UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Tesis para optar el título profesional de

CONTADOR PÚBLICO

El TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022

MARCOS, GARATE AHUANARI

CINTHYA CAROL, IHUARAQUI SILVANO

Pucallpa – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 12:00 m. del día sábado 04 de febrero del 2023, 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. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo (Miembro) y Mg. Peter Matos Chino (Miembro).**

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: "**EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022**", por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Marcos Garate Ahuanari y Cinthya Carol Ihuaraqui Silvano, 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 unanimidad

Siendo las 1:00 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo
Miembro

Mg. Peter Matos Chino
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali
SECRETARIO
PUCALLPA

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

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

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ----------
Presidente

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo ----------
Miembro

Mg. Peter Matos Chino ----------
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza ----------
Asesor

Bach. Marcos Garate Ahuanari ----------
Tesista

Bach. Cinthya Carol Ihuaraqui Silvano ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° **V/001-2023**.

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

"EI TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022"

Autor(es)	:	**Garate Ahuanari, Marcos**
		Ihuaraqui Silvano, Cinthya Carol
Facultad	:	**Ciencias Económicas, Administrativas y Contables**
Escuela	:	**Contabilidad**
Asesor(a)	:	**Mg. Pizango Isuiza, Olmedo**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud **9%**.

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: **18/01/2023**

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, MARCOS GARATE AHUANARI

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: _____

En la Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

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: 25 /03/ 2023

Email: marcos_906@outlook.com
Teléfono: 969521583

Firma: _____
DNI: 46814679

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Cinthya Carol Huaranca Silvano

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nasisea, 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. Olmedo Pizango Isuiza

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Ciencias Contables y Financieras

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: 25 / 03 / 2023

Email: Cinthya0631@Gmail.com

Teléfono: 979892766

Firma:

DNI: 47339850

DEDICATORIA

Al todo poderoso, por brindarme la vida y salud; a mis padres y familiares por consejos y apoyo incondicional en mis objetivos planteados. **Marcos Garate Ahuanari.**

A mi creador, por otorgarme la vida y brindarme buena salud; a mis padres y familiares, por apoyarme en cumplir todas mis metas trazadas. **Cinthya Carol Ihuaraqui Silvano.**

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Ucayali, a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, a nuestros docentes, autoridades y todo el personal administrados de la Escuela Profesional de Contabilidad por ser parte de nuestra formación profesionales de calidad. A nuestro querido asesor de tesis, por su apoyo, paciencia y dedicación en el desarrollo de nuestra tesis de investigación.

Los Autores.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA……vii

AGRADECIMIENTO……viii

ÍNDICE CONTENIDOS……ix

ÍNDICE TABLAS……xi

ÍNDICE FIGURAS……xiii

RESUMEN……xv

ABSTRACT……xvi

INTRODUCCIÓN……xvii

CAPITULO I……18

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……18

2.1. Formulación de problema……19

2.2. Objetivos de la investigación……20

2.3. Hipótesis……20

2.4. Variables……21

2.5. Operacionalización de variables……22

2.6. Justificación e importancia……22

CAPITULO II……24

MARCO TEÓRICO……24

2.1. Antecedentes del estudio……24

2.2. Planteamientos teóricos……27

2.3. Definición de términos básicos……27

CAPITULO III……35

MARCO METODOLÓGICO……35

3.1. Método de investigación……35

3.2. Población y muestra……...35

3.3. Instrumentos para recolección de datos……..36

3.4. Procesamiento y tratamiento de los datos……..37

CAPITULO IV…….38

RESULTADOS Y DISCUSIONES……..38

4.1. Resultados……..38

CAPITULO V……..56

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……56

5.1. Conclusiones……..56

5.2. Recomendaciones…….57

BIBLIOGRAFÍA……58

ANEXOS…….60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea? ……...38

Tabla 2. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? ……40

Tabla 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea? ……41

Tabla 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo?……...…42

Tabla 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado? ……..…44

Tabla 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo?……..……45

Tabla 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados?……46

Tabla 8. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos? ……47

Tabla 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada?…….49

Tabla 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea? ……50

Tabla 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea?……...51

Tabla 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo?……..52

Tabla 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos? ……..53

Tabla 14. Correlaciones de hipótesis general……...55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea?……39

Figura 2. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario?……40

Figura 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea?……41

Figura 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo?……43

Figura 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado?……44

Figura 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo?……45

Figura 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados?……46

Figura 8. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos?……48

Figura 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada?……49

Figura 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea?……50

Figura 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea?……51

Figura 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo?……52

Figura 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos?……..……53

RESUMEN

La investigación desarrollada tiene como finalidad corroborar la relación existente entre la variable 1 talento humano y la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea en el año 2022, la investigación es descriptiva - correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 40 encuestados del Municipio de Masisea, para el recojo de información y procesamiento de datos se empleó un cuestionario con 13 ítems. Los resultados obtenidos se plasmó en tables de frecuencias y gráficos estadísticos de cara reactivos; así también en la tabla 14 se trabajó la prueba de hipótesis Rho Spearman, obteniendo un resultados con un Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la prueba aplicada se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, el talento humano y el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Palabras claves: Talento Humano y desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of the research developed is to corroborate the relationship between variable 1 human talent and variable 2 job performance of the workers of the District Municipality of Masisea in the year 2022, the research is descriptive - correlational and non-experimental design, the sample It was 40 respondents from the Municipality of Masisea, for the collection of information and data processing a questionnaire with 13 items was used.

The results obtained were reflected in frequency tables and statistical graphs of reactive faces; Likewise, in table 14 the Rho Spearman hypothesis test was worked on, obtaining results with a Correlation coefficient between variable 1 and 2 is 0.741 and its Sig.= 0.004 and according to the estimation scale of the applied test, concludes that there is a significant moderate correlation between the study variables, human talent and job performance, therefore, the null or research hypothesis is accepted and the alternative research hypothesis is rejected.

Keywords: Human Talent and job performance.

INTRODUCCION

El presente estudio tiene por finalidad corroborar si existe un grado de relación significativa entre la variable talento humano y desempeño laboral, así como determinar su relación que existente entre ambas variables de estudio. La estructura de la investigación se ajusta al Reglamento de Grados y títulos de la FCEAyC-UNU que está constituida de la manera siguiente:

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

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

En el capítulo III, marco metodológico, que comprende el método de investigación, diseño, esquema, población y muestra, instrumento de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. En el capítulo IV, resultados y discusiones del trabajo de campo mediante tablas y figuras.

Capítulo V, se presentan las discusiones de resultados.

Descripción y análisis de resultados de hipótesis**.**

Conclusiones.

Sugerencia.

Anexos

CAPITULO I

PLANTEAMIENO DEL PROBLEMA

Durante el 2021 se observó un fuerte déficit en el desempeño laboral de profesionales en sectores como entretenimiento, turismo y, sobre todo, servicios, porque son rubros que dependen de, prácticamente, cualquier medida nueva que se dicte en el contexto de la pandemia. Aunque todavía sufren varias restricciones, se espera que el déficit disminuya en el transcurso del 2022, con el levantamiento progresivo de las restricciones y el avance de las campañas de vacunación.

Más allá de un sector específico, la pandemia también ha impulsado el desarrollo de habilidades blandas y duras en el perfil de los profesionales peruanos. Hoy más que nunca se necesita de una capacidad de liderazgo y de empatía para entender que tanto los trabajadores como los gerentes de la organización pueden atravesar situaciones difíciles en el escenario actual.

Otro aspecto clave es el incremento de la remuneración mínima vital (RMV) para el 2022 que el Gobierno ha planteado desde hace algunos meses. En la situación actual, sería más recomendable trabajar, primero, en recuperar de manera formal los puestos de trabajo que se perdieron desde el inicio de la pandemia. Ello implica asegurar el pago de la actual RMV y los derechos laborales para cuidar la salud de los trabajadores.

A nivel local, el distrito de Masisea también se ha visto afecta por las medidas restrictivas de bioseguridad impuestas por estado peruano, por ello hoy en día se puede observar que el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea no ha sido la más optima, es así que a medida que se iba retirando las medidas restrictivas en atención a usuarios, se pudo ir observando la

mejora de desempeño laboral de los trabajadores, es por eso que presenta este estudio titulada:

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022; estudio que nos permitirá medir la importancia de del talento humano en la Municipalidad Distrital de Masisea para así poder medir el desempeño laboral de sus trabajadores por parte de los usuarios.

1.1 Formulación de problema

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

1.1.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.
- Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

1.3 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

1.3.2 Hipótesis especificas

- He1: “Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.”
- Ha1: “No existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022”

- He2: “Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022”
- Ha2: “No relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022”
- He3: “Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022”
- Ha3: “No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022”

1.4 Variables

V1: Talento Humano

Dimensiones:

- D1: Conocimiento
- D2: Capacidades
- D3: Motivación

V2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- D1: Calidad del trabajo
- D2: Compromiso Institucional
- D3: Liderazgo

1.5 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 **Talento Humano**	1 Conocimiento	• Adquisición del conocimiento • Aplicaciones del conocimiento • Orientación a resultados	Ordina: • No se cumple (1) • Se cumple en forma insuficiente (2) • Se cumple de forma aceptable (3) • Se cumple plenamente (4)
	2 Capacidades	• Programas de capacitación • Evaluación de desempeño • Compensación	
	3 Motivación	• Seguridad en el trabajo • Oportunidad de desarrollo	
Variable 2 **Desempeño Laboral**	1 Calidad del trabajo	• Competitividad • Eficacia y eficiencia	Ordina: • Totalmente en desacuerdo (1) • En desacuerdo (2) • De acuerdo (3) • Totalmente de acuerdo (4)
	2 Compromiso Institucional	• Compromiso	
	3 Liderazgo	• Liderazgo	

1.6 Justificación e Importancia

Se justifica en lo: Académico, social y practica

Académico: La investigación desarrollada va permitir contribuir como referencia de otros estudios de investigación afines al tema. Por otro lado, serviría como referencias bibliográficas para futuras investigaciones.

Social: El estudio desarrollado servirá como referencia a instituciones públicas y privadas para la toma de decisiones, toda vez si se presenta un problema similar al estudio.

Práctica: En la practica la investigación busca afianzar los conocimientos adquiridos del investigador mediante la toma de decisiones y recomendaciones que puede dar en el presente estudio, y según sus variables utilizadas.

Importancia

El estudio mediate el análisis de resultados adquiridos busca corroborar la existencia de una relación entre las variable trabajadas, como son: El talento humano y el desempeño laboral.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Internacionales

Albán, W. (2020). “Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez” Proyecto Investigativo Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. El estudio tiene como objetivo determinar como la gestión de talento humano incide en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez, se ejecuta una investigación documental, donde se tomarán como referencia conceptos de autores nacionales e internacionales sobre la gestión de talento humano y el rendimiento financiero. Las conclusiones de esta investigación fueron las siguientes:

- Se ha determinado que la investigación ha permitido identificar las debilidades de la empresa Álvarez en lo que respecta a la gestión del Talento Humano, La gestión del Talento Humano en la empresa Álvarez es de tipo familiar, basado en la experiencia, mas no en conocimientos científicos administrativos, por lo cual la toma de decisiones no es la adecuada y afecta a su gestión.
- El talento humano que labora en esta unidad económica de tipo comercial no ha sido capacitado para el desarrollo de sus actividades específicas, por lo cual no existe eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

Muñoz, (2018) concluye que el 73% expresan que en el proceso de reclutamiento las fuentes con las que fueron reclutados fueron externo y no

se sientes satisfecho, con el trabajo que realizan, lo hacen solo por cumplir según el chi cuadrada con el nivel de significancia de 0,05; equivalente al 95 % de confianza. Así mismo se muestra 83% expresan que el proceso de selección de personal lo realiza de manera discrecional lo cual carece de instrumentos técnicos y el personal realiza su trabajo por cumplir y no procura innovar procesos para la ejecución de su trabajo con calidad, lo cual repercute al incumplimiento de metas y resultados. Según la chi cuadrada con el nivel de significancia de 0,05; equivalente al 95 % de confianza. Entonces la hipótesis queda comprobada. Por lo tanto, podemos decir la empresa no cuenta con manuales de descripción y análisis de puestos que proporcionen la información necesaria para la provisión del personal que permita identificar en los postulantes las características requeridas para el desempeño del puesto; lo que dificulta que se realice un proceso de selección acorde a las necesidades de la empresa.

2.1.2 Nacionales

De la Cruz, H. (2009), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga”, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Perú, Ayacucho.

La función de personal en las instituciones financieras de Huamanga, está mal orientado, resumido en los siguientes aspectos: que el potencial humano es considerado un complemento no estratégico, enfocada a cuestiones operativas. Las gestiones de potencial humano en estas instituciones financieras no enfatizan en la cultura de añadir valor a los servicios, desgano generalizado y falta de imaginación creativa. Los

empleados no están motivados, no tienen los incentivos esperados, sin estímulos, no son reconocidos a los esfuerzos que realizan en el trabajo operativo, esta situación problemática repercute de manera negativa en los desempeños laborales.

Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica.

Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

Gianella (2017) desarrollaron la tesis titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016”, Tesis para optar el grado de Magister en gestión de los servicios de salud. Planteó como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad laboral. Esta investigación deductiva– descriptiva realizada a 275 profesionales, cuya

muestra es de 200 colaboradores en las áreas de enfermería y obstetricia. Utilizando como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación indicaron que el 36% piensa que la gestión del talento humano es regular, el 33% considera que es mala y el 31% considera que es buena; de la misma manera, concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas respectivas del nosocomio en estudio.

2.2 Planteamientos Teóricos

2.2.1 Definición de Variable 1. El talento Humano

Santos, A. C. (2010) definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización.

Podemos entender al talento humano como la sumatoria de competencias y habilidades de una persona. Generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo. Las empresas tienen el gran reto de identificar y potenciar el talento de sus colaboradores; permitiendo una construcción de un ambiente laboral enérgico y poderoso.

Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Luz Vallejo Chávez, en su libro ‘Gestión del Talento Humano’ presenta una serie de competencias a identificar y potenciar:

- Conocimiento: El conocimiento, entendido por la autora, se define como “el resultado de aprender de forma continua”.

- Habilidad: En este punto, el individuo tiene la capacidad de aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas. Generalmente, esta es desarrollada con el tiempo y con la práctica de sus funciones específicas.
- Juicio: Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos y definir prioridades.
- Actitud: Muy evaluada últimamente, la actitud le permite al trabajador alcanzar y superar metas. Según Luz Vallejo Chávez no es más que “saber hacer que ocurran las cosas”

La importancia de la gestión del talento humano

El concepto de talento humano hace referencia a la capacidad productiva de una empresa en base a la calidad de formación de sus colaboradores y a su experiencia de trabajo. En cuanto a su importancia, esta reside en reconocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de las tareas imprescindibles para el éxito de la empresa. Después de todo, mientras más capaz sea el equipo humano, las labores que se llevan a cabo dentro de una organización serán realizadas con mayor eficiencia y los objetivos que se tengan podrán cumplirse.

- **Dimensión Conocimiento**

  El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. Se refiere, pues, a lo que resulta de un proceso de aprendizaje.

  Por otro lado, la gestión del conocimiento se define ampliamente como un conjunto de actividades y procesos que fortalecen el

intercambio de información y experticia dentro de una organización o grupo de profesionales, con el fin de mejorar el rendimiento de la organización o los resultados de un proyecto. A lo largo de tiempo, esta acumulación de experiencias y aprendizajes sirve para construir una base de conocimiento compartido con el potencial de facilitar la ejecución del trabajo y acelerar la innovación.

Asimismo, la administración del conocimiento puede definirse en su sentido más amplio como el proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de una organización, este concepto se refiere a un enfoque multidisciplinario para lograr los objetivos de la organización mediante las mejores prácticas en el uso de los conocimientos.

- **Dimensión Capacidades**

  Capacidad para gestionar y administrar los recursos (financieros, tecnológicos, materiales, humanos) para la consecución de objetivos del puesto, el área o de la Institución, utilizando las herramientas y el proceso administrativo de forma eficiente.

  La capacidad empresarial, por tanto, se incluye dentro de los factores de producción conocidos, junto a tierra, trabajo y capital. Dicha capacidad puede definirse como todo el conocimiento, así como las herramientas, que posee un empresario para gestionar y generar riqueza a través de la actividad que ejerce. De esta forma, los empresarios poseen ideas, las llevan a cabo y asumen los riesgos que estos planteamientos conllevan.

- **Dimensión Motivación**

  Según Stoner (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

  Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

2.2.2 Definición de Variable 2. Desempeño Laboral.

Según Chiavenato (2000) define el desempeño laboral: Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p.359).

Por otra parte, Echeverria, (2009) afirma que el desempeño laboral: Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p.155). El autor describe el desempeño laboral como un valor que se espera que el colaborador contribuya a la empresa, este aporte estará influenciado por la conducta que pueda tener a lo largo del paso de una organización.

El autor menciona que el desempeño laboral es el aporte que el individuo da a la empresa para el logro de los objetivos. Es decir, el desempeño de los colaboradores se ve reflejado tanto por su trabajo como por su comportamiento.

Asimismo, el desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.

Se trata de una evaluación a nivel individual, que toma en cuenta sus competencias profesionales y sus habilidades personales. Generalmente, el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía.

La definición de desempeño laboral puede parecer sencilla a primera vista: se trata de qué tan bien o mal hacen los empleados su trabajo. Pero cuando se considera el impacto que este concepto tiene en el negocio, es esencial tener una mirada más profunda.

- **Dimensión Calidad del trabajo**

  Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial.

- **Dimensión Compromiso Institucional**

  El compromiso organizacional hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos.

  El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

- **Dimensión Liderazgo**

  De acuerdo con Hunter (1999), el “Liderazgo es - El arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común”. Dos conceptos más

relacionados íntimamente con esta definición son el Poder y la Autoridad, definiéndonos Hunter (1999) “Poder - La capacidad de forzar o coaccionar a alguien, para que éste, aunque preferiría no hacerla, haga tu voluntad debido a tu posición o tu fuerza.” “Autoridad - El arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieres debido a tu influencia personal.” Según Robbins y Coulter (2000), “Liderazgo: Capacidad de influir sobre un grupo afín de encauzarlo hacia el logro de sus metas”, también definen “Lideres: Personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad administrativa”. Robbins (1999) define “Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”.

El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades.

2.3 Definición de términos básicos.

Calidad del trabajo. Chiavenato (2009, p. 275) lo define como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral y promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Su medición es importante porque afecta a la productividad quiere

decir que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue los objetivos establecidos.

En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia: un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial.

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

Retención De Talento: Acción de incorporar a la gestión estratégica de la empresa un modelo adecuado que favorezca la posibilidad de atraer, motivar y conservar a los profesionales que agregan un alto porcentaje de valor a los procesos empresariales.

Calidad: Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le refiere la capacidad para satisfacer necesidades explicitas o implícitas.

Calidad Laboral: Situación laboral en la que se disfruta un buen trabajo, una buena paga e incentivos, el trabajo es interesante y se puede conseguir promociones profesionales.

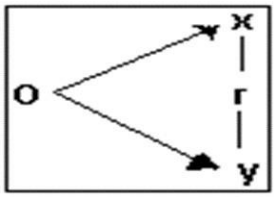
CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Método de Investigación

Descriptiva y correlacional. De acuerdo con Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60), publicado por (Tesis de investigación, 2015), relatar en términos metodológicos cosiste en mostrar todas las características del fenómeno que se estudia.

El diseño utilizado es la descriptivo transeccional correlacional según (Hernández et al., 1998). No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.



Donde:

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

X = **Variable 1:** Talento Humano

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

Y = **Variable 2:** Desempeño laboral

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Según **Tamayo (2012)** señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la

totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Por ende, en el presente tiene como población a 40 trabajadores de la Municipio de Masisea Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen.

3.2.2 Muestra

La muestra Según Tamayo y Tamayo (2012), es el grupo personas que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico¨ (p.38)

La investigación desarrollada está conformada por el total del universo (40).

3.2.3 Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio es censal. Se realizó con un muestreo censal o poblacional a criterio del investigador, al ser la muestra igual a la población.

3.2.4 Procedimiento de recolección de datos

La información se va a recabar a través del cuestionario auto administrado, de acuerdo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envió (correo tradicional, correo electrónico y pagina web o blog), para el caso nuestro fue individual.

3.3 Instrumentos para Recolección de Datos

Se elaborará un instrumento mediante la técnica de encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo con (Normas APA, 2017), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa

de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96).

3.4 Procesamiento de datos

Lugo de aplicación del cuestionario se procedió a procesar los datos y a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS versión 24 se elaboraron tablas de frecuencias, gráficos estadísticos y la prueba de Rho Spearman.

Las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos correspondientes son de cada pregunta de acuerdo a las dimensiones planteadas en estudio.

3.5 Tratamiento de datos

La metodología del análisis y presentación de datos es la siguiente:

- ✓ Los datos fueron ordenado y tabulado, se analizaron las preguntas respectivas empleando tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, para poder visualizar de manera más precisa los resultados obtenidos.
- ✓ Posteriormente se aplicó la prueba de Rho de Spearman, para corroborar la existencia de una relación entre las variables de estudio, de igual forma se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Por último, se usó del Software Estadístico SPSS 25.0, y se decidirá la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo con el valor “p” obtenido, es decir si:

  Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

  Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados estadísticos del procesamiento de datos del instrumentes de estudio, se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos estadísticos y, por medio del software estadístico SPSS 25.0, se realizó la prueba de hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman; los mismos que determinaron la afirmación de la hipótesis planteada, titulada **"El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022"**

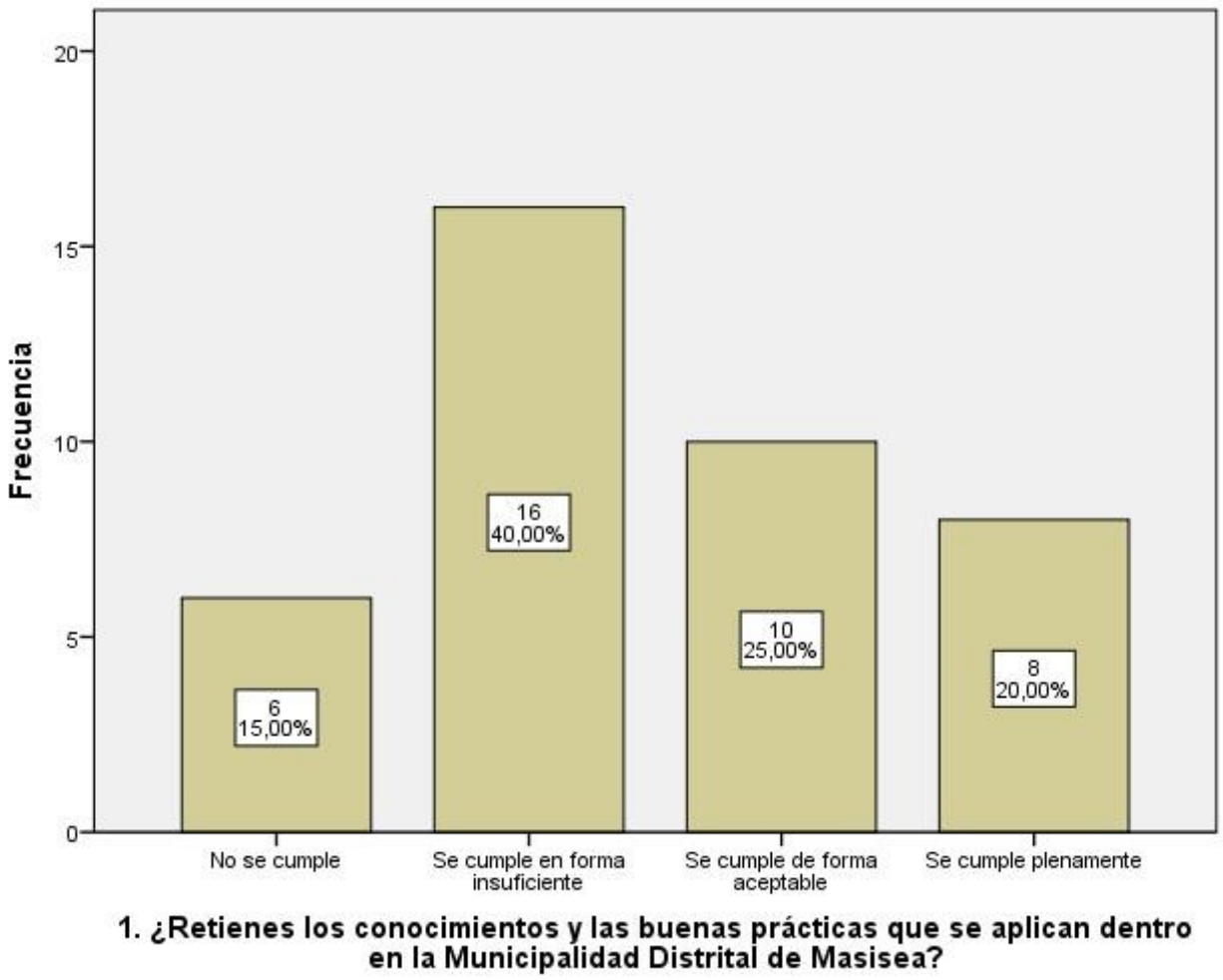
4.1.1 Descripción y análisis de resultados para los objetivos, según pregunta.

Tabla 1. ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	6	15,0
	Se cumple en forma insuficiente	16	40,0
	Se cumple de forma aceptable	10	25,0
	Se cumple plenamente	8	20,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 1. Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea?



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

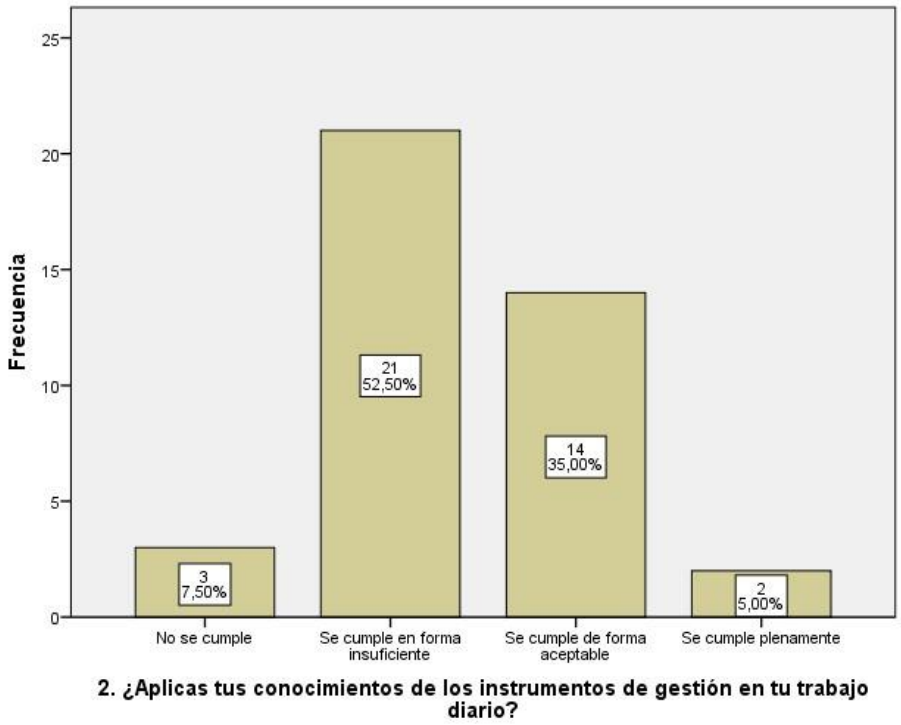
Según el grafico **1** se tiene: De un total de 40 trabajadores, el 15% (5 trabajadores) indican que no se cumple en el Municipio de Masisea que retienen el conocimiento y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipio de Masisea, el 40% (16 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 25% (10 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 20% (8 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 2. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	3	7,5
	Se cumple en forma insuficiente	21	52,5
	Se cumple de forma aceptable	14	35,0
	Se cumple plenamente	2	5,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 2. Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario?



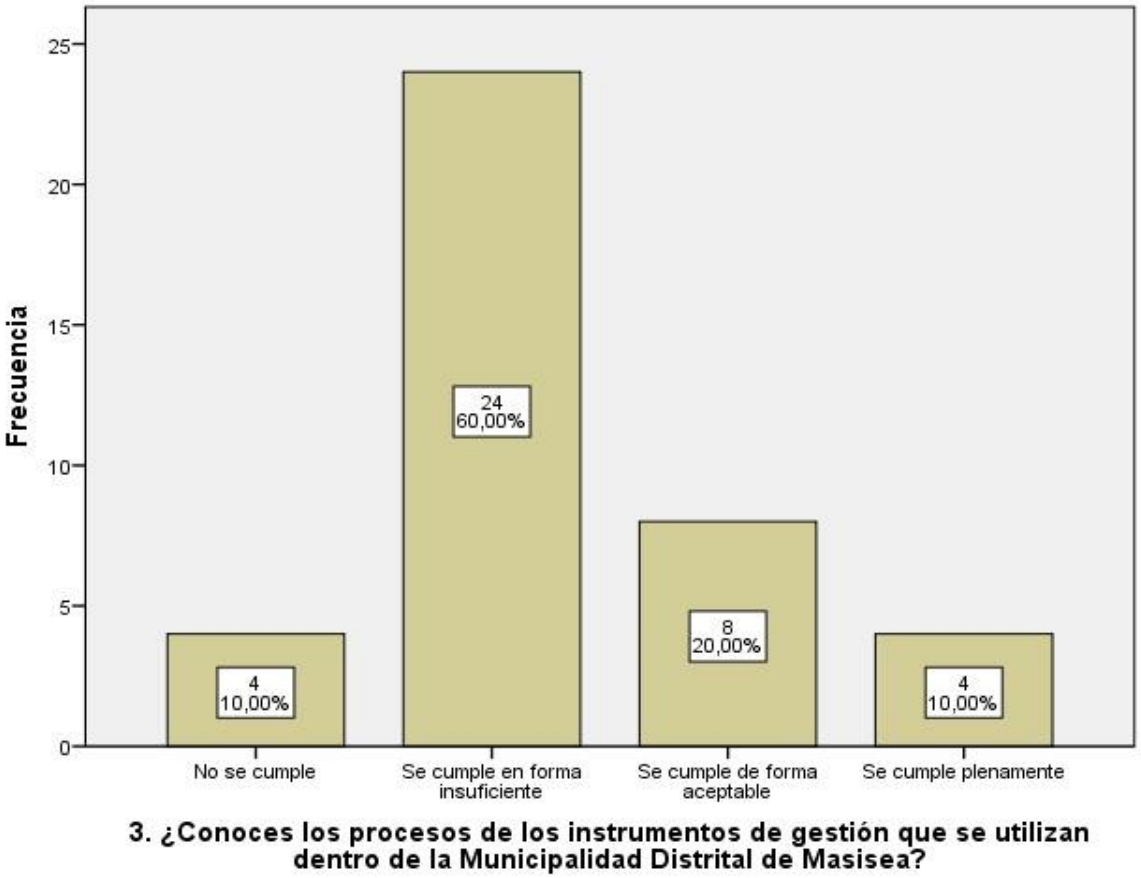
Interpretación: Según el grafico 2 se tiene: De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumple que aplican sus conocimientos de los instrumentos de gestión en su trabajo diario, el 35% (14 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 5% (2 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 20% (8 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 3. Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	4	10,0
	Se cumple en forma insuficiente	24	60,0
	Se cumple de forma aceptable Se cumple plenamente	8	20,0
	Total	4	10,0
		40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea?



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

Del grafico 3 se observa los siguientes resultados:

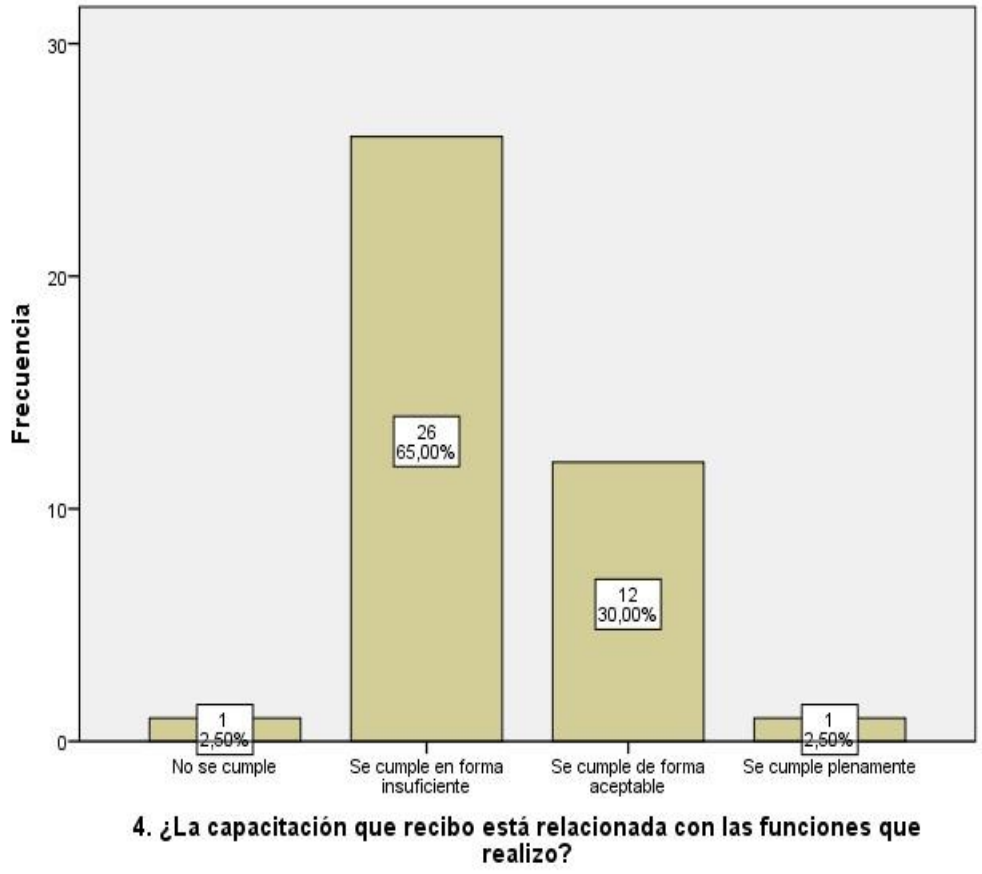
De un total de 40 trabajadores, el 10% (4 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen los procesos de los instrumentos de gestión, el 60% (24 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 20% (8 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	1	2,5
	Se cumple en forma insuficiente	26	65,0
	Se cumple de forma aceptable	12	30,0
	Se cumple plenamente	1	2,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo?



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

Del grafico 4 se observa los siguientes resultados:

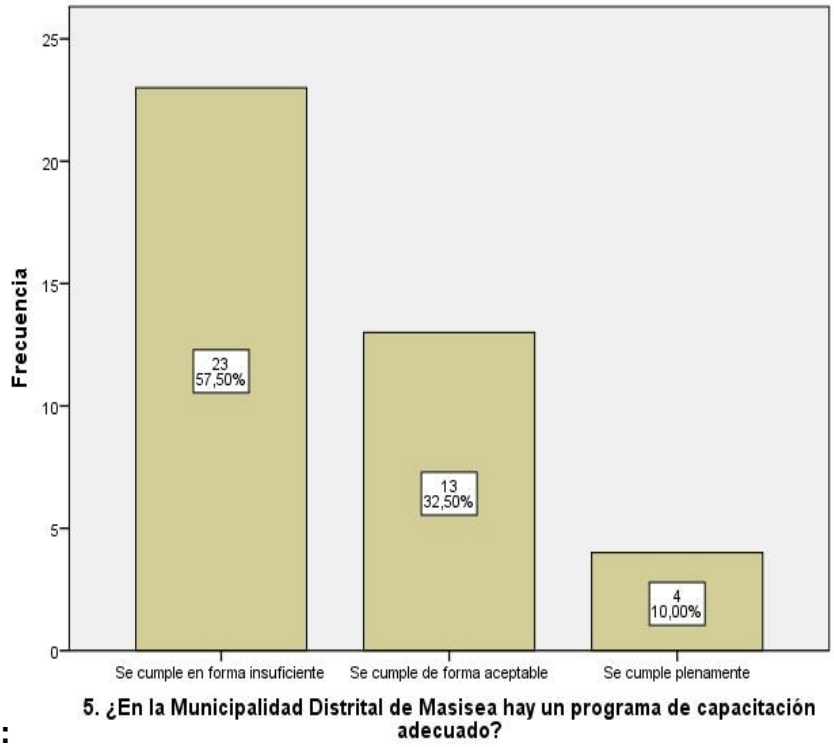
De un total de 40 trabajadores, el 2, 5% (1 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que las capacitaciones que reciben están relacionadas con las funciones que realizo, el 30% (12 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 2, 5% (1 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Se cumple en forma insuficiente	23	57,5
	Se cumple de forma aceptable	13	32,5
	Se cumple plenamente	4	10,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado?



Interpretación:

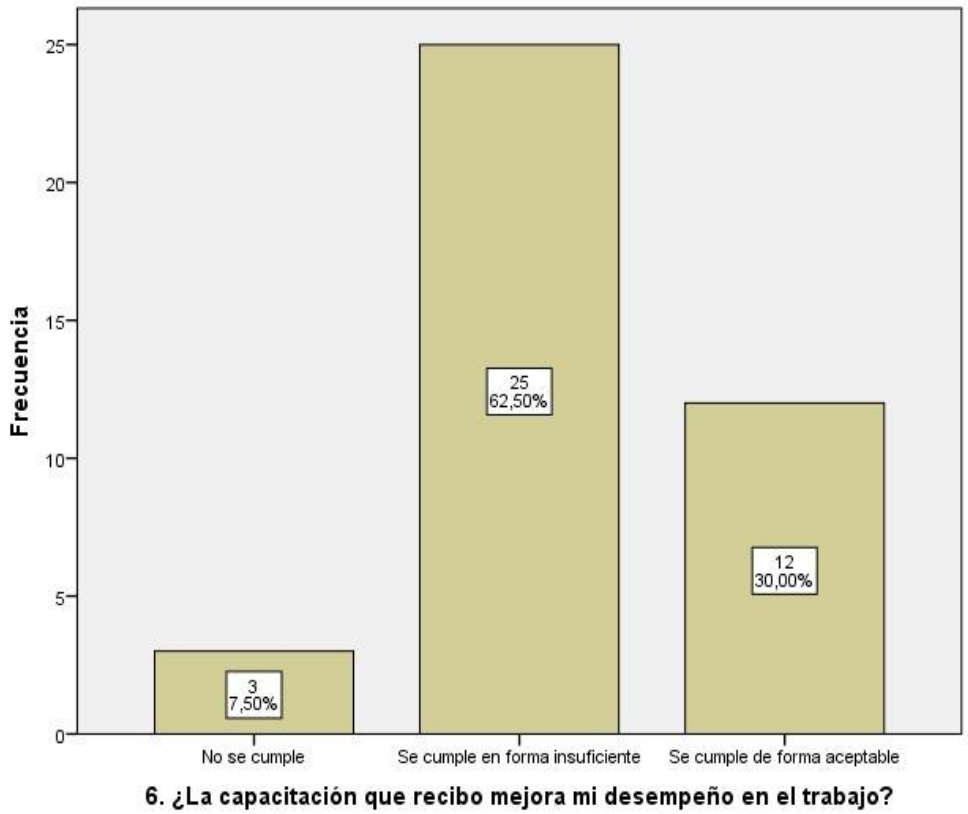
De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que hay un programa de capacitación adecuado, el 57, 5% (23 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 32, 5% (13 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	3	7,5
	Se cumple en forma insuficiente	25	62,5
	Se cumple de forma aceptable	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo?



Interpretación:

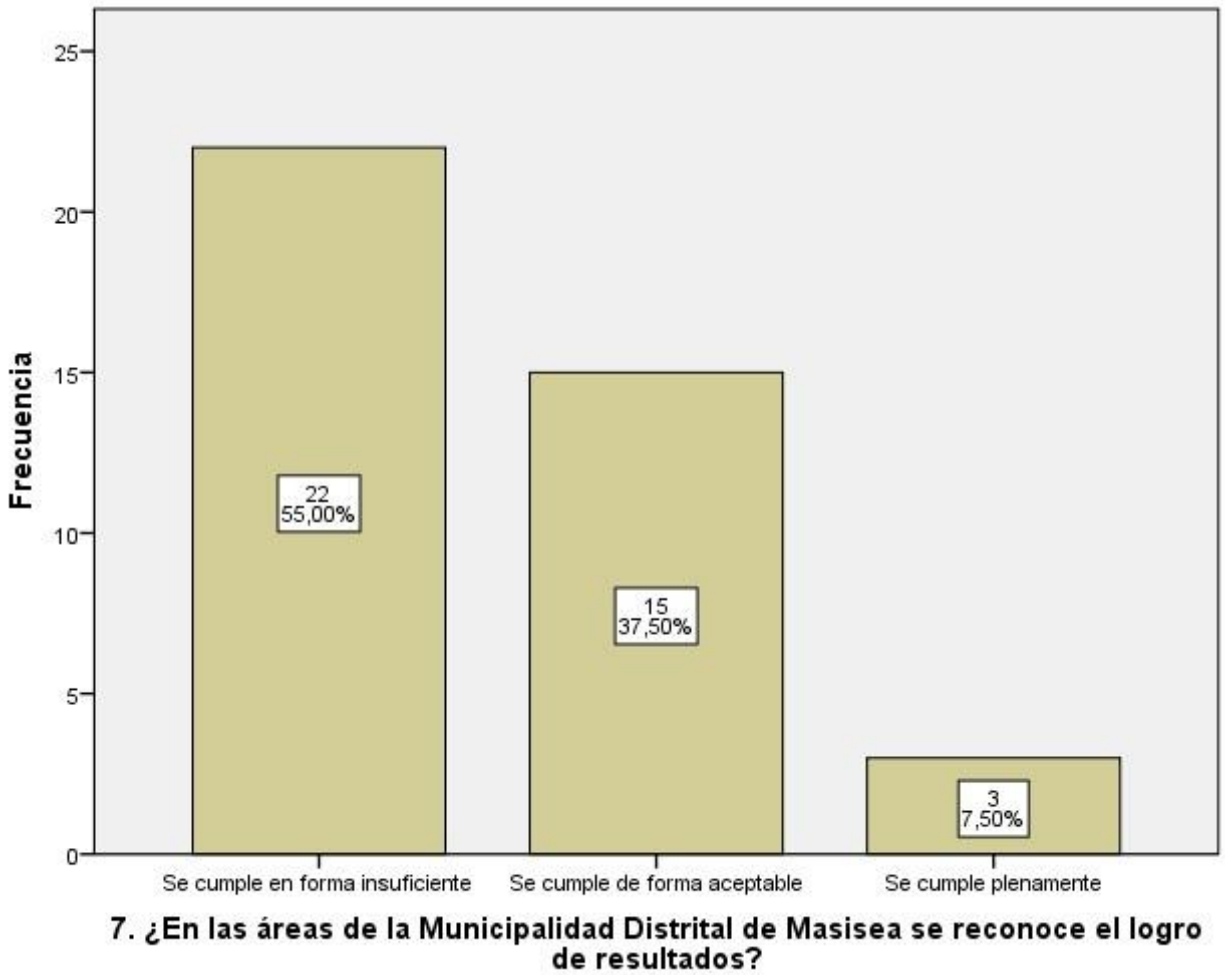
Del grafico 6 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que la capacitación que reciben mejora su desempeño en el trabajo, el 62, 5% (25 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 30% (12 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 0% (0 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 7. En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Se cumple en forma insuficiente	22	55,0
	Se cumple de forma aceptable	15	37,5
	Se cumple plenamente	3	7,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados?



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

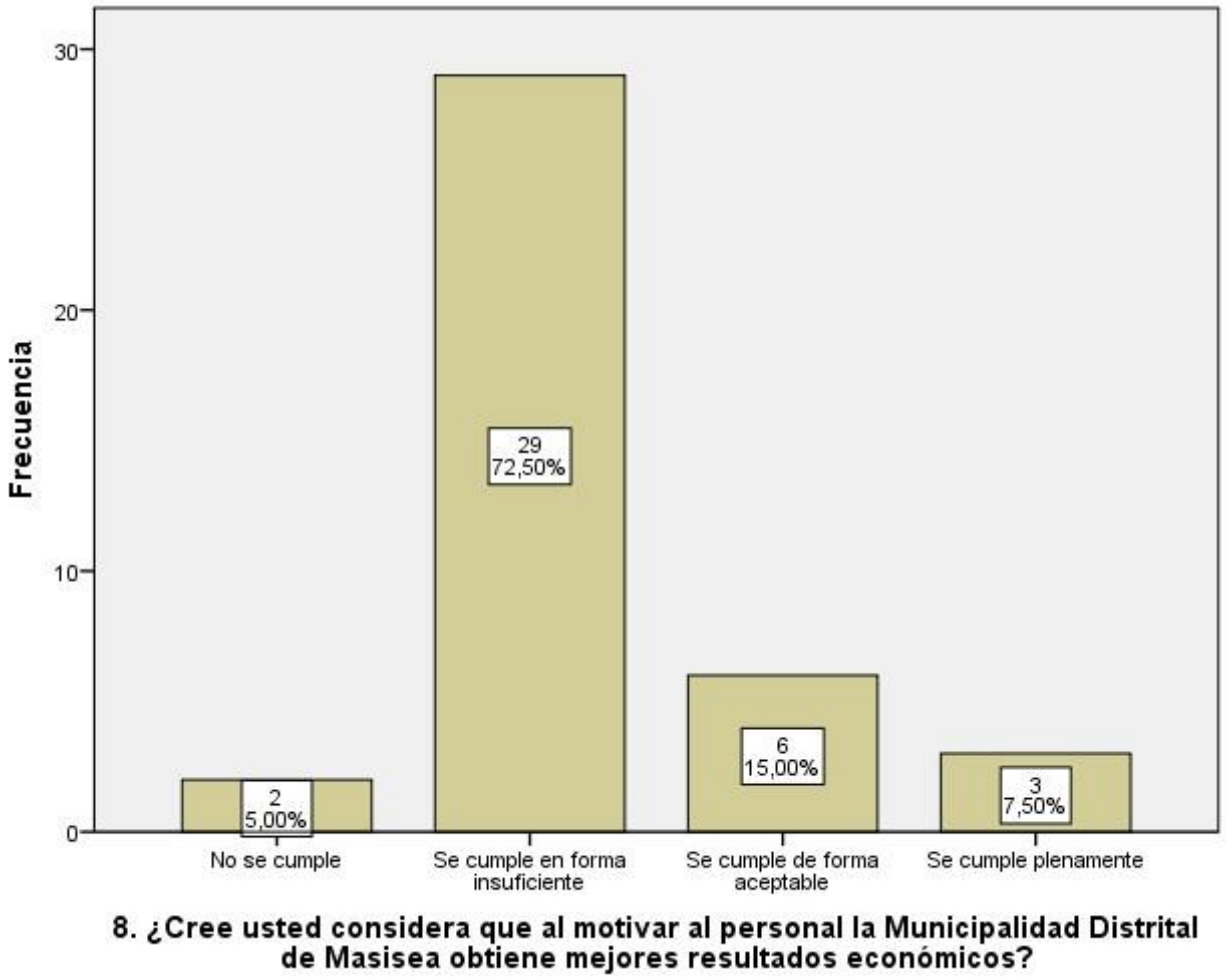
Del grafico 7 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que en las áreas de trabajo se reconoce el logro de resultados, el 55% (22 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 37, 5% (15 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 7, 5% (3 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 8. Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	2	5,0
	Se cumple en forma insuficiente	29	72,5
	Se cumple de forma aceptable Se cumple plenamente	6	15,0
	Total	3	7,5
		40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 8. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos?



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

Del grafico 8 se observa los siguientes resultados:

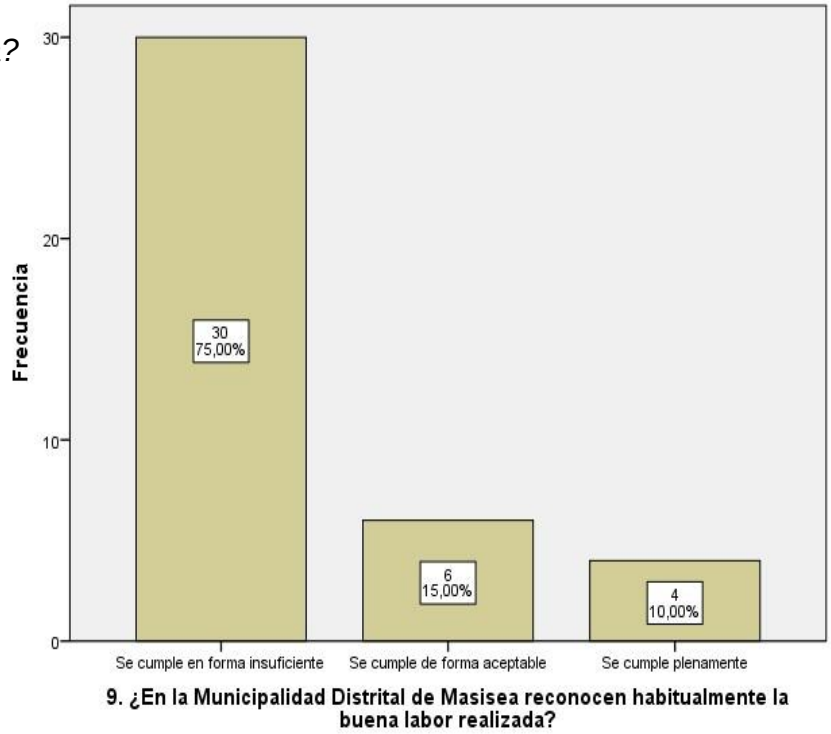
De un total de 40 trabajadores, el 5% (2 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores consideran que al motivar al personal obtiene mejores resultados económicos, el 72, 5% (29 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 15% (6 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 7, 5% (3 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 9. En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Se cumple en forma insuficiente	30	75,0
	Se cumple de forma aceptable	6	15,0
	Se cumple plenamente	4	10,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada?



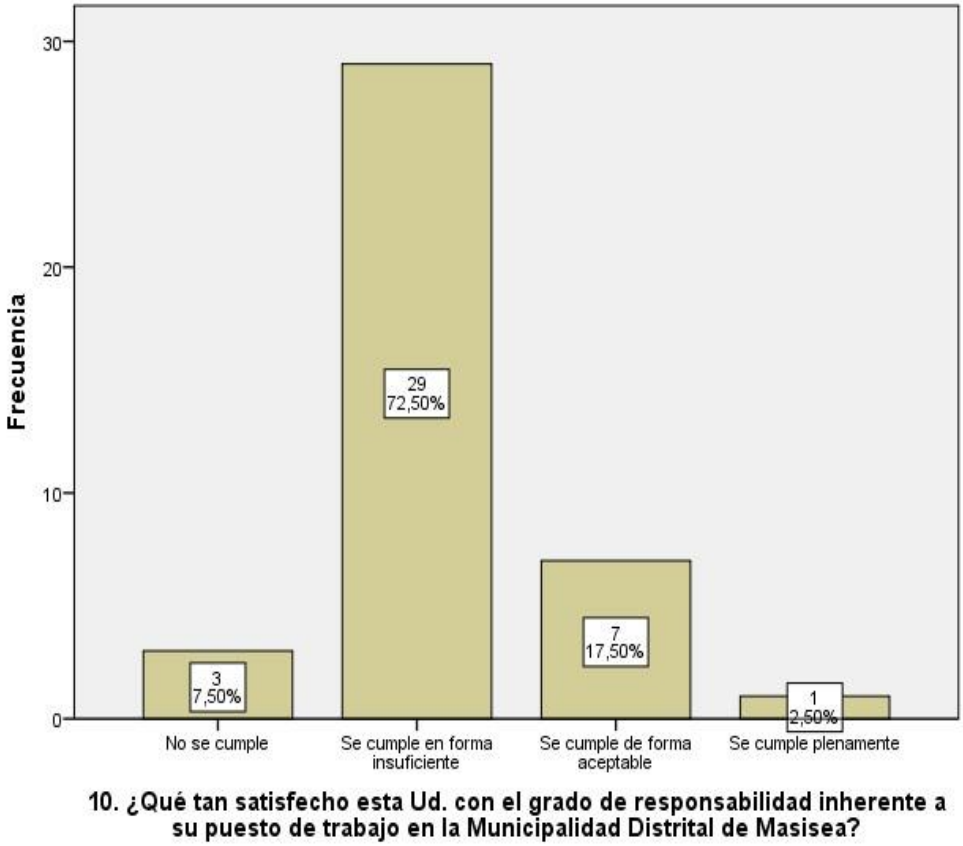
Interpretación: Del grafico 9 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores reconocen habitualmente la buena labor realizada, el 75% (30 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 15% (6 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido No se cumple	3	7,5
Se cumple en forma insuficiente	29	72,5
Se cumple de forma aceptable Se cumple plenamente	7	17,5
Total	1	2,5
	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 12/08/2022

Figura 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea?



Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

Del grafico 10 se observa los siguientes resultados:

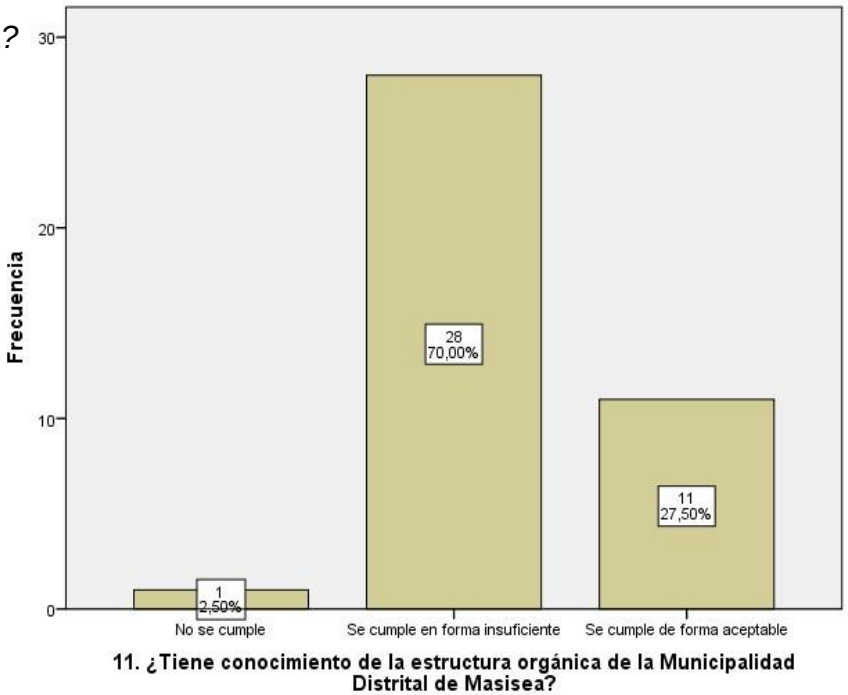
De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores están satisfechos con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo, el 72, 5% (29 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 17, 5% (7 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido No se cumple	1	2,5
Se cumple en forma insuficiente	28	70,0
Se cumple de forma aceptable	11	27,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea?



Interpretación:

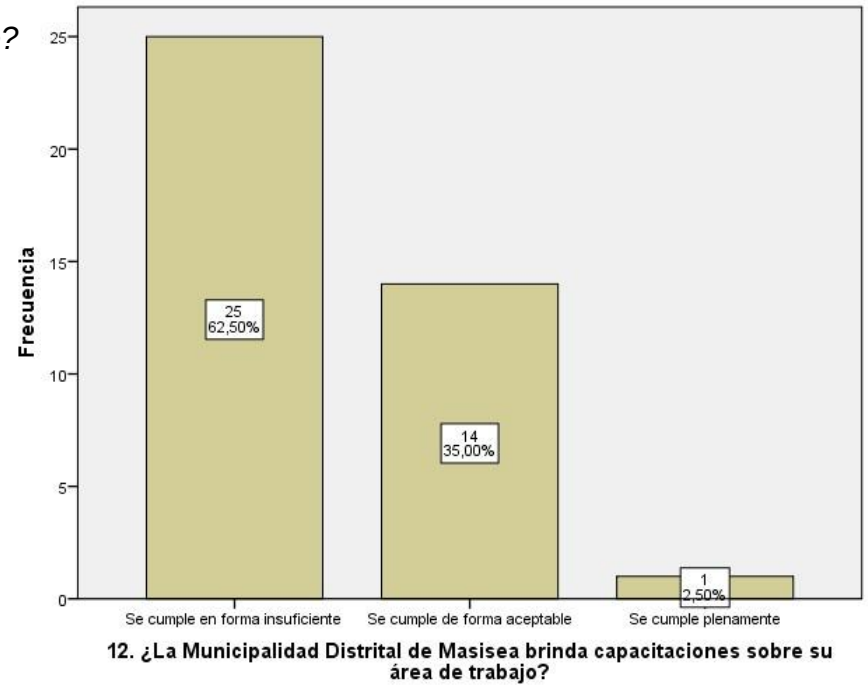
Del grafico 11 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 2, 5% (1 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores tienen conocimiento sobre la estructura orgánica, el 70% (28 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 27, 5% (11 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 0% (0 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Se cumple en forma insuficiente	25	62,5
	Se cumple de forma aceptable	14	35,0
	Se cumple plenamente	1	2,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo?



Interpretación:

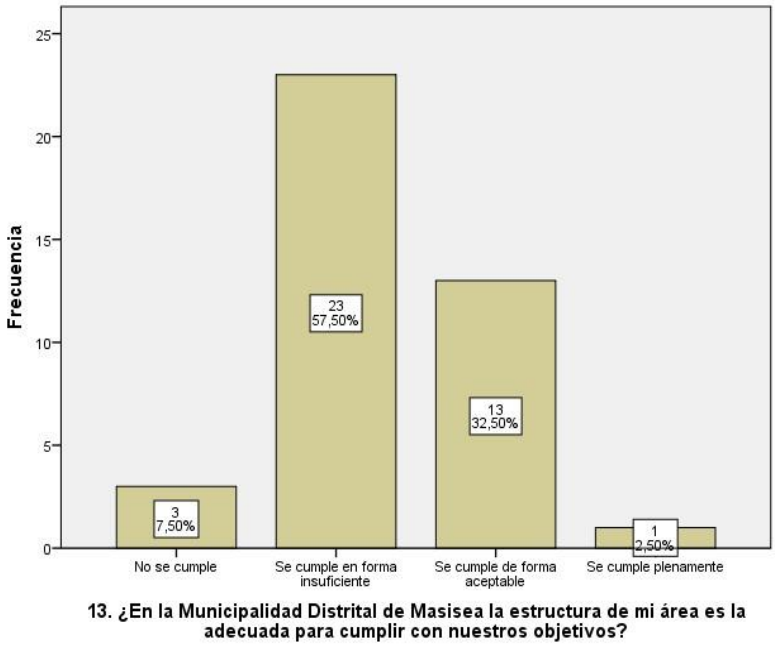
Del grafico 12 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores son capacitados sobre su área de trabajo, el 62, 5% (25 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 35% (14 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

Tabla 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se cumple	3	7,5
	Se cumple en forma insuficiente	23	57,5
	Se cumple de forma aceptable	13	32,5
	Se cumple plenamente	1	2,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

Figura 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos?



Interpretación:

Del grafico 13 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores conocen que la estructura de sus áreas es la adecuada para cumplir sus objetivos, el 57, 5% (23 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 32, 5% (13 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

4.1.2 Descripción y análisis de resultados de hipótesis

El estadístico aplicado para corroborar la hipótesis en este estudio corresponde a la prueba de Rho de Spearman, dicha prueba busca determinar la relación entre las variables de estudio, se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Al fin de obtener los resultados descriptivos, se usó del Software Estadístico SPSS 25.0, y se decidieron la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor “p” obtenido, es decir si:

Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación

a. Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la Variable 1 Talento Humano vs Variable 2 Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

Tabla 14: Correlaciones

Correlaciones

			V1. Talento Humano	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1. Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

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

Contrastación de hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

Ha: No existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

Decisión: El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo con el baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, el talento humano y el desempeño laboral, en la Municipio de Masisea, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Que mediante los resultados referente a los 13 reactivos y según la tabla 10 podemos se afirma que: de un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores están satisfechos con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo, el 72, 5% (29 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 17, 5% (7 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

Asimismo, y según las hipótesis planteadas y prueba de hipótesis vistas en la tabla 1, se concluye que: El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, el talento humano y el desempeño laboral, en la Municipio de Masisea, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Finalmente se concluye en el estudio de investigación lo siguiente: existe una correlación moderada significativa entre la variable el talento humano y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Masisea, 2022**.**

5.2 RECOMENDACIONES

Se recomienda al Municipio de Masisea realizar jornadas de sensibilización en temas referentes al Talento humano y motivación de trabajadores para generar en ellos la mejora continua de sus capacidades y, así les pueda permitir obtener mejores resultados, cumplir de una manera más sencilla con todas sus metas trazada en el área donde se desempeña.

Realizar en el Municipio como mejora continua, evaluaciones periódicas de desempeño laboral, toda vez que es una indicador que permite gestionar las acciones de mejoras de los trabajadores en las diferentes áreas del Municipio, y eso les permitirá cumplir con sus objetivos y medir sus desempeño.

BIBLIOGRAFIA

Albán,P W. (2020). Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez (Proyecto Investigativo Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Muñoz, D. (2018). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Supervisión de la Empresa QUICKSA-2017. Puno: Tesis de Posgrado.

De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

Gianella Carbajal, G. R. (2017). Gestión de talento humano. Lima.

Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones.

Chiavenato, I. (2009). Gestion del talento huamano, El nuevo papel de los recursos humanos.

Flores. (2017). Incidencia de la Gestion del talento Humano en el desempeño laboral. Madriz Nicaragua.

Chiavenato, I. (2000). Admisnitracion De Recursos Humanos. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV.

Echeverria, P. (2009). Psicología de la Organización.

Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.

Hunter, James C., “La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo”. Editorial Barcelona: Empresa activa, 1999.

Robbins, S. y Coulter, M. (2000). Comportamiento organizacional. México. Prentince Hall-Hispanoamericana

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

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

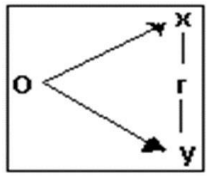
Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

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

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

“EL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MÉTODOS Y TÉCNICAS	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? **PROBLEMASESPECÍFICOS** 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022 **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 1. Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** 1. He1: “Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.” 2. He2: “Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022” 3. He3: “Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022”.	**DISEÑO** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **ESQUEMA**  Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 = El talento humano Y=V2 = Desempeño laboral	**VARIABLE 1:** El talento humano. Dimensiones: ✞ Conocimiento ✞ Capacidades ✞ Motivación **VARIABLE 2:** Desempeño laboral. **Dimensiones:** ✞ Calidad del trabajo ✞ Compromiso Institucional ✞ Liderazgo

ANEXO 2

Cuestionario de medición de la variable talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022

Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión relacionado al talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022.

Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir, según la siguiente escala:

1: No se cumple	2: Se cumple en forma insuficiente	3: Se cumple de forma aceptable	4: Se cumple plenamente

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

N°	**Ítems y/o reactivos relacionados a e**strategias de marketing y su relación con el Incremento de ventas de la empresa multiservicios R&V, Distrito de Yarinacocha	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Variable 1. Talento Humano: Dimensión Conocimiento						
01	¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea?					
02	¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario?					
03	¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea?					
Variable 1. Talento Humano: Dimensión Capacidades						
04	¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo?					
05	¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado?					
06	¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo?					
Variable 1. Talento Humano: Dimensión Motivación						
07	¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados?					
08	¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos?					
09	¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada?					
Variable 2. Desempeño laboral						
10	¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea?					

11	¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea?					
12	¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo?					
13	¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos?					

Muchas gracias por su participación…