. Prueba Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 GESTIÓN TALENTO HUMANO	,379	60	,000	,682	60	,000
D1V1 PLANIFICACIÓN TALENTO HUMANO	,333	60	,000	,689	60	,000
D2V1 INTEGRACIÓN TALENTO HUMANO	,391	60	,000	,622	60	,000
D3V1 DESARROLLO TALENTO HUMANO	,318	60	,000	,714	60	,000
V2 DESEMPEÑO LABORAL	,344	60	,000	,747	60	,000
D1V2 EFICACIA LABORAL	,394	60	,000	,685	60	,000
D2V2 EFICIENCIA LABORAL	,302	60	,000	,749	60	,000
D3V2 TRABAJO EQUIPO	,388	60	,000	,697	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

- **Estadística Descriptiva**

Tabla 8. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P1

En la entidad se realiza el debido análisis de los puestos, es decir se identifican y se describen los puestos existentes y propuestos según sus finalidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,3	3,3
	A veces	27	40,9	45,0	48,3
	Casi siempre	30	45,5	50,0	98,3
	Siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

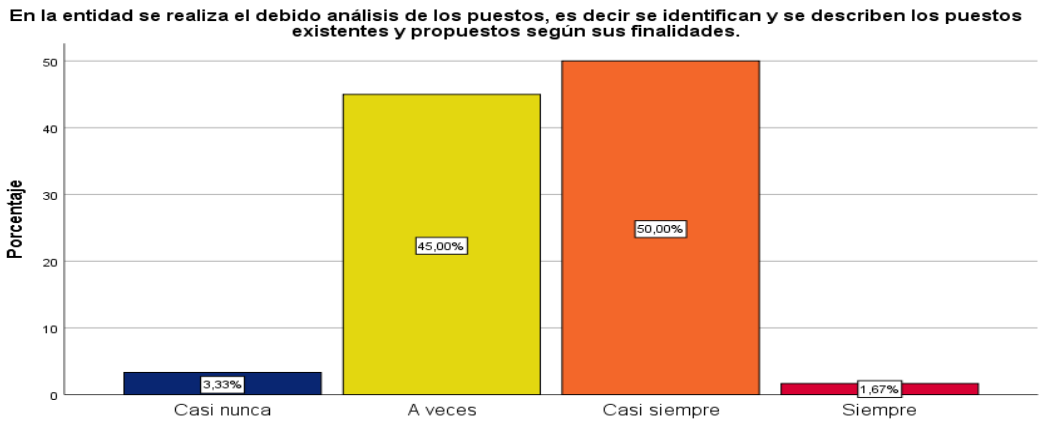


Figura 1. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P1

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que en la entidad se realiza el debido análisis de los puestos, es decir se identifican y se describen los puestos existentes y propuestos según sus finalidades, siendo el 3,33% casi nunca, 45,00% a veces, 50% casi siempre y el 1,67% siempre.

Tabla 9. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P2

Las descripciones y especificaciones de los requisitos de los puestos están correctamente descritas en los documentos de gestión tales como el MOF y ROF.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	41	62,1	68,3	68,3
	Casi siempre	17	25,8	28,3	96,7
	Siempre	2	3,0	3,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

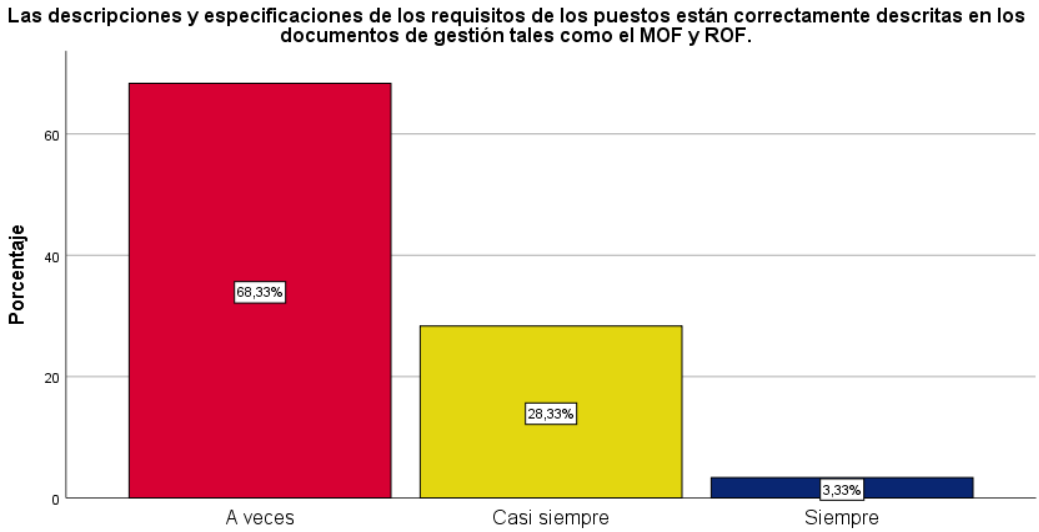


Figura 2. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P2

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que las descripciones y especificaciones de los requisitos de los puestos están correctamente descritas en los documentos de gestión tales como el MOF y ROF, siendo el 68,33% a veces, 28,33% casi siempre y el 3,33% siempre.

Tabla 10. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P3

Se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,3	3,3
	A veces	27	40,9	45,0	48,3
	Casi siempre	30	45,5	50,0	98,3
	Siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

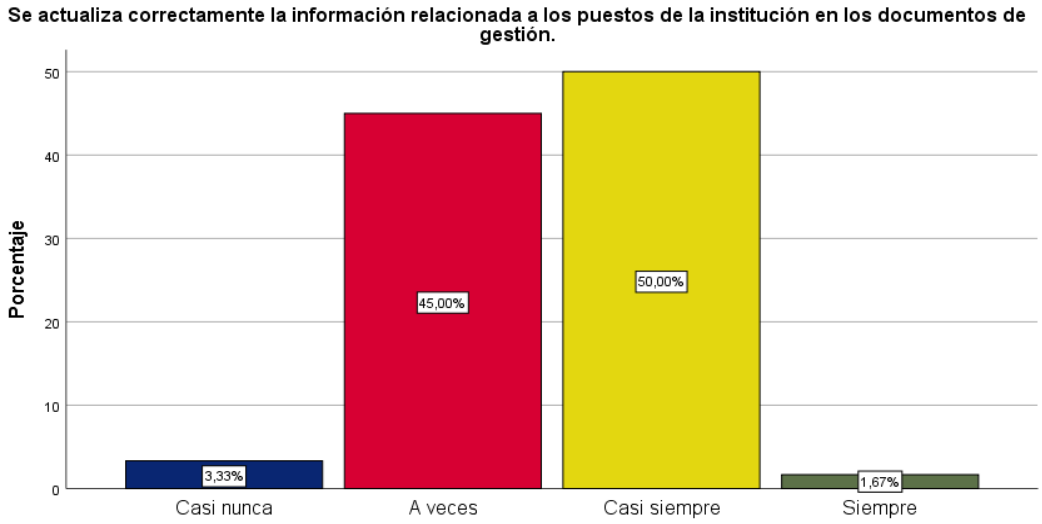


Figura 3. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P3

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión, siendo el 3,33% casi siempre, 45,00% a veces, 50,00% casi siempre y el 1,67% siempre.

Tabla 11. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P4

En la entidad se asignan recursos necesarios para la contratación de un nuevo trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	36	54,5	60,0	61,7
	Casi siempre	22	33,3	36,7	98,3
	Siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

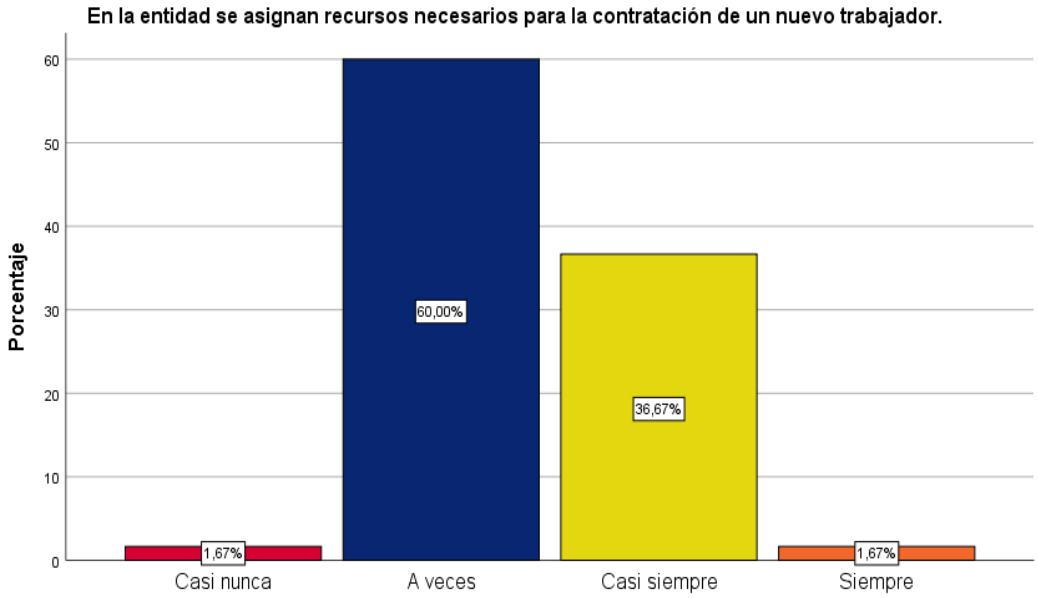


Figura 4. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P4

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que en la entidad se asignan recursos necesarios para la contratación de un nuevo trabajador, siendo el 1,67% casi siempre, 50,00% a veces, 36,67% casi siempre y el 1,67% siempre.

Tabla 12. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P5

Los recursos monetarios asignados para los puestos son los adecuados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	19	28,8	31,7	33,3
	Casi siempre	25	37,9	41,7	75,0
	Siempre	15	22,7	25,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

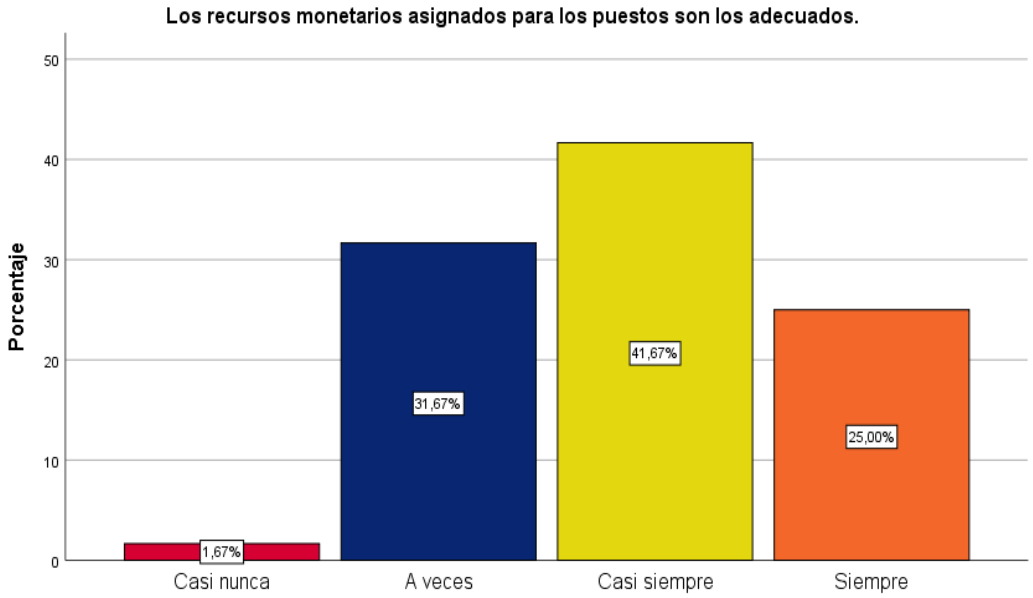


Figura 5. V1 Gestión de Talento Humano y D1 Planificación de Talento Humano, P5

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que los recursos monetarios asignados para los puestos son los adecuados, siendo el 1,67% casi siempre, 31,67% a veces, 41,67% casi siempre y el 25,00% siempre.

Tabla 13. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P6

En la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	40	60,6	66,7	68,3
	Casi siempre	16	24,2	26,7	95,0
	Siempre	3	4,5	5,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

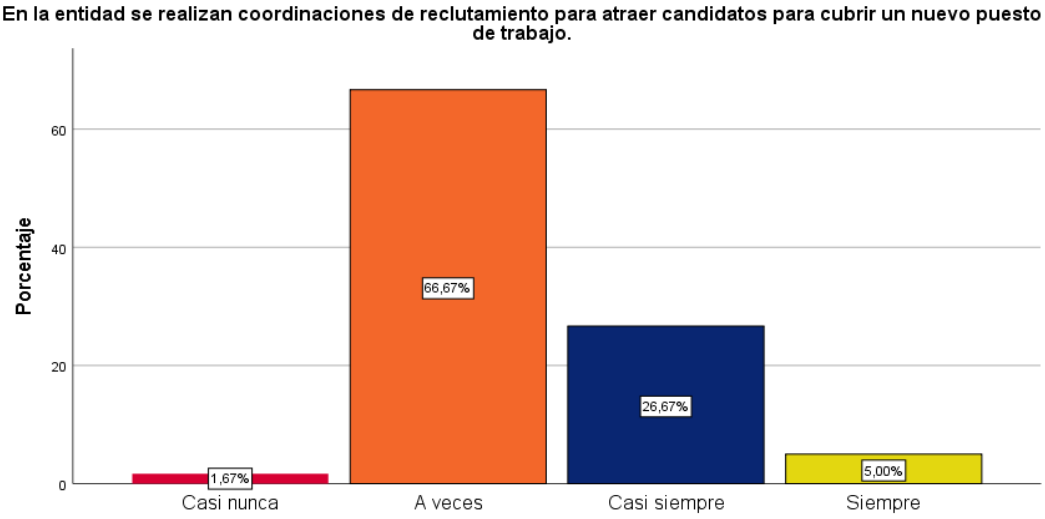


Figura 6. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P6

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que en la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo, siendo el 1,67% casi siempre, 66,67% a veces, 26,67% casi siempre y el 5,00% siempre.

Tabla 14. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P7

Para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,3	3,3
	A veces	40	60,6	66,7	70,0
	Casi siempre	17	25,8	28,3	98,3
	Siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

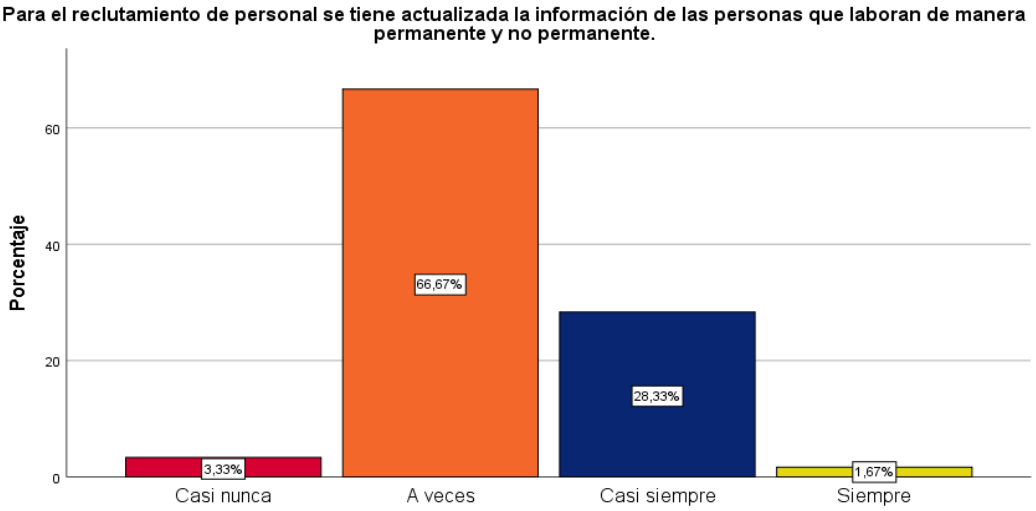


Figura 7. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P7

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente, siendo el 3,33% casi siempre, 66,67% a veces, 28,33% casi siempre y el 1,67% siempre.

Tabla 15. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P8

Las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	36	54,5	60,0	61,7
	Casi siempre	22	33,3	36,7	98,3
	Siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

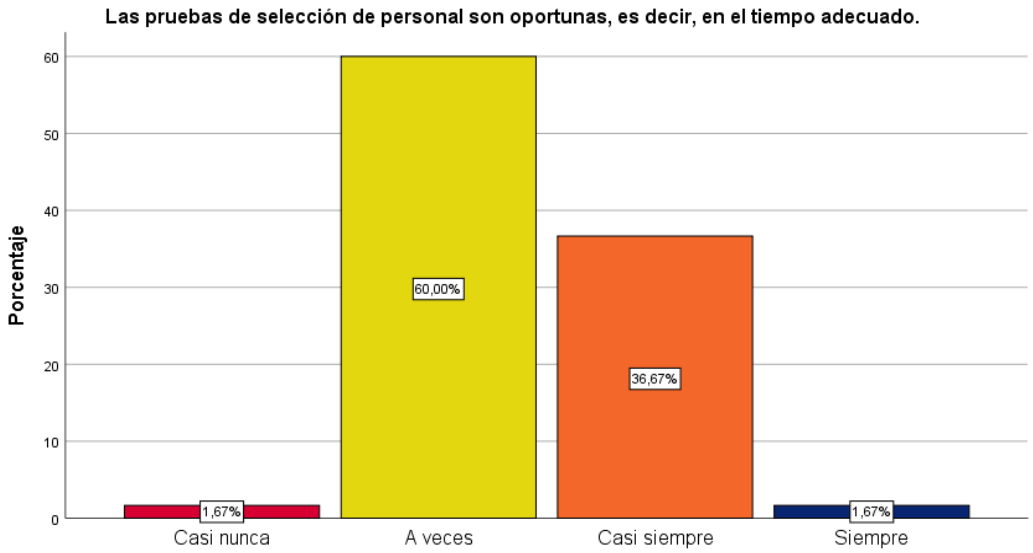


Figura 8. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P8

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado, siendo el 1,67% casi siempre, 60,00% a veces, 36,67% casi siempre y el 1,67% siempre.

Tabla 16. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P9

Las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	39	59,1	65,0	66,7
	Casi siempre	19	28,8	31,7	98,3
	Siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

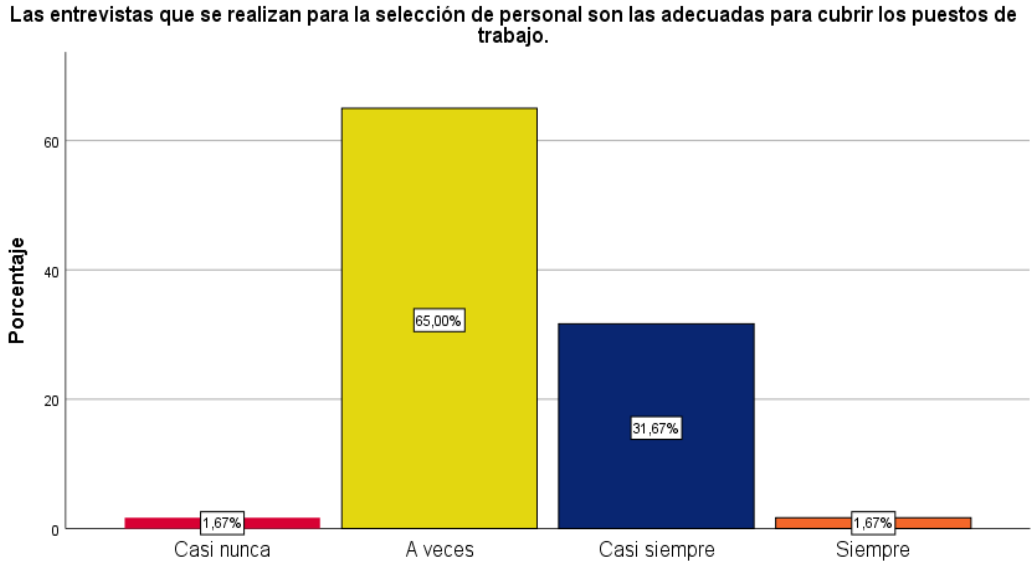


Figura 9. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P9

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo, siendo el 1,67% casi siempre, 65,00% a veces, 31,67% casi siempre y el 1,67% siempre.

Tabla 17. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P10

Los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	28,8	31,7	31,7
	Casi siempre	29	43,9	48,3	80,0
	Siempre	12	18,2	20,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

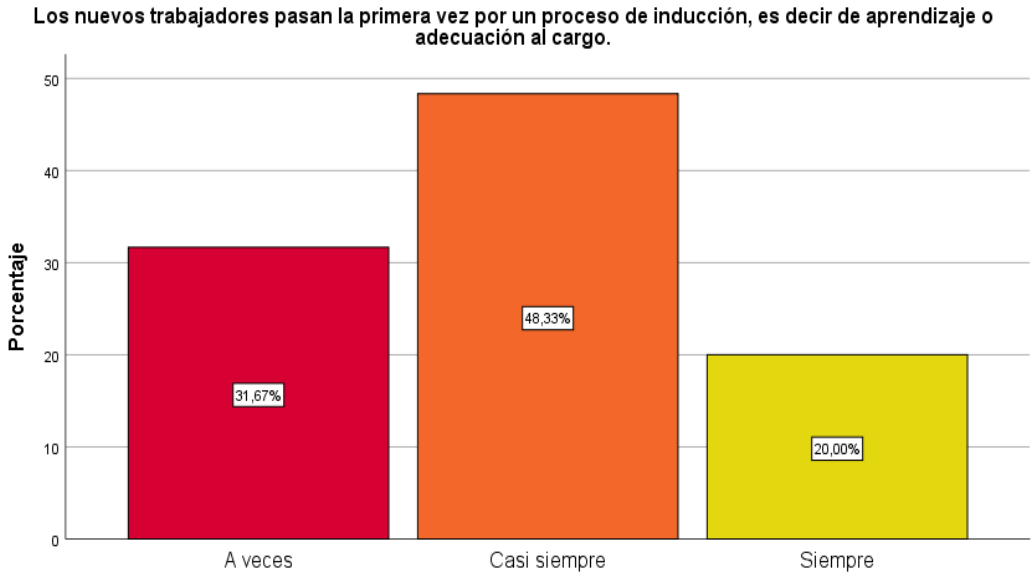


Figura 10. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P10

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo, siendo el 31,67% a veces, 48,33% casi siempre y el 20,00% siempre.

Tabla 18. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P11

La inducción cumple un rol importante para el desarrollo de las actividades del nuevo trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	40	60,6	66,7	66,7
	Casi siempre	17	25,8	28,3	95,0
	Siempre	3	4,5	5,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

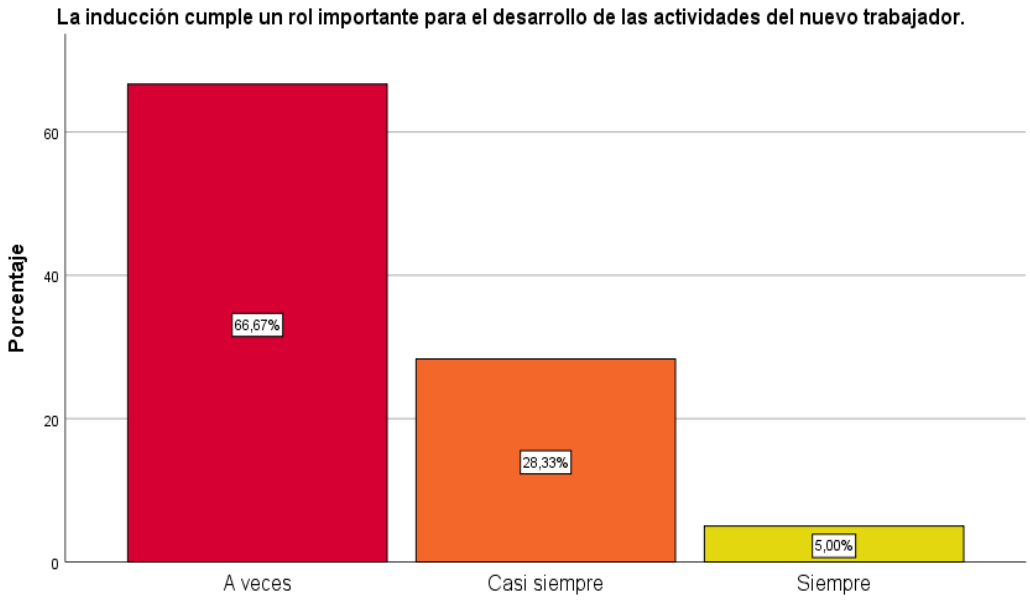


Figura 11. V1 Gestión de Talento Humano y D2 Integración de Talento Humano, P11

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que la inducción cumple un rol importante para el desarrollo de las actividades del nuevo trabajador, siendo el 66,67% a veces, 28,33% casi siempre y el 5,00% siempre.

Tabla 19. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P12

En la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	40	60,6	66,7	68,3
	Casi siempre	17	25,8	28,3	96,7
	Siempre	2	3,0	3,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

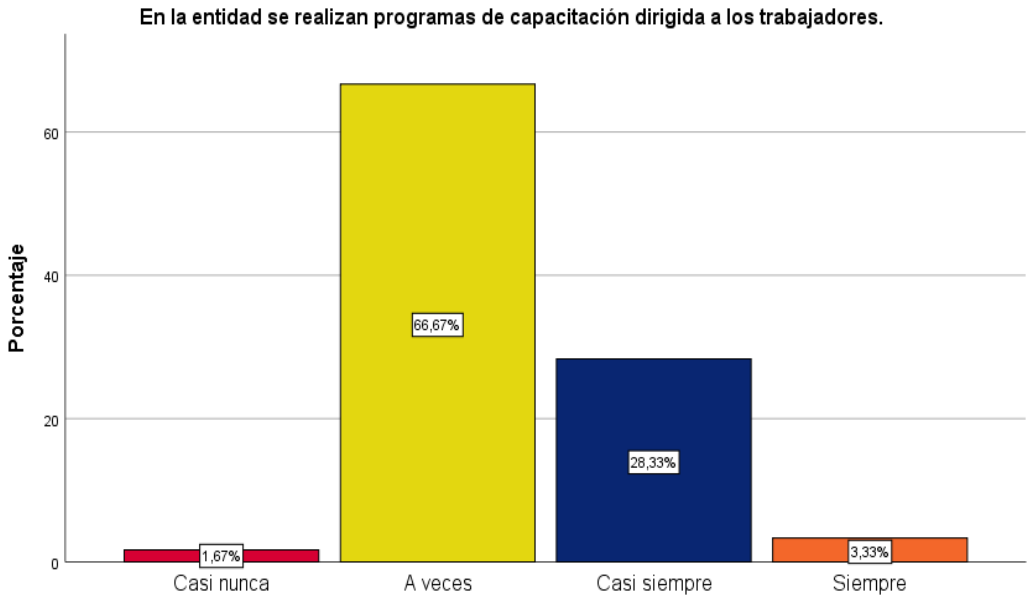


Figura 12. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P12

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que en la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores, siendo el 1,67% casi siempre, 66,67% a veces, 28,33% casi siempre y el 3,33% siempre.

Tabla 20. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P13

La capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,3	3,3
	A veces	27	40,9	45,0	48,3
	Casi siempre	29	43,9	48,3	96,7
	Siempre	2	3,0	3,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

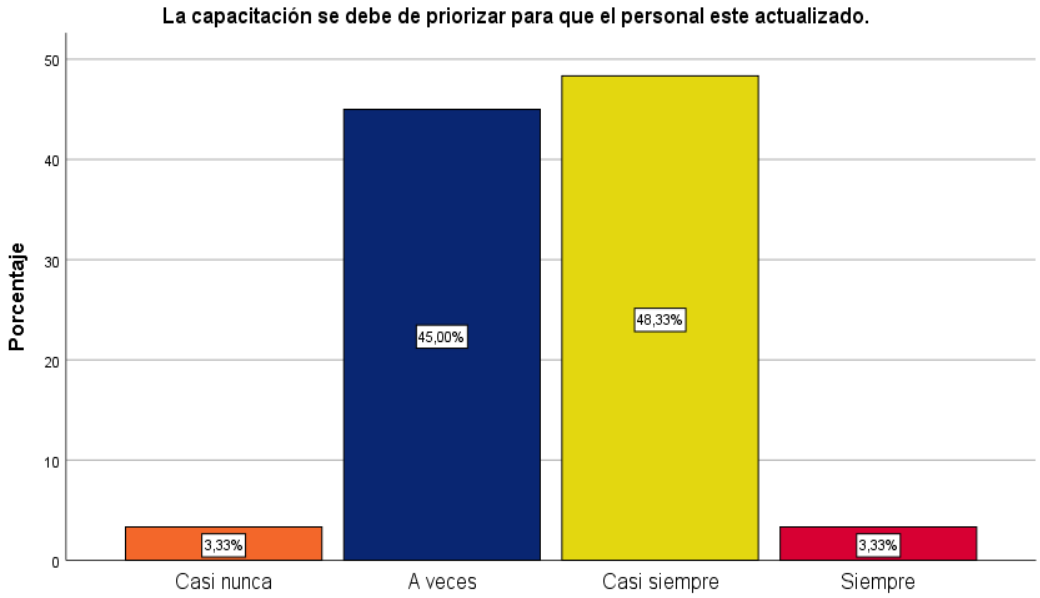


Figura 13. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P13

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que la capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado siendo el 3,33% casi siempre, 45,00% a veces, 48,33% casi siempre y el 3,33% siempre.

Tabla 21. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P14

En la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	36	54,5	60,0	61,7
	Casi siempre	21	31,8	35,0	96,7
	Siempre	2	3,0	3,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

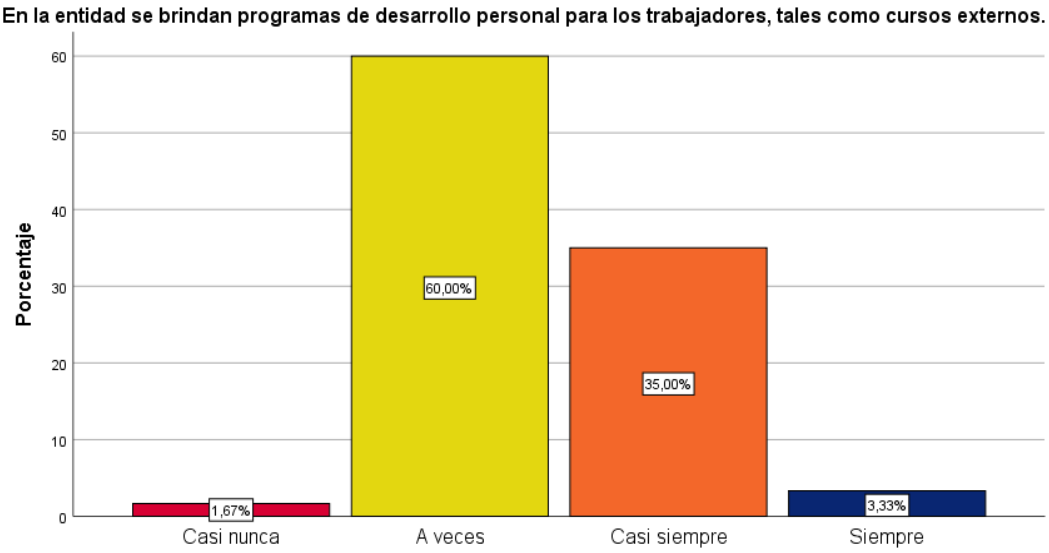


Figura 14. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P14

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que en la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos siendo el 1,67% casi siempre, 60,00% a veces, 35,00% casi siempre y el 3,33% siempre.

Tabla 22. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P15

Los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	31	47,0	51,7	51,7
	Casi siempre	26	39,4	43,3	95,0
	Siempre	3	4,5	5,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

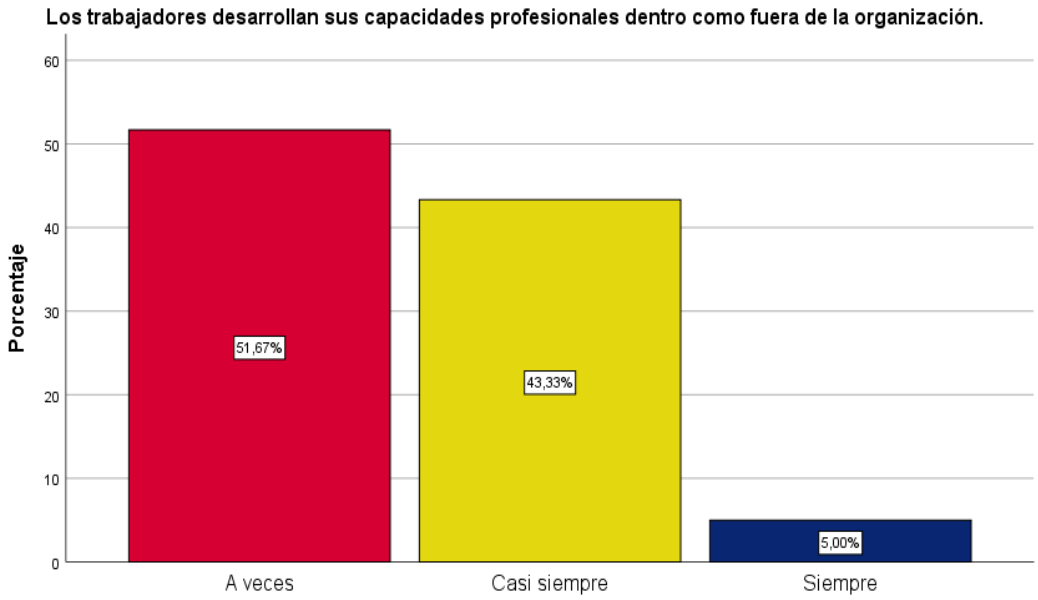


Figura 15. V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo del Talento Humano, P15

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organización, siendo el 51,67% a veces, 43,33% casi siempre y el 5,00% siempre.

Tabla 23. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P1

Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	35	53,0	58,3	60,0
	Casi siempre	19	28,8	31,7	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

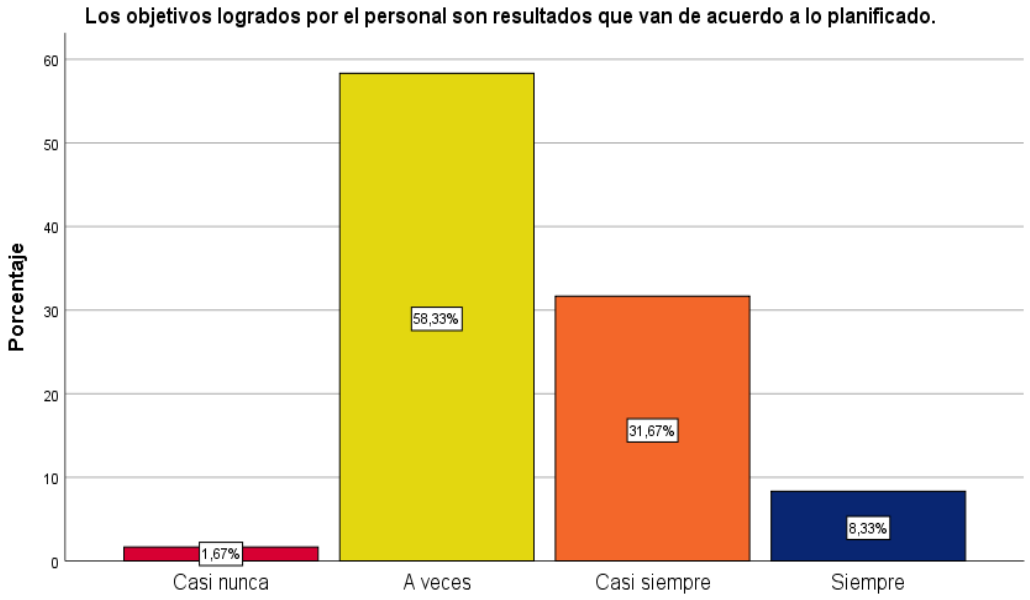


Figura 16. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P1

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado, siendo el 1,67% casi siempre, 58,33% a veces, 31,67% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 24. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficiencia Laboral, P2

Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	36	54,5	60,0	61,7
	Casi siempre	19	28,8	31,7	93,3
	Siempre	4	6,1	6,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

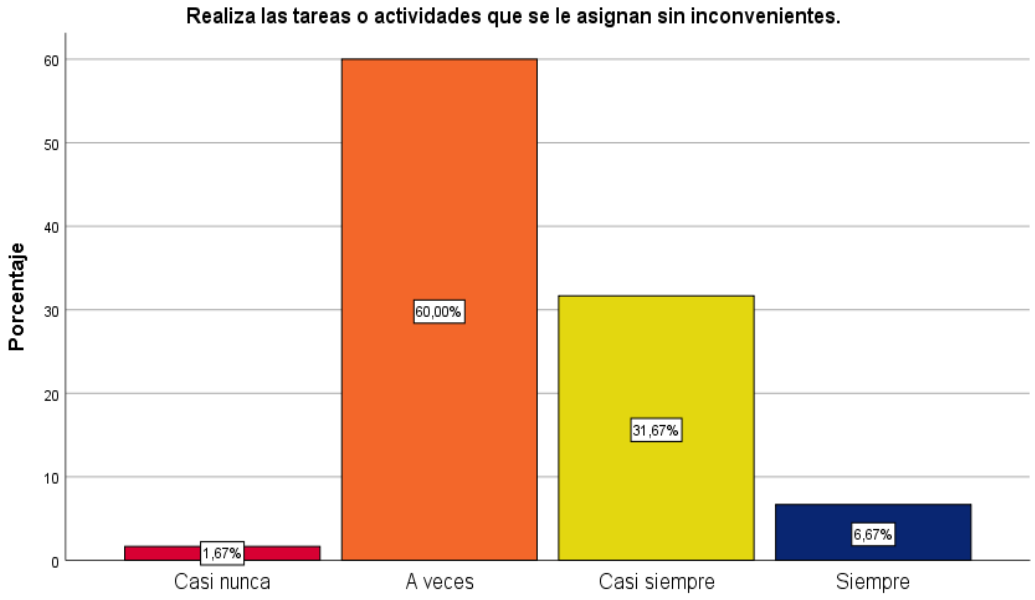


Figura 17. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P2

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes, siendo el 1,67% casi siempre, 60,00% a veces, 31,67% casi siempre y el 6,67% siempre.

Tabla 25. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P3

Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,3	3,3
	A veces	27	40,9	45,0	48,3
	Casi siempre	26	39,4	43,3	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

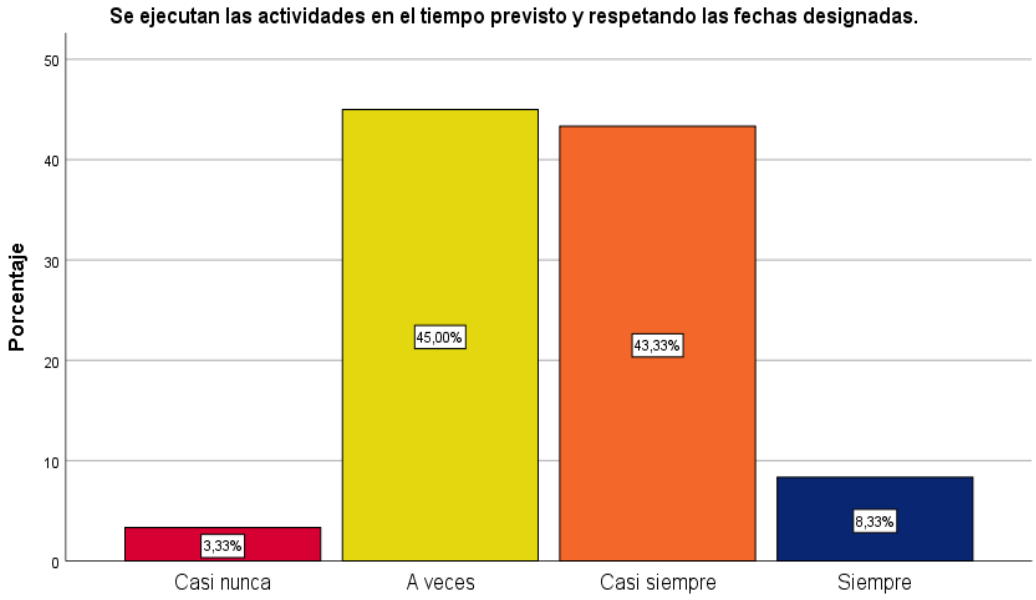


Figura 18. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P3

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas, siendo el 3,33% casi siempre, 45,00% a veces, 43,33% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 26. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P4

Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	12,1	13,3	13,3
	Casi siempre	17	25,8	28,3	41,7
	Siempre	35	53,0	58,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

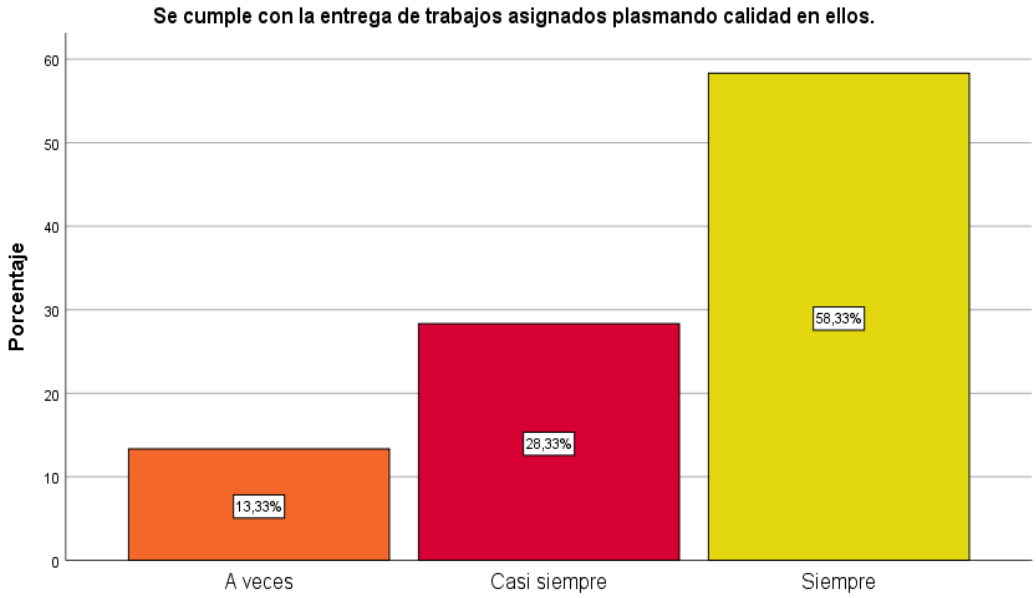


Figura 19. V2 Desempeño Laboral y D1 Eficacia Laboral, P4

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos. Siendo el 13,33% a veces, 28,33% casi siempre y el 58,33% siempre.

Tabla 27. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P5

El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	36	54,5	60,0	61,7
	Casi siempre	19	28,8	31,7	93,3
	Siempre	4	6,1	6,7	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

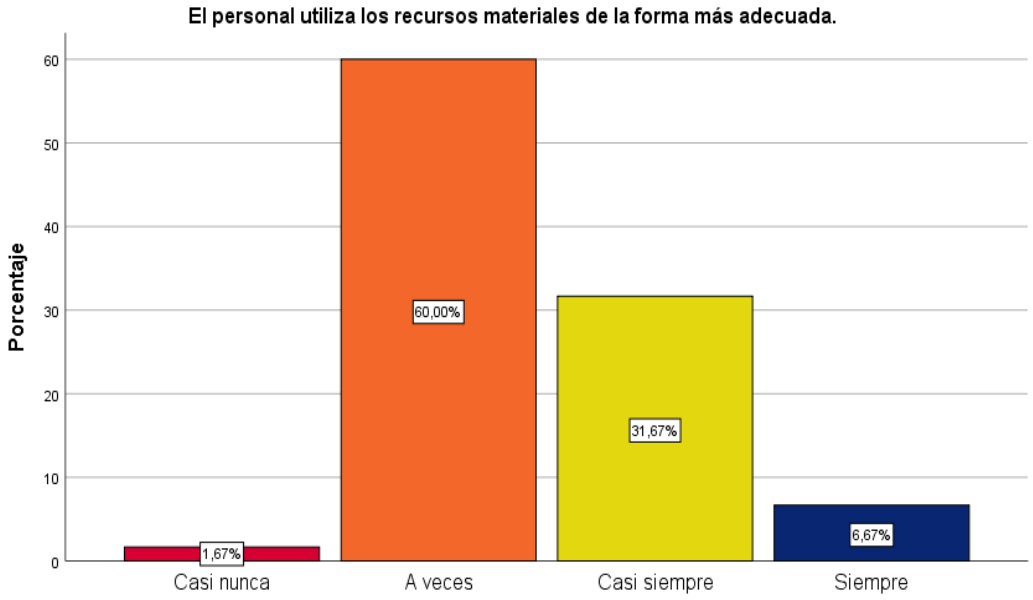


Figura 20. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P5

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que el personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada siendo el 1,67% casi siempre, 60,00% a veces, 31,67% casi siempre y el 6,67% siempre.

Tabla 28. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P6

En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	35	53,0	58,3	60,0
	Casi siempre	19	28,8	31,7	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

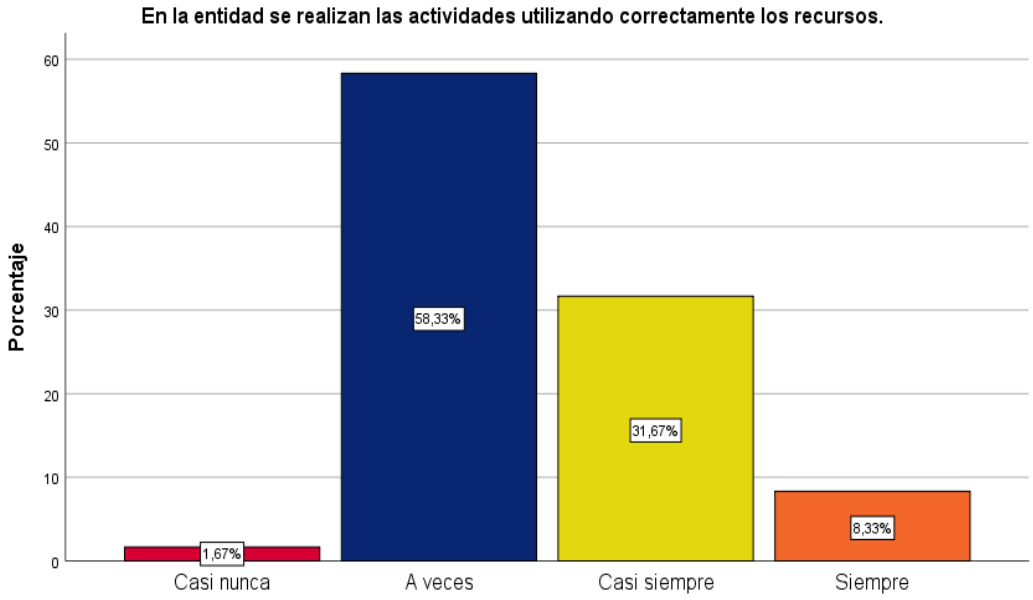


Figura 21. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P6

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que en la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos. Siendo el 1,67% casi siempre, 58,33% a veces, 31,67% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 29. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P7

Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	31,8	35,0	35,0
	Casi siempre	34	51,5	56,7	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

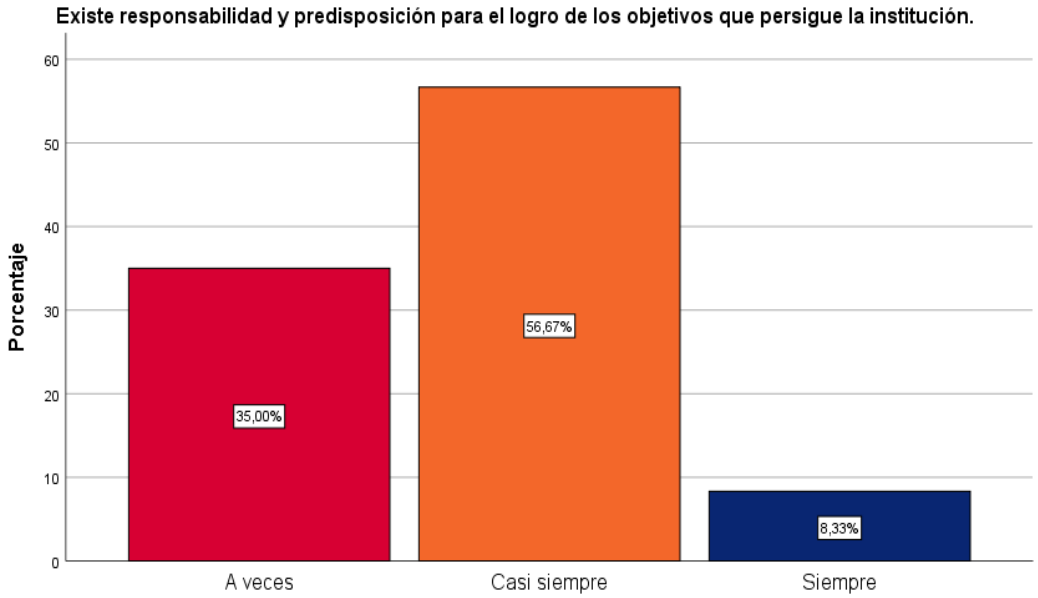


Figura 22. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P7

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución. Siendo el, 35,00% a veces, 58,67% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 30. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P8

El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	16,7	18,3	18,3
	Casi siempre	17	25,8	28,3	46,7
	Siempre	32	48,5	53,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

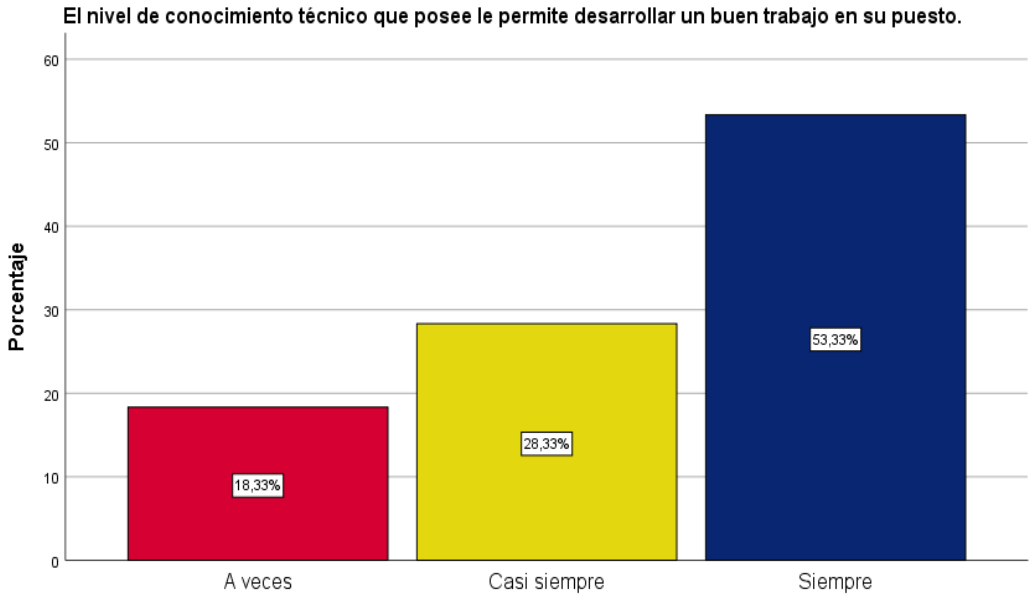


Figura 23. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P8

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto; siendo el, 18,33% a veces, 28,33% casi siempre y el 53,33% siempre.

Tabla 31. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P9

Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	34	51,5	56,7	58,3
	Casi siempre	20	30,3	33,3	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

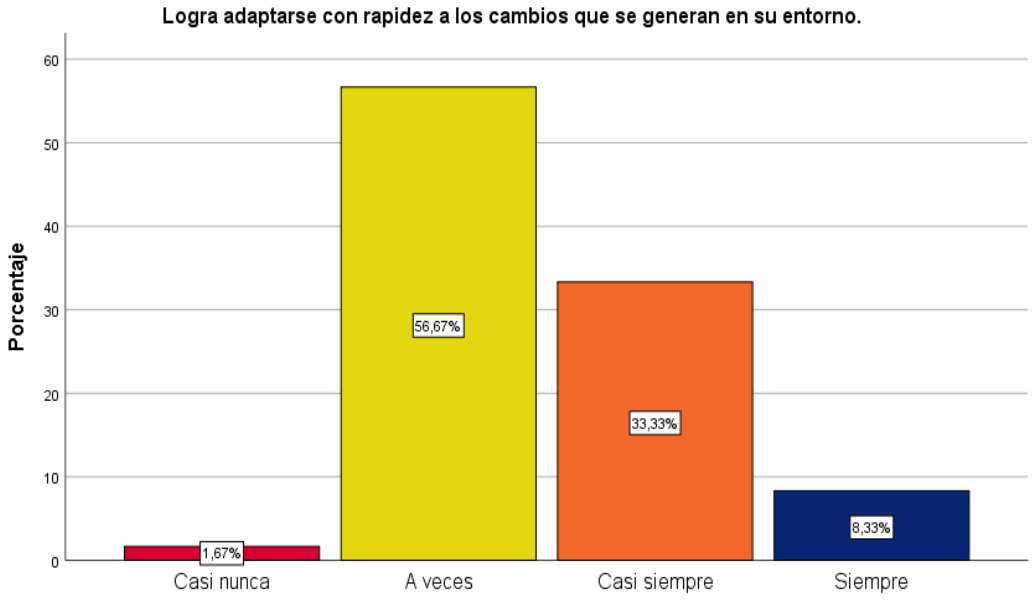


Figura 24. V2 Desempeño Laboral y D2 Eficiencia Laboral, P9

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno, siendo el, casi nunca 1,67%, 56,67% a veces, 33,33% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 32. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P10.

Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	59,1	65,0	65,0
	Casi siempre	16	24,2	26,7	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

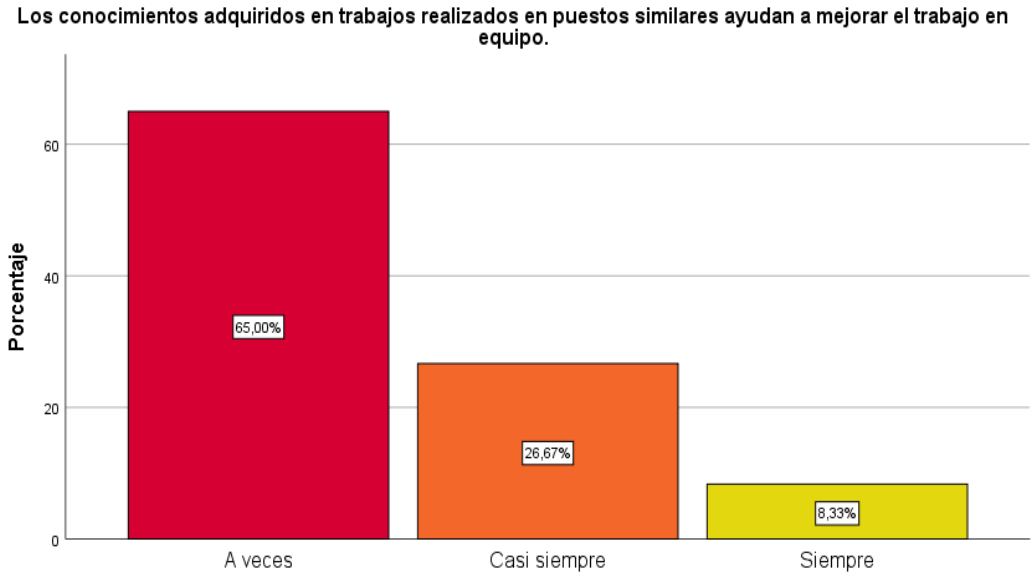


Figura 25. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P10

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo; siendo el, 65,00% a veces, 26,67% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 33. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P11

El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,3	3,3
	A veces	21	31,8	35,0	38,3
	Casi siempre	31	47,0	51,7	90,0
	Siempre	6	9,1	10,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

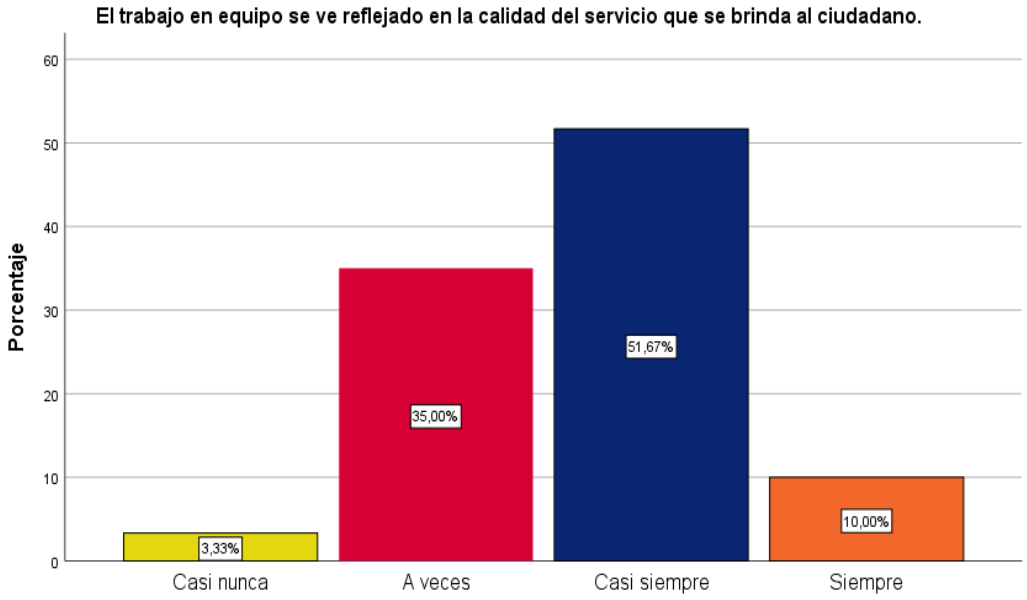


Figura 26. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P11

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano, siendo el, casi nunca 3,33%, 35,00% a veces, 51,67% casi siempre y el 10,00% siempre.

Tabla 34. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P12

El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	10,6	11,7	11,7
	Casi siempre	20	30,3	33,3	45,0
	Siempre	33	50,0	55,0	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
Total		66	100,0		

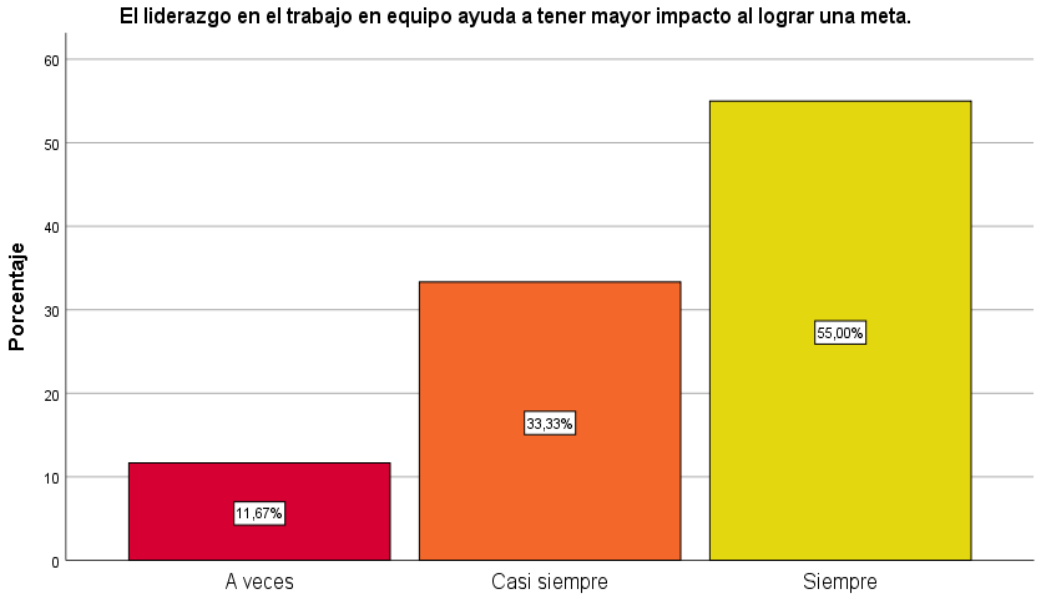


Figura 27. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P12

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que el liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta siendo el, 11,67% a veces, 33,33% casi siempre y el 55,00% siempre.

Tabla 35. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P13

Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,7	1,7
	A veces	32	48,5	53,3	55,0
	Casi siempre	22	33,3	36,7	91,7
	Siempre	5	7,6	8,3	100,0
	Total	60	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,1		
	Total	66	100,0		

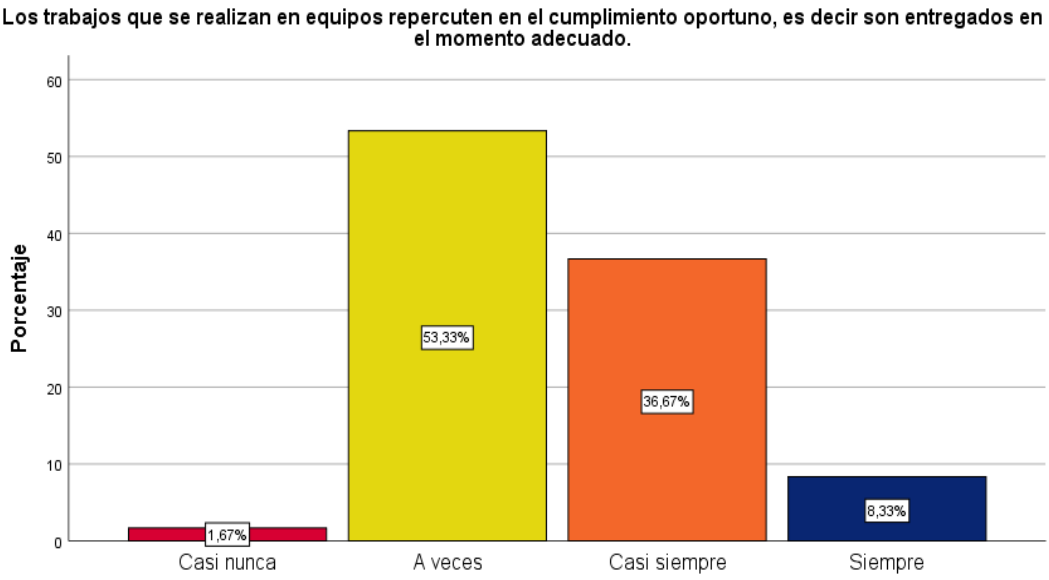


Figura 28. V2 Desempeño Laboral y D3 Trabajo en Equipo, P13

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa que los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado, siendo el, 1,67% casi nunca, 53,33% a veces, 36,67% casi siempre y el 8,33% siempre.

- **Estadística Inferencial**

Prueba de Hipótesis General

H1: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

H0: La gestión del talento humano NO se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

Tabla 36. V1 Gestión de Talento Humano y V2 Desempeño Laboral

		V1 GESTIÓN TALENTO HUMANO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
V1 GESTIÓN TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Interpretación:

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05, la correlación de Pearson ,547 correlación moderada rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

Prueba Hipótesis Específica 1

H1: La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

H0: La planificación del talento humano NO se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

Tabla 37. D1V1 Planificación de Talento Humano y V2 Desempeño Laboral.

		D1V1 PLANIFICACIÓN TALENTO HUMANO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D1V1 PLANIFICACIÓN TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,333**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	60	60
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,333**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	60	60

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

Interpretación:

Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,009 < 0.05, la correlación de Pearson ,333 correlación positiva baja rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021., a un nivel de 95% de confiabilidad.

Prueba Hipótesis Específica 2

H1: La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

H0: La integración del talento humano NO se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

Tabla 38. D2V1 Integración Talento Humano y V2 Desempeño Laboral

		D2V1 INTEGRACIÓN TALENTO HUMANO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D2V1 INTEGRACIÓN TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,364**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	60	60
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,364**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	60	60

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

Interpretación:

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,004 < 0.05, la correlación de Pearson ,364 correlación positiva baja rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

Prueba Hipótesis Específica 3

H1: El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

H0: El desarrollo del talento humano NO se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.

Tabla 39. D3V1 Desarrollo Del Talento Humano y V2 Desempeño Laboral

		D3V1 DESARROLLO TALENTO HUMANO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D3V1 DESARROLLO TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Interpretación:

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05, la correlación de Pearson ,572 correlación moderada rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

4.2. DISCUSIÓN

Al concluir con los resultados obtenidos podemos identificar en el proceso del desarrollo del trabajo de investigación se basa en la Gestión de Talento Humano, en poder identificar la repercusión de la manera de gestionar el personal y el desempeño Laboral que genera, para así de manera subjetiva plantear estrategias para mejorar las ambas variables. Por ello la orientación (Barreto, 2012) señala que el vínculo entre la organización y el talento humano a través de su participación constante para la búsqueda del logro de los objetivos y metas es de suma importancia en la actualidad, debido a que de ellos depende la competitividad de la organización, y que mediante la capacitación del talento humano y el involucramiento de todos los integrantes de la organización esto se hace posible; por su parte, el Desempeño Laboral Para (Araujo y Leal, 2007) El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Podemos determinar por los resultados obtenidos que la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021 si se relaciona significativamente.

Este Resultado guarda relación con lo que sostuvieron: Según (Rivera Rodenas, 2022), en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2021” en el cual concluyeron: mediante la prueba de Rho de Spearman se tuvo un coeficiente de correlación de 0.510 y una sigma bilateral de 0,000 por lo

tanto, al ser menor al nivel de probabilidad de 0.05, se aceptó la hipótesis general, detallando que existe relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Tarma, 2021.

Asimismo, Chávez (2021) en su tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019” en el cual se concluyó que Existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de SENATI sede Chachapoyas 2019. (Tau B = 0.424), el nivel de significancia es p = 0.000.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Determinamos cómo influye La gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 < 0.05, la correlación de Pearson ,547 correlación moderada rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- Analizamos si La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,009 < 0.05, la correlación de Pearson ,333 correlación positiva baja rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- Calculamos si La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay -

Pucallpa, año 2021; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig(valor crítico observado) 0,004 < 0.05, la correlación de Pearson ,364 correlación positiva baja rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

- Identificamos qué relación tiene El desarrollo del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 < 0.05, la correlación de Pearson ,572 correlación moderada rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021, a un nivel de 95% de confiabilidad.

5.2. RECOMENDACIONES

- En la Municipalidad Distrital de Manantay se debe de realizar los procesos de planificación, integración y desarrollo del Talento Humano con el propósito de fortalecer las capacidades de los trabajadores y por ende tendrán un mayor desempeño laboral en sus evaluaciones.

- El área de Gestión de Recursos Humanos debe de fortalecer la

Planificación del Talento Humano a través de un análisis continuo de los puestos de la Municipalidad a la par de un buen manejo de los recursos y análisis de las Brechas existentes a nivel institucional considerando el mapeo del proceso de la entidad.

- La Unidad de Gestión de Recursos Humanos debe de realizar de forma transparente e imparcial el reclutamiento y selección de los aspirantes a un puesto de trabajo mediante la aplicación de un Manual de Perfiles de Puestos. Así mismo, realizar la inducción de los nuevos trabajadores como iniciativa de la relación entre la entidad y el servidor civil mediante la entrega de documentos de gestión tales como el Manual de Procedimientos y el Reglamento de Organización y Funciones.

- A la Unidad de Gestión de Recursos Humanos debe de ejecutar programas de capacitación y desarrollo personal de cada uno de los servidores civiles mediante el análisis de las necesidades de cada uno de los puestos que conforman la institución, ello para evitar posibles capacitaciones innecesarias a trabajadores que no lo necesiten.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles (2006). La gestión del talento humano en la Dirección de Bienestar de la Fuerza Aérea del Perú. Recuperado de: https://1library.co/document/qo3gvd0q-gestion-talento-humano-direccion-bienestar-fuerza-aerea-periodo.html

Alonso, L., García, A., López, P., & Amador, P. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinar de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizonte Sanitario, 151-160.* Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555688

Araujo, M., & Leal Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas Gerenciales (CICAG).*

Barreto, E. (18 de mayo de 2012). *Importancia del talento humano en la empresa de hoy.* Obtenido de http://erikavivianabarreto.blogspot.pe/

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (05 de noviembre de 2020). *El deempeño Laboral desde una perspectiva teórica. Revista de investigación Valor Agregado. Universidad Peruana Unión, Lima-Perú.* Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf

Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015 (Tesis de maestría).* Obtenido de: http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963

Castellanos (2011). Características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño:

Castillo, F. (04 de noviembre de 2010). *Importancia de la gestión del talento humano.* Obtenido de: http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-dela-gestion-del-talento-humano/

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *"Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo2020" Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703.* Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chávez Chuquipiondo, K. A. (2021). *"Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019" Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios-MBA. Lima-Perú.* Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71073/Ch%c3%a1vez_CKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. 1a Edición. México: McGraw-Hill.*

Chiavenato, I. (2009). Obtenido de Gestión del talento humano (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL.*

Cruz Saldaña, E. A., & Cruz Zelada, L. M. (2020). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. Chepén-Perú.* Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60961/Cruz_SEA-Cruz_ZLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De La Cruz Soto, S., Torres Lara, J., & Gutierrez Meza, F. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo - 2020. Tesis de pre grado para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Privada de los Andes. Huancayo-Perú.* Obtenido de: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2791/T037_DNI_75844366T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Decenzo, D., & Robbins, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos. México: Limusa Wiley.*

Diaz, C., & Lucas, Y. (2014). *Evaluación de las medidas de control en el desempeño laboral en la empresa tuberías Pacífico S.A. y su impacto en la productividad: periodo 2009- 2011 (Tesis de pregrado).* Obtenido de http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/15

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *A gestión de los recursos humanos (Tercera ed.). Madrid, España: McGRAW-HILL.*

Fernández, J. (2008). *Dirigir personas en la empresa. Madrid, España: Pirámide.*

García, M., Sánchez, K., & Zapata, A. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Colombia: Universidad del Valle.*

Gonzales, F. (2008). *La Planificación Estratégica de Recursos Humanos. Revista de Administración Pública, pp.79-80.*

Guerrero, Y. (2011). *Gestión del talento humano.* Obtenido de: http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2011.032.pdf

Guinart, J. (2003). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015 (Tesis de pregrado).* Obtenido de: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad004761.pdf

Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., & Medina Guzmán, J. (20 de junio de 2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018* . Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). A*dministración. Una perspectiva global 12a Edición. México: McGraw-Hill.*

López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A., & Pomares Pérez, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública. 2017;43(1):* Obtenido de https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es

Oliveira, R. (2002). Marco teórico sobre administración, plan estratégico, compra y productividad. Teorías de la Administración. (1ª ed.). España: Ed. Paraninfo S.A. Recuperado el 4 de febrero 2017, de: https://latam.casadellibro.com/libro-teorias-de-la-administracion/9789706862242/913077

Oscco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014 (Tesis de pregrado).* Obtenido de: http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192

Padilla Quispe, H. R. (2019). *"Relación de la gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en Retails 2019" tesis de pre grado, Universidad Privada de Norte. Cajamarca-Perú.* Obtenido de: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28357/Padilla%20Quispe%20Humberto%20Rub%c3%a9n-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pardo, L. (2013). *Gestión del talento humano.* Obtenido de: http://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(6071)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf

Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Obtenido de: https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf

Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Rivera Rodenas, E. X. (2022). *"Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2021" Tesis para optar el*

grado de Maestra en gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Lima-Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85419/Rivera_REX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración (Octava ed.). México: Pearson Educación.*

Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Comportamiento organizacional (Décimo tercera ed.). México: Pearson Educación.* .

Solano, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017 (Tesis de maestría).* Obtenido de: http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/669

Tejedor, F., & García Valcárcel Muñoz, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459*.

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos (Decimoprimera ed.). México: Pearson Educación.*

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY - PUCALLPA, AÑO 2021"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.	**HIPÓTESIS GENERAL** La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.	V1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Planificación del Talento Humano	Análisis de puestos
					Recursos asignados
				Integración del Talento Humano	Reclutamiento
					Selección
					Inducción
				Desarrollo del Talento Humano	Capacitación
					Desarrollo personal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**	V2. DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	Objetivos logrados
					Calidad de trabajo
• ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?	• Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.	• La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.		Eficiencia laboral	Uso adecuado de los recursos
• ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?	• Determinar la relación que existe entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.	• La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.			Responsabilidad
					Nivel de conocimiento técnico
					Adaptabilidad del personal
• ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021?	• Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.	• El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay - Pucallpa, año 2021.		Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo
					Calidad de servicio
					Liderazgo
					Cumplimiento oportuno

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A. CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

A continuación, encontrará ítems con respecto a la GESTIÓN DE TALENTO HUMANO en la Municipalidad Distrital de Manantay 2021. Cada una tiene cinco opciones para responder según lo que describa mejor su apreciación.

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

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una equis (X) sólo una alternativa, la que mejor perciba su punto de vista. Se ruega por favor contestar todos los ítems y no hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación del Talento Humano						
01	En la entidad se realiza el debido análisis de los puestos, es decir se identifican y se describen los puestos existentes y propuestos según sus finalidades.					
02	Las descripciones y especificaciones de los requisitos de los puestos están correctamente descritas en los documentos de gestión tales como el MOF y ROF.					
03	Se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión.					
04	En la entidad se asignan recursos necesarios para la contratación de un nuevo trabajador.					
05	Los recursos monetarios asignados para los puestos son los adecuados.					
Dimensión 2: Integración del Talento Humano						
06	En la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo.					
07	Para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente.					
08	Las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado.					
09	Las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo.					

10	Los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo.					
11	La inducción cumple un rol importante para el desarrollo de las actividades del nuevo trabajador.					
Dimensión 3: Desarrollo del Talento Humano						
12	En la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores.					
13	La capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado.					
14	En la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos.					
15	Los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organización.					

Muchas gracias por su participación.

B. CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, encontrará ítems con respecto a EL DESEMPEÑO LABORAL en la Municipalidad Distrital de Manantay 2021. Cada una tiene cinco opciones para responder según lo que describa mejor su apreciación.

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

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una equis (X) sólo una alternativa, la que mejor perciba su punto de vista. Se ruega por favor contestar todos los ítems y no hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficacia Laboral						
01	Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado.					
02	Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.					
03	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.					
04	Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.					
Dimensión 2: Eficiencia Laboral						
05	El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.					
06	En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.					
07	Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución.					
08	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto.					
09	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
Dimensión 3: Trabajo en Equipo						
10	Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.					
11	El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.					
12	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta.					
13	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.					

Muchas gracias por su participación.