



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
CRISTÓBAL, EN EL AÑO 2019**

PRESENTADO POR

JESICA JULI HUIZA FLORES

ASESOR:

Dr. JOSE ELEODORO RODRIGUEZ SOTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>PÁGINA DEL JURADO</i>	<i>i</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimientos</i>	<i>iii</i>
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA, DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.1 Descripción de la, Realidad Problemática	4
1.2 Definición del problema	5
1.2.1 Problema Principal.....	5
1.2.2 Problemas Secundarios.....	6
1.3 Objetivos de la Investigación	7
1.3.1 Objetivo, General.....	7
1.3.2 Objetivos específicos.....	7
1.4 Justificación e importancia de la investigación	7
1.5 Variables. Operacionalización	9
1.6 Hipótesis de la Investigación	11
1.6.1 Hipótesis general.....	11
1.6.2 Hipótesis específicas.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes de la investigación	12
A nivel, internacional.....	12
A nivel nacional.....	14
2.2 Bases teóricas	16
Gestión Del Talento Humano.....	16
Desempeño Laboral.....	18
2.3 Marco conceptual	20
3.1 Tipo de investigación	21
3.2 Diseño de investigación	21
3.3 Población y muestra	22
3.3.1 Población.....	22
3.3.2 Muestra.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos, de recolección de datos	24
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	30

<i>CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</i>	31
4.1 Presentación de los resultados por variables	31
4.1.1 Análisis estadístico descriptivo de la variable Gestión del talento humano.....	31
4.1.2 Análisis estadístico descriptivo de la variable, Desempeño, Laboral.....	36
4.2 Comprobación Estadística de Hipótesis	44
4.2.1 Comprobación estadística de hipótesis, general	44
4.2.2 Comprobación estadística de la primera hipótesis específica	45
4.2.3 Comprobación estadística de la segunda hipótesis específica	47
4.2.4 Comprobación estadística de la tercera hipótesis específica	49
4.3 Discusión de resultados	51
<i>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	53
5.1 Conclusiones	53
5.2 Recomendaciones	55
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	56
<i>ANEXOS</i>	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Admisión de Personas”	32
Tabla 2: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desarrollo de personas”	33
Tabla 3 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Compensación de personas”	34
Tabla 4 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la “Gestión del Talento Humano” (Total).	35
Tabla 5: Niveles de como perciben los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño de tarea”	36
Tabla 6 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño contextual”	37
Tabla 7 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño organizacional”	38
Tabla 8: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto del “Desempeño laboral” (Total).	39
Tabla 9 : Asociación de los niveles de las variables Gestión del talento humano y Desempeño organizacional.	40
Tabla 10 : Determinación de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones directas de las variables Gestión del talento humano y Desempeño organizacional.	41
Tabla 11 : Coeficiente de correlación r de Pearson entre las dimensiones de la variable Gestión del talento humano y el total de la variable Desempeño organizacional.	42
Tabla 12 : Coeficiente de correlación r de Pearson entre la variable Gestión del talento humano y el Desempeño organizacional (total).	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Admisión de Personas”	32
Gráfico 2: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desarrollo de personas”	33
Gráfico 3: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Compensación de personas”	34
Gráfico 4: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la “Gestión del Talento Humano” (Total).	35
Gráfico 5: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño de tarea”	36
Gráfico 6: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño contextual”	37
Gráfico 7: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño organizacional”	38
Gráfico 8: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto del “Desempeño laboral” (Total).	39
Gráfico 9: Asociación de los niveles de las variables Gestión del talento humano y Desempeño organizacional.	40
Gráfico 10: Modelo de dispersión lineal	43

RESUMEN

La presente investigación denominada Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal, en el año 2019 asumió el objetivo de relacionar la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. El estudio se plasmó en una investigación de tipo no experimental cuyo diseño fue descriptivo correlacional aplicado a una población de 40 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal, el muestreo fue NO probabilístico a conveniencia del investigador conformado por los 40 trabajadores. Para determinar la variable 1 y variable 2 se recurrió a la técnica de la encuesta utilizando dos cuestionarios en el recojo de información tanto para la variable Gestión del Talento Humano y variable Desempeño Laboral. En cuanto al procesamiento de los datos se utilizó el software Excel, el software estadístico SPSS versión 22 y el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados revelaron que el nivel eficiente del talento humano está asociado con un eficiente desempeño laboral; un deficiente nivel del talento humano está asociado con un regular desempeño laboral. Por lo tanto, se infiere una asociación directa con un nivel de confianza del 95%.

PALABRAS CLAVE: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Municipalidad.

ABSTRACT

The present investigation called Management of Human Talent and Labor Performance of the Workers of the District Municipality of San Cristóbal, in 2019 assumed the objective of relating the Management of Human Talent and the Labor Performance of the Workers of the District Municipality of San Cristobal. The study was embodied in a non-experimental investigation, the design was descriptive and correlational applied to a population of 40 Workers of the District Municipality of San Cristóbal, whose sample was NOT probabilistic at the convenience of the researcher, made up of 40 workers. To determine variable 1 and variable 2, the survey technique was used, using two questionnaires to collect information for both the Human Talent Management variable and the Labor Performance variable. Regarding data processing, Excel software, SPSS version 22 statistical software, and the statistical analysis of Pearson's correlation coefficient were used.

The results reveal that the efficient level of human talent is associated with efficient job performance; a poor level of human talent is associated with regular job performance. Therefore, a direct association is inferred with a 95% confidence level.

KEY WORDS: Human Talent Management, Work Performance, Municipality.

INTRODUCCIÓN

Durante los nuevos años, gestionar el Talento Humano se ha transformado en un escenario importante para muchos gerentes de empresas y/o entidades gubernamentales que buscan día con día mejorar el desempeño de sus trabajadores. Sin duda alguna, ambos sectores van asumiendo gran interés por alcanzar resultados favorables cuya consecución de objetivos les permitan experimentar satisfacción con el desempeño laboral de sus colaboradores; al ser reclutadas deben demostrar un “acumulado de competencias y habilidades específicas para liderar algunos rasgos distintivos de las actividades gerenciales” (Chiavenato, 2002). Sin embargo, lo mencionado por Chiavenato va más allá de lo gerencial, está dirigido a cada colaborador que presta servicios a la organización.

Algunos razonamientos para que gestionar el Talento Humano no sea eficiente en un organismo gubernamental podría deberse a factores como: los servidores públicos no cuentan con un apropiado nivel educativo, con preparación o adiestramiento específico en el puesto que ocupan y es probable que su labor no sea efectiva, ya que no basta tener competencias blandas para ejercer el cargo sino es vital contar con adiestramiento específico que según las directrices organizacionales debería reunir el colaborador, así también es preciso mencionar que el hecho de ser un participante activista en alguna agrupación política y cuyo representante alcanzó el sillón edil, no poseen la aptitud necesaria que se requiere para determinado puesto laboral, en otras palabras, la selección realizada no es por meritocracia. Debido a esta causa la gestión de talento humano en una organización gubernamental no es objetiva; y en efecto, constituye una labor altamente importante que merece la debida atención de los que asumen el reto de llevar cuesta arriba los destinos de la organización.

Ahora bien, Chiavenato (2002) se refiere al Desempeño laboral como “la manera en que la empresa y colaboradores se preparan para responder eficazmente a las exigencias laborales en dirección de los fines e ideales delineados por el organismo, tales como las acciones en el que la labor es manifestada y verificada, las habilidades son esclarecidas y las retribuciones son repartidas en las organizaciones”. Existen varias razones para que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal no perciban un adecuado gestor del Talento Humano en el centro laboral, entre ellas se podría mencionar que en el ambiente donde laboran se observan mobiliarios envejecidos y no ergonómicos, computadoras desfasadas, entre otros, que repercuten claramente en el ejercicio del trabajador.

Ante ello, la actual indagación permite conocer la correlación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en colaboradores del Municipio Distrital de San Cristóbal, 2019. La tesis que presento consta de 5 partes:

En el Capítulo I, se detalla el Problema de Investigación en donde se plasma la realidad problemática definiendo el problema y estableciendo los objetivos, variables e hipótesis de la investigación, además de la justificación y limitaciones.

En el Capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico donde se describen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el Capítulo III se muestra el Método, puntualizando el modelo y diseño de estudio. Así también se indica la población y el tamaño de la muestra junto a las técnicas e instrumentos que se aplicaron para el recojo de información, además de las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV, se interpreta la Presentación y Análisis de Resultados exhibiendo la contrastación y discusión de los mismos.

Por último, en el Capítulo V se exponen las conclusiones y sugerencias surgidas con el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Gestionar el talento humano es un tema por el que muchas empresas del sector público y privado van asumiendo día a día con gran interés para alcanzar resultados favorables para la misma empresa y por supuesto para sus colaboradores. Útilmente, se ha tenido un importante auge en el sector público debido a que se requiere tener entre sus filas a personas que cuenten con la preparación necesaria para asumir diferentes puestos laborales en sus organizaciones y de esta manera brindar un mejor servicio al ciudadano.

Desde el punto de vista internacional, Calderón publicó el texto *Gerencia del Talento Humano en el ámbito Público* y en él explica que el talento humano se ha centralizado en la administración del personal quedando relegada la gestión estratégica y a consecuencia de ello se presentan desatinos organizacionales no logrando establecer adecuadas estrategias para contribuir en mejorar este problema. En el plano nacional, en el contenido *Cómo Optimizar la Gestión Pública del Perú*, Valeriano relata que los servidores públicos no cuentan con un apropiado nivel educativo por lo que se requiere preparación, adiestramiento y perfeccionamiento según las directrices de capacitación en la planificación nacional y regional. De la misma forma, explica que es menester emprender una nueva legislación laboral dirigido a los

servidores públicos con la finalidad de encumbrar mayor eficiencia y eficacia laboral en la prestación de los servicios.

Ante ello, en el plano local se ha percibido que la Municipalidad Distrital de San Cristóbal carece de planificación del Talento Humano y se desconoce cómo hacerlo, ya que en el ahora el individuo que colabora en dicha entidad gubernamental fueron participantes activistas en la agrupación política cuyo representante alcanzó el sillón edil, lastimosamente no poseen la aptitud necesaria que requiere determinado puesto, en otras palabras, la selección realizada no fue por meritocracia; aunado a ello, no se realiza el afianzamiento de las aptitudes y facultades del personal teniendo como resultado la insatisfacción y críticas de la población. De la misma manera, la ausencia de incentivos salariales trasciende en el ejercicio laboral aunado a la falta de una auténtica administración del talento humano conlleva a que la prestación del servicio no alcance a cubrir las perspectivas del ciudadano. Es preciso señalar también que la desmotivación de los trabajadores es debido a un inadecuado ambiente laboral en dónde se observa mobiliarios envejecidos y no ergonómicos, computadoras desfasadas, entre otros, que repercute significativamente en la ocupación del trabajador.

De esta manera, la investigación está dirigida a relacionar la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cuál es la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019?

1.2.2 Problemas Secundarios

1. ¿Cuál es la correlación de la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019?

2. ¿Cuál es la correlación de el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019??

3. ¿Cuál es la correlación de la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019?

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 de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre la Admisión De Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.
2. Determinar la relación que existe entre el Desarrollo De Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.
3. Determinar la relación que existe entre la Compensación De Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

La presente información se explica por ser provechosa ya que está orientada a disipar gajes que se presentan en la administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad San Cristóbal en el año 2019.

Posee relevancia científica debido a que el talento humano es el principal mecanismo de éxito en los planes, sistemas y la obtención de los objetivos organizacionales. Asimismo, gestionar el talento humano es relevante ya permitiendo la elección de mejores candidatos para un puesto laboral y por ende permitan mejores resultados a la empresa y satisfacción y reconocimiento para el trabajador.

Del mismo modo, posee Relevancia Social cuando el estudio se encuentre en el nivel aplicativo o recojo de información in situ y que a partir de las conclusiones se propondrán diferentes recomendaciones para contribuir con futuros estudios relacionados a Gestionar el Talento Humano y Desempeño Laboral.

1.5 Variables. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión del Talento Humano.	Conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo. Chiavenato (2002)	La gestión del talento humano se midió con un cuestionario de 28 preguntas que tomó en cuenta las dimensiones e indicadores del instrumento; este cuestionario tuvo respuestas según la escala de Likert que permite recoger la información y facilitó el procesamiento de datos.	Admisión de personas Desarrollo de Personas Compensación de Personas	Reclutamiento. Selección. Inducción. Capacitación. Perfil de habilidades. Relaciones Remuneración. Motivación. Planes de carrera.	Nominal
Variable dependiente Desempeño Laboral.	Es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidos en las empresas. Chiavenato (2002).	Se midió con un cuestionario de 22 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones y sus respectivos indicadores. Este cuestionario tuvo respuestas según la escala Likert que permite recoger la información y facilitó el procesamiento de datos.	Desempeño de Tarea	Capacidad de toma de decisiones. Capacidad de, organización y planificación. Capacidad de resolución de problemas. Conocimiento de sus funciones. Productividad (cantidad y calidad del trabajo). Capacidad de aprendizaje.	Nominal

			<p>Minuciosidad y responsabilidad, Esfuerzo y perseverancia</p> <p>Iniciativa.</p> <p>Compromiso con la organización.</p> <p>Colaboración y cooperación con compañeros.</p> <p>Compartir y transmitir conocimiento</p> <p>Orientación a objetivos y resultados</p> <p>Mantenimiento voluntario del</p>	
--	--	--	--	--

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación, entre gestionar el Talento Humano y el Desempeño Laboral en los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación en la Admisión De Personas y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019.
2. Existe relación en el Desarrollo De Personas y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019.
3. Existe relación en la Compensación De Personas y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de San Cristóbal, 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Montiel, Redondo, & Socarrás (2019) en su tesis sobre Gestión del conocimiento en la dirección de recursos humanos en cuanto al turismo en Colombia realizada en el año 2019, siendo su objetivo principal precisar la impresión del trabajo en la dirección de recursos humanos. Por lo tanto, efectuó un análisis descriptivo correlacional a 48 personas quienes resolvieron 80 ítems cuyas contestaciones fueron con alternativas múltiples; este cuestionario fue determinado por expertos; de esta manera, a fin de comprobar la confianza del test a utilizar se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Las conclusiones revelan que coexiste una valiosa ocurrencia de la gestión del conocimiento del recurso humano.

Molina, Zúñiga, & Alfaro (2018) en su estudio que lleva por título Gestión del Recurso Humano como habilidad en la organización de pequeñas y medianas entidades, su prioridad fue determinar la administración del recurso humano como destreza de la disposición en las pequeñas y medianas sociedades que expenden comidas y bebidas en la ciudad de Barranquilla, Colombia. El estudio tuvo un diseño no experimental, transeccional, descriptivo, modalidad de campo. Conformada por 38 establecimientos que ofrecen el servicio de comidas y bebidas cada una de ellas debidamente representado por su Gerente y que fueron sometidos a un test de 6 preguntas cuyas respuestas fueron de selección múltiple. Cabe resaltar que el cuestionario tuvo una confiabilidad de 0,91r determinado mediante el Alpha de Cronbach. Las conclusiones que se encontraron en cuanto a la gestión de recursos humano como habilidad en la organización están con un nivel moderado, colocando a la orientación estratégicamente vinculada a los métodos que ligado a la planificación y autorregulación de su organización, precisan su marcha presente y futura, determinando objetivos y fijando adecuadamente las resoluciones conclusivas.

Samaniego, Vásquez, Chávez, & Altamirano (2019) realizaron la investigación Cultura organizativa en el episodio del ejercicio laboral de establecimientos públicos del gobierno, teniendo como objetivo saber cómo se desenvuelven ambas variables en los organismos encargados de atender a la localidad. Tuvo un diseño descriptivo no experimental con una población de 171 empleados estatales. Las conclusiones encontradas fueron que la cultura organizacional incurre en el desempeño laboral, y es pertinente una mayor investigación en la gestión pública sobre el estudio de perspectiva que le admita extender en representación a los nacientes patrones de gestión pública.

A nivel nacional

Torres Flores (2018) “Clima de la organización y ejercicio laboral de los colaboradores en el Municipio Provincial de Lamas, 2017 su finalidad fue estimar la correlación de Clima de la organización y ejercicio laboral, de esa manera para estimar la primera variable se basó en la teoría propuesta por Likert (1998) valorando las dimensiones expresadas por Brunet (2011). Las preguntas sobre el Ejercicio Laboral se sostienen en la teoría anteriormente mencionada, pero en este caso las dimensiones fueron propuestas por Chiavenato (2004). La tesis tuvo un esquema correlacional no experimental con corte transversal, siendo la muestra constituida por 178 servidores públicos que laboran en la Municipalidad quienes desarrollaron la Escala de Clima de la Organización y las preguntas del Cuestionario Multifactorial de ejercicio Laboral. Las conclusiones a las que arribaron indican la hipótesis alterna es válida, puesto que variables como: estudiantes, clima de la organización y ejercicio laboral, no son autónomas. Es decir, están interrelacionadas.

Cuadra Tapia & Panta López (2018) “Gestión del recurso humano y determinaciones, la CM Trujillo - sucursal Chiclayo, tuvo como prioridad demostrar si existe paralelismo de la Gestión del recurso humano y determinación en la CM Trujillo para ello se basaron en un análisis de tipo descriptiva – correlacional con un boceto no experimental, abarcando como muestra a 55 colaboradores de la institución quienes desarrollaron el cuestionario tipo escala de Cuadra (2018) Gestión Del Talento Y Toma De Decisiones. Las conclusiones arribadas fueron que la relación de ambas variables es favorable debiéndose optimizar los siguientes puntos: desarrollar un buen perfil de puesto valorando la experticia profesional; valorar los resultados del colaborador mediante publicaciones internas reconociendo su compromiso con la empresa demostrado en sus logros;

incluir la cooperación de los trabajadores en la elaboración de estrategias empresariales; promover la satisfacción laboral a través de capacitaciones.

Colque Huamaní & Maita Larico (2018) “Correlación en el gestionar del recurso humano y el bienestar laboral en los colaboradores de la Empresa Industrias Unidas del Perú S.A – Lima 2018, su prioridad fue comprobar la correlación de gestionar el recurso humano y la satisfacción en su trabajo, para ello se basaron en una investigación correlacional, no experimental, transversal. Dicho análisis estuvo dirigido a una muestra censal de 123 trabajadores siendo el tipo de muestreo probabilístico aplicándoles varias preguntas de un determinado instrumento. El estudio comprueba la relación de la gestión del recurso humano y el bienestar laboral.

Ortíz Fabian, Córdova Salazar, & Quispe Castellón (2019) en su tesis referida a Destrezas para la mejorar el recurso humano y su concordancia con el servicio de eficacia del Gobierno Regional de Huánuco, 2018 tuvieron como objetivo comprobar la correlación de la Destreza de eficacia del recurso humano y el servicio de eficacia, para ello es necesario precisar que capacidades humanas es el engranaje para el progreso de toda empresa ya sea pública o privada y que requiere de las estrategias en gestión de calidad, como son capacitación, ambiente laboral e incentivos. El instrumento utilizado explora importante información permitiendo determinar las rutas orientadas para engrandecer el potencial personal a fin de lograr la complacencia de los escasos del consumidor. Las conclusiones arrojan que las destrezas mejoran las habilidades personales, asimismo el adiestramiento, entorno laboral y estímulos incurren en el servicio de eficacia en la entidad provincial de Huánuco, estableciéndose una demostración al 5% de paralelismo en cuanto a la significación de la validez de la Hipótesis 1.

2.2 Bases teóricas

Gestión Del Talento Humano

Definición

Cuando se habla de talento humano varios autores se refieren a la persona humana como el motor principal de toda actividad. A continuación, se mencionarán a los principales exponentes transmitiendo su respectiva definición:

Vallejo (2016) menciona que el recurso humano es un instrumento que posee técnicas, habilidades que son peculiares en cada persona y que dan vigor y movimiento a las instituciones u organizaciones, según Vallejo cada uno de los colaboradores en una empresa poseen talentos. Ahora bien, la gestión del talento comprende desarrollar habilidades y competencias requeridas en determinado puesto laboral.

Cuesta (2010) indica que la actividad del talento humano se percibe por las potencialidades del trabajador para cumplir sus responsabilidades con eficiencia y que éste progresa a medida que ejecuta su trabajo con buena actitud.

Chiavenato (2009) describe que el talento del personal está relacionado con tres factores: conocimiento, habilidades propias y las actitudes que presenta el colaborador ante el trabajo. La primera se refiere a la experiencia adquirida a través de la preparación; el segundo factor tiene que ver con las capacidades y el tercero con las cualidades del trabajador y resultados alcanzados. Es importante que el trabajador se sienta

reconocido y valorado por la empresa, esto originará motivación y en consecuencia beneficios ya sea para el trabajador como para la entidad. Ahora bien, la competitividad en un mundo globalizado supone que los trabajadores asuman un rol activo en dónde el éxito alcanzando favorezca a las dos partes.

Alles (2007) basándose en Chiavenato agrega que gestionar el talento humano enlaza las capacidades profesionales con la responsabilidad de ejecutar su trabajo de manera eficaz y eficientemente.

Importancia de la gestión del talento humano

El recurso humano es el principal componente de logro en los planes, proyectos y el alcance de los propósitos organizacionales. En tiempos pasados, la gestión del recurso humano fue considerado sin importancia y de poca importancia limitándose a las planillas, legajo personal y asuntos relacionados al mismo, sin embargo; en la actualidad las cosas dentro de las empresas han cambiado, aunque no del todo puesto que algunas mantienen el enfoque tradicional. Y desde el punto de vista en que las personas permanecemos buena parte de la vida en el trabajo, es importante desarrollar habilidades y destrezas que permita mejores resultados y el sentirse bien haciendo lo que se hace.

De lo citado líneas arriba, inferimos que la Gestión del Recurso Humano hoy por hoy se ha tornado vital ya que el logro de una entidad u organización reconoce en la persona su trabajo, en consecuencia, la dedicación hacia las personas colaboradoras de la organización podría fundar amplias ganancias, es por ello que Recursos Humanos se transforma en un componente trascendental en cada una de las otras áreas, teniendo la

capacidad de fomentar la labor grupal y convertir a la compañía u organización potenciando la labor en equipo y transformándola extremadamente a la organización; ese es el fin: Que las personas humanas se desenvuelvan completamente de forma particular y colectiva, de esa manera alcanzar el progreso de la entidad u organismo.

Desempeño Laboral

Concepto

Para Chiavenato (2002) el desempeño laboral significa la eficiencia del obrero dentro de la empresa, la cual es indispensable. Bajo esta premisa, el desempeño laboral es propio del trabajador y va a precisar su conducta y resultados a conseguir aunado a la estrategia individual para alcanzar los objetivos planteados.

Para Tejedor & García Valcárcel (2010) el ejercicio laboral es conseguir concluir la labor encomendada, realizar lo que uno está comprometido hacer y hacerlo de manera eficaz para alcanzar la mejora continua incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos

Evaluación de la variable desempeño laboral

En este apartado se precisa la Evaluación del desempeño laboral como una valoración metódica latente del crecimiento laboral del sujeto en el puesto. Para Chiavenato (2002) no es un fin en sí, sino un elemento, un medio, un material para optimizar los efectos del potencial humano de la empresa. Al realizar

esta evaluación permitirá a la empresa determinar adecuadamente la mejor correlación en función a la administración de salarios, el reconocimiento de habilidades y debilidades del trabajador lo que determinará si su desempeño es alto o bajo y en virtud poder decidir los ascensos, destaques o despidos. Ahora bien, cuando se desarrolla una adecuada evaluación del desempeño conlleva a ventajas inmediatas, mediatas y a plazos posteriores teniendo como beneficiarios en primer lugar al trabajador, al gerente, la organización y la comunidad.

Presenta objetivos fundamentales en tres fases, estas son:

- Admitir a escenarios de comprobación del potencial humano a fin de concretar su manejo completo.

- Admitir que el potencial humano, sea percibido como prerrogativa competitiva en la entidad, cuyo rendimiento haya sido desarrollado dependientemente, del carácter de la gestión.

- Proporcionar posibilidades de desarrollo y escenarios de cooperación auténtica a cada uno de los integrantes de la organización, con la distinción de los propósitos de la institución, por un lado, y de los objetivos individuales, por el otro”.

2.3 Marco conceptual

Gestión del Talento Humano

Conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo. Chiavenato (2002).

Desempeño laboral

Es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas. Chiavenato (2002).

Municipalidad

Entidad gubernamental integrada por el alcalde y concejales encargados de gestionar y representar un municipio.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El proyecto presentado es modelo no experimental, por tanto, la característica fundamental es que no se manipula variable alguna, así como no considerara alguna variable independiente a quien le hacemos alguna variación para poder describir cambios en otra variable dependiente. El tipo de investigación es no experimental donde buscamos determinar las características del objeto de estudio tal como se presenta en su situación real y a partir de ello realizar los análisis respetivos. (Hernández Sampieri, 2014).

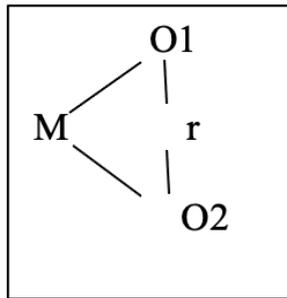
Considerando el tipo de investigación que recurrimos no se manipulará la variable Gestión del Talento Humano ni la variable Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, 2019

3.2 Diseño de investigación

Considerando estimar la relación entre el Desempeño Laboral y la Gestión del Talento Humano de los trabajadores de la Municipalidad de

San Cristóbal, 2019; recurrimos a la utilización del diseño descriptivo correlacional, en el análisis estadístico determinaremos el coeficiente de Pearson en nuestras variables Desempeño laboral y la gestión del Talento Humano.

Esquema de diseño:



Para el caso de este diseño la muestra está representada con M, la (01) hace referencia a los datos que vamos a observar a la primera variable y (02) será el análisis que realizaremos a la segunda variable de la Municipalidad donde realizamos nuestro trabajo de investigación.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Para Hernández Sampieri, “en una investigación todos los participantes que tienen algunas características comunes, y que pueden conformar un grupo humano u elementos donde la persona que investiga lo delimita y es allí donde va a realizar su investigación, lo denomina población”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

La investigación formulada considera 40 participantes que pertenecen a la Municipalidad de San Cristóbal, 2019.

Tabla N° 1: Población de estudio

INSTITUCION	GRUPOS	N°	%
Municipalidad distrital de San Cristóbal	OFICINA DE CONTROL:		
	Oficina de secretaria general	3	7,5%
	Unidad defensa civil y seguridad ciudadana	3	7,5%
	Oficina de imagen institucional e informática	2	05%
	GERENCIA MUNICIPAL:		
	Oficina de supervisión de proyectos y seguridad en obras	5	12,5%
	Sub. Gerencia de administración y finanzas	5	12,5%
	Sub. Gerencia de asesoría jurídica	3	7,5%
	Sub. Gerencia de planificación presupuesto	6	15%
	Oficina de liquidación de proyectos	3	7,5%
	Sub gerencia de desarrollo económico	3	7,5%
	Sub gerencia de infraestructura y desarrollo	4	10%
	Unidad operativa de producción	3	7,5%
Total		40	100%

Fuente: Elaboración propia. Trabajadores Municipalidad distrital de San Cristóbal.

3.3.2 Muestra

Comprende una parte de la población de estudio, que para su determinación se consideran diferentes criterios, de tal forma que una vez determinado es en esta muestra donde se realiza la investigación y sus resultados son generalizados a la población de la investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En la investigación realizada hemos considerado el total de participantes que suman 40 todos trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal en el año 2019.

La forma de muestreo es no probabilística, la razón para ello está en las características que presentaba la Municipalidad y la cantidad de trabajadores, entonces a conveniencia del investigador se recurrió a esta forma de muestreo. Esta muestra se denomina muestra universal o población censal. (Morales, 2008)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En investigación las técnicas se presentan como las herramientas que posibilitan describir, organizar y realizar el estudio de todas las pesquisas acopiadas durante el transcurso de recolección de datos, de igual forma se debe indicar que los instrumentos están estructurados con una serie de preguntas que tienen una intencionalidad investigativa. (Arístides, 2008)

El estudio a realizar a la variable 1 y variable 2 será en base a la técnica de la encuesta, por lo tanto, administraré dos tipos de cuestionarios que me permitirá lograr información de la unidad de estudio Gestión del Talento Humano y variable Desempeño Laboral que se administrará a los participantes en la presente investigación trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, 2019. Ambos cuestionarios con escala de medición según la escala Likert.

El Instrumento que se aplicará es el cuestionario, que es un instrumento que usa el investigador para coger y almacenar información por lo general suelen ser las denominadas escalas de actitudes o también las denominadas evaluaciones de conocimientos, las más usuales son las de Likert, y también de Guttman. Algunos trabajos de investigación suelen utilizar las denominadas listas de chequeo, también fichas de datos así mismo un registro más riguroso los cuadernos de campo, etc. (Valderrama, 2015).

El objetivo de los cuestionarios a usar es recoger información sobre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal para establecer relaciones en ambas variables estudiadas en la investigación.

Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión de talento humano

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano
Autor y año	: Orozco Araoz Evelyn
Universo de estudio	: Servidores Públicos – MSJL
Nivel de confianza	: 95.0%
Margen de error	: 05 %
Tamaño muestral	: 322
Modelo de técnica	: Encuesta
Modelo de instrumento	: Cuestionario
Fecha de labor de zona	: 2018
Escala de medición	: Ordinal
Duración	: 12 minutos

Cuestionario desempeño laboral

(Ficha técnica)

Nombre : Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Autor : Orozco Araoz Evelyn

Universo de estudio : Servidores Públicos – MSJL

Nivel de confianza : 95.0%

Margen de error : 05 %

Tamaño muestral : 322

Modelo de técnica : Encuesta

Modelo de instrumento : Cuestionario

Fecha de labor de zona : 2018

Escala de medición : Nominal

Duración : 12 minutos

Validez.

Hernández S. Roberto, “hace referencia que los instrumentos utilizados si han creados para estimar una variable determinada y si así lo hace entonces este autor considera que tiene validez. (Hernández S. & Baptista, 2014) (p.201).

Por esta razón es fundamental que los resultados muestren la debida consistencia de la investigación, de esta forma tiene validez como información científica, así como los instrumentos que va hacer uso el investigador para valorar las variables de estudio deben tener confiabilidad y ser válidos. En el presente proyecto de investigación citamos a la autora del cuestionario que desarrollo su validación antes de ser aplicados.

Otro aspecto abordado por la autora de los cuestionarios se refiere a la validez del contenido, para dicho fin consideró tres aspectos: claridad, pertinencia y relevancia de los ítems que van a conformar los dos cuestionarios.

Tabla 2

Jurados expertos

Nombre		Experto	Aplicabilidad
Dr. William	Sebastián	Porras	
	Sotelo	Temático	Aplicable
Dra. Yrene	Cecilia	Uribe	
	Hernández	Metodólogo	Aplicable
Dr. Noel Alcas	Zapata	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Realización única de la creadora

Confiabilidad

Los cuestionarios tienen una credibilidad a partir que han sido sometidos a una prueba estadística para valorar su fiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach, éste estadístico se aplicó en un piloto teniendo como muestra a 30 participantes que

trabajan en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. De tal forma que los antecedentes recogidos fueron procesados debidamente con el SPSS en su versión 23.0 que es un Programa Estadístico usado para estos fines.

Según Hernández (2010) para este investigador en un instrumento de medición la confiabilidad va ser: “en qué medida un instrumento nos lleva a obtener conclusiones que tengan solidez” (p.200).

Tabla 3

Cuadro sobre el coeficiente de confiabilidad

Rangos **Municipalidad**

Entidad gubernamental integrada por el alcalde y consejales encargados de gestionar y representar un municipio.

Magnitud

0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007)

En la tabla 4 se muestran para cada variable de estudio el producto de la prueba Alfa de Cronbach, además podemos notar ver sus dimensiones correspondientes.

Tabla 4

Resultados de las variables y la confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach	N° de Items
Gestión del talento humano	0,923	26
Desempeño, laboral	964	42

Fuente: Spss v.23

La presente tabla 4, notamos que las variables Gestión del Talento Humano y desempeño laboral tienen fiabilidad según el Alfa de Cronbach muy alta en relación con la tabla de coeficiente de confiabilidad. De esta forma se puede concluir que los instrumentos utilizados son confiables.

Una vez aplicados ambos cuestionarios los datos se digitarán en un aplicativo en Excel para obtener resultados y establecer relaciones entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la indagación realizada el objetivo fue instaurar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral a partir de la aplicación de los dos cuestionarios a trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Culminado la aplicación de los instrumentos nos permitió medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral estableciendo la relación existente entre las dos variables; luego de ello procedí a el procesamiento de los apuntes utilizando la herramienta office de Excel para el procesamiento de la información en base a las hojas de cálculo, de igual forma recurrí al software estadístico SPSS para los análisis estadísticos y elaboración y presentación de los cuadros.

En igual forma para expresar el nivel de relación en las variables de estudio recurrí al establecimiento del coeficiente de correlación de Pearson, utilizado para establecer la covariación en una relación lineal en distintas variables.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados por variables

Luego de la encuesta, los datos se trasladaron a la planilla electrónica del MS-Excel para ser procesados y elaborar una base de datos; posteriormente se trabajó con el software SPSS para el estudio respectivo de las variables de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Descriptiva para conocer el nivel de las variables, luego inferencial para demostrar las hipótesis y la normalidad de la información de los datos, considerando en nivel de confianza al 95%.

4.1.1 Análisis estadístico descriptivo de la variable Gestión del talento humano

Tabla 1: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Admisión de Personas”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	13%
Regular	25	63%
Eficiente	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

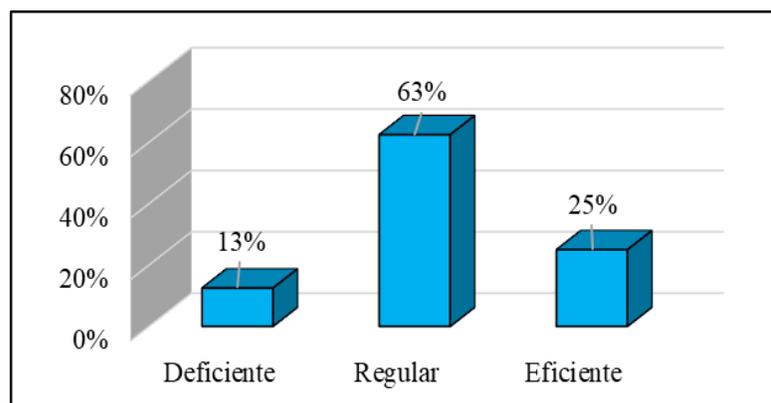


Gráfico 1: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Admisión de Personas”

Descripción:

La tabla No 1 muestra los resultados de la encuesta aplicada respecto de la dimensión “Admisión de Personas” de la Gestión del talento humano, desde la posición de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. El 13% muestra una posición deficiente, en tanto que el 63% una postura regular y el 25% se muestran eficientes. Por lo tanto, este primer proceso con el que se debe empezar la gestión del talento humano dentro de una organización es parcialmente desarrollado, tal vez porque hay existe una práctica tradicional.

Tabla 2: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desarrollo de personas”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	25%
Regular	26	65%
Eficiente	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

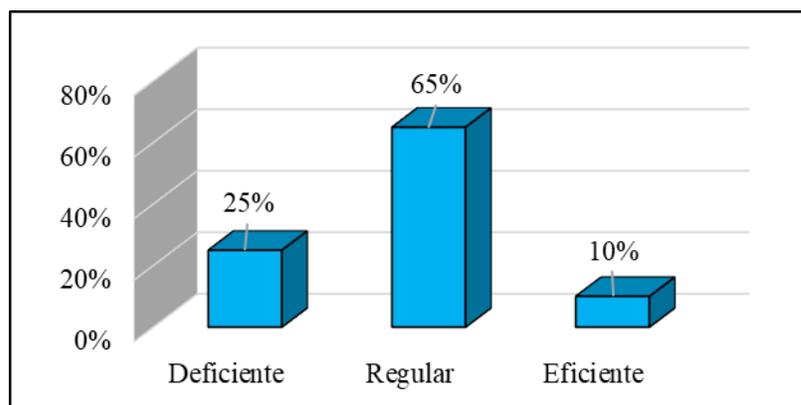


Gráfico 2: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desarrollo de personas”

Descripción:

En la tabla 2 muestra los resultados de la encuesta realizada en relación a la dimensión “Desarrollo de Personas” de la Gestión del talento humano, desde el enfoque de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. La cuarta parte 25% demuestran una posición deficiente, en tanto que el 65% una postura regular, por el contrario, la décima parte 10% se muestran eficientes. Por consiguiente, los trabajadores se resisten a asumir nuevas formas de pensar ya que de esta forma se puede promover nuevas conductas y actitudes.

Tabla 3 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Compensación de personas”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	45%
Regular	17	43%
Eficiente	5	12%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

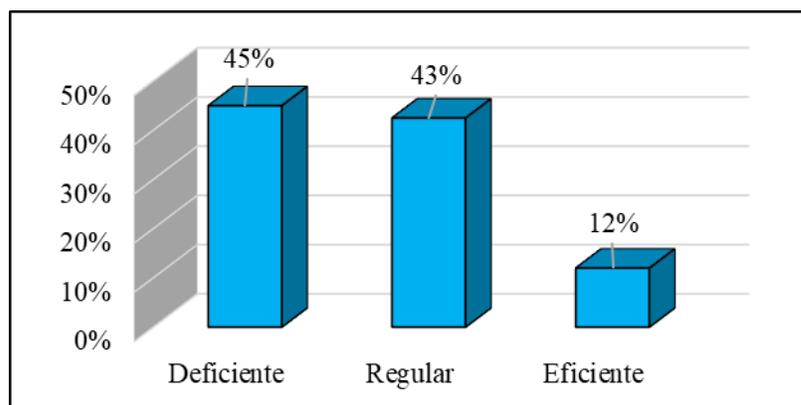


Gráfico 3: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Compensación de personas”

Descripción:

En la tabla 3 presenta resultados de la encuesta aplicada respecto de la dimensión “Compensación de Personas” de la Gestión del talento humano, desde el enfoque de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. El 45% son deficientes, en tanto que el 43% regular, por el contrario, el 12% se muestran eficientes. Se concluye que los trabajadores reciben pocos incentivos para satisfacer sus necesidades individuales; estas pueden incluir remuneraciones, beneficios y servicios sociales.

Tabla 4 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la “Gestión del Talento Humano” (Total).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	23%
Regular	26	65%
Eficiente	5	12%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada

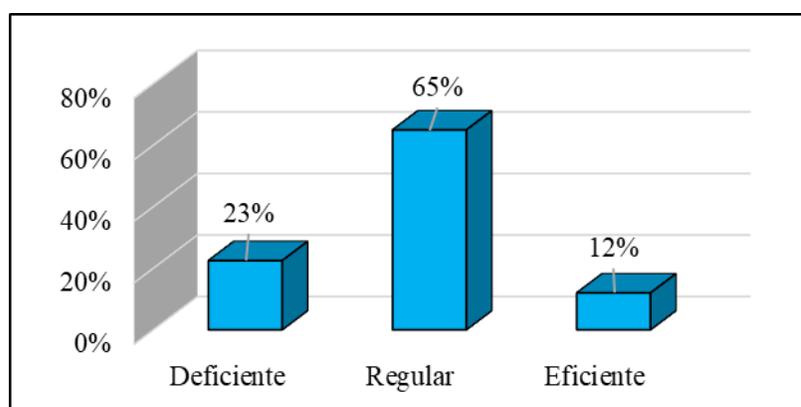


Gráfico 4: Niveles de apreciación de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la “Gestión del Talento Humano” (Total).

Descripción:

En la tabla 4 se aprecia los resultados de la encuesta aplicada respecto de la de la Gestión del talento humano (total). El 23% muestran una posición deficiente, en tanto que el 65% regular, por el contrario, el 12% se muestran eficientes. Por consiguiente, desde la opinión de los trabajadores, los procesos que se desarrollan para incorporar nuevos integrantes a la fuerza laboral son regularmente efectivos.

4.1.2 Análisis estadístico descriptivo de la variable **Desempeño Laboral**

Tabla 5: Niveles de como perciben los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño de tarea”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3%
Regular	11	27%
Eficiente	28	70%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

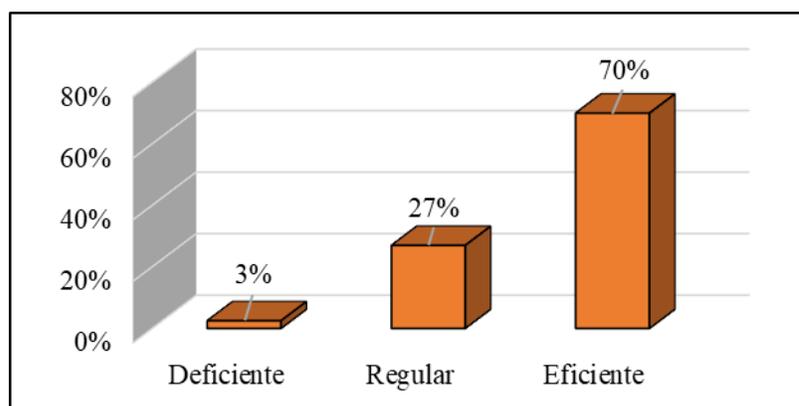


Gráfico 5: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño de tarea”

Descripción:

La tabla 5 muestra resultados de la aplicación de la encuesta respecto de la dimensión “Desempeño de tareas” de su Desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. Solo el 3% muestran un desempeño deficiente, en tanto que el 27% tienen un desempeño regular, por el contrario, el 70% un desempeño eficiente. Por lo tanto, un mayoritario número de trabajadores son eficientes en la realización de sus tareas dinamizando la gestión en la municipalidad de San Cristóbal.

Tabla 6 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño contextual”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3%
Regular	6	15%
Eficiente	33	82%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

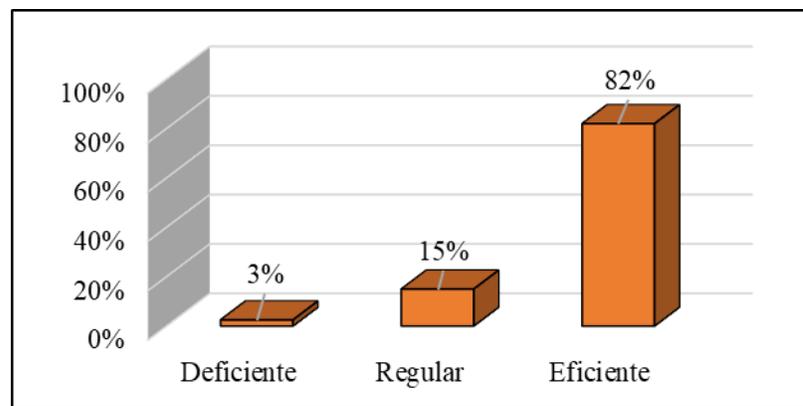


Gráfico 6: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño contextual”

Descripción:

En la presente tabla se observan resultados de la encuesta realizada respecto a la dimensión “Desempeño contextual” de su Desempeño laboral, de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. El 3% muestran un desempeño contextual deficiente, en tanto que el 15% un desempeño regular, mientras que el 82% un desempeño contextual eficiente. Por lo tanto, el apoyo al ambiente organizacional es positivo y demuestra cohesión.

Tabla 7 : Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño organizacional”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	9	22%
Eficiente	31	78%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

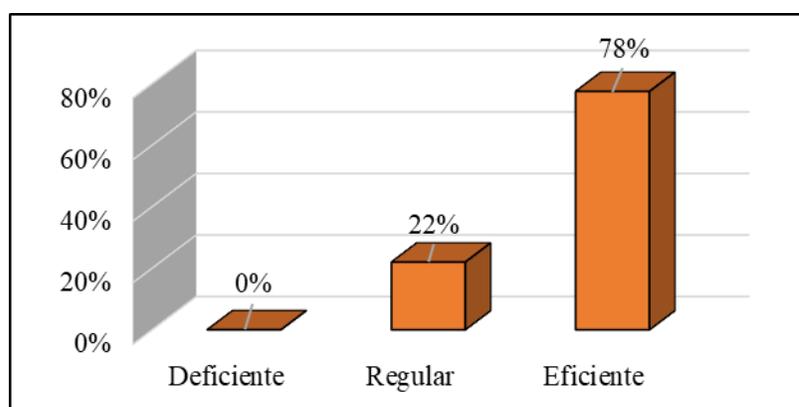


Gráfico 7: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto de la dimensión “Desempeño organizacional”

Descripción:

La tabla 7 presenta resultados en relación a la encuesta aplicada sobre la dimensión “Desempeño organizacional” de su Desempeño laboral, de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. Ningún trabajador se muestra en un nivel deficiente 0%, mientras que el 22% tienen un desempeño regular, por el contrario, el 78% tienen un desempeño organizacional eficiente. Por lo tanto, un mayoritario porcentaje de trabajadores manifiestan que en conjunto las actividades que realizan la municipalidad están logrando los objetivos.

Tabla 8: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto del “Desempeño laboral” (Total).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	8	20%
Eficiente	32	80%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada

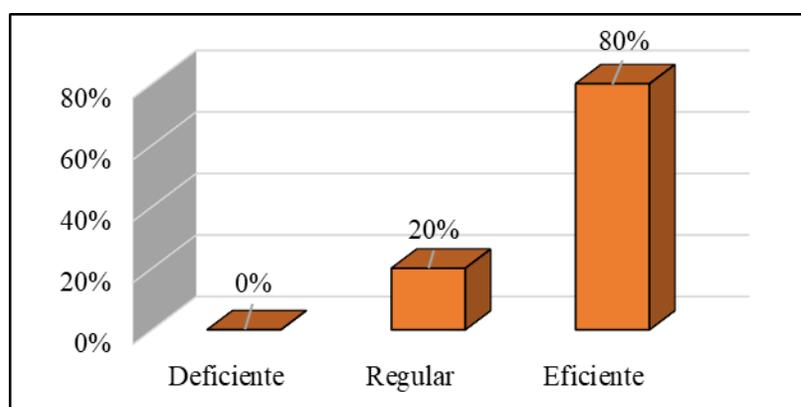


Gráfico 8: Niveles de percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal respecto del “Desempeño laboral” (Total).

Descripción:

En la tabla 8 se muestra los resultados de la encuesta aplicada respecto del Desempeño laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. Ningún trabajador tiene un desempeño laboral deficiente 0%, mientras que el 20% tiene un desempeño regular, por el contrario, el 80% un desempeño laboral eficiente. Por lo tanto, el buen desempeño es una característica de los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Cristóbal.

ANÁLISIS RELACIONAL

Tabla 9 : Asociación de los niveles de las variables Gestión del talento humano y Desempeño organizacional.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Regular		Eficiente		f	%
	f	%	f	%		
Deficiente	2	25%	4	13%	6	15%
Regular	5	63%	13	41%	18	45%
Eficiente	1	13%	15	47%	16	40%
Total	8	100%	32	100%	40	100%

Fuente: Encuesta Tablas 4 y 8.

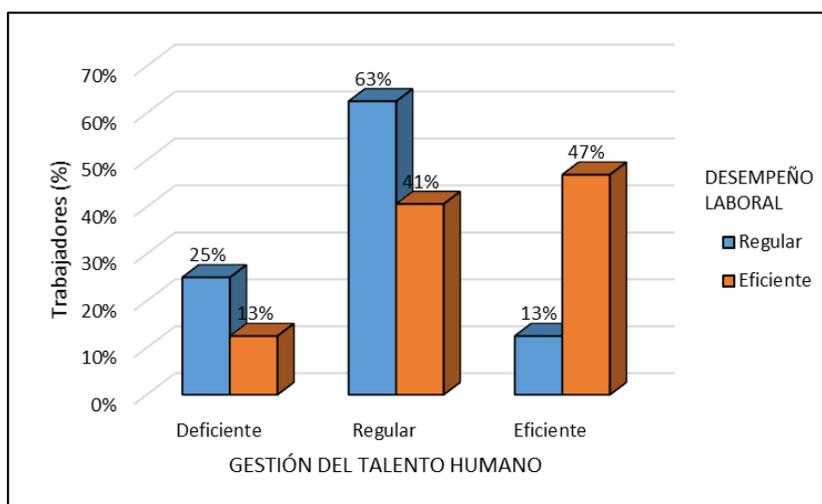


Gráfico 9: Asociación de los niveles de las variables Gestión del talento humano y Desempeño organizacional.

Descripción:

La tabla 8 muestra la asociación de los niveles de la Gestión del talento humano y Desempeño laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal. El nivel eficiente del talento humano está asociado con un eficiente desempeño laboral; un deficiente nivel del talento humano está asociado con un regular desempeño laboral. Por lo tanto, se infiere una asociación directa.

Tabla 10 : Determinación de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones directas de las variables Gestión del talento humano y Desempeño organizacional.

Dimensiones / Variable	N	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig.
• Admisión de personas	40	,628	,825
• Desarrollo de personas	40	,481	,975
• Compensación de personas	40	,860	,451
Gestión del talento humano	40	,640	,807
Desempeño laboral	40	,692	,725

Fuente: datos que se encuentran en la base

Criterio de decisión:

H₀: La variable tiene distribución normal. (Sig.>0.05)

H₁: La variable no tiene distribución normal. (Sig.<0.05)

Descripción:

En las tablas 10 se realiza la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov de las variables involucradas en los objetivos de investigación. Las dimensiones Admisión de personas, Desarrollo de personas y Compensación de personas tienen distribución normal (Sig.>0,05). Así también el total de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral presentan normalidad (Sig.=0.807 y 0.725>0.05). Por lo tanto, para el análisis correlacional es pertinente el estadístico r de Pearson.

Tabla 11 : Coeficiente de correlación r de Pearson entre las dimensiones de la variable Gestión del talento humano y el total de la variable Desempeño organizacional.

Dimensiones de la Gestión del talento humano		DESEMPEÑO LABORAL
Admisión de personas	Correlación de Pearson	,473**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	,383*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	40
Compensación de personas	Correlación de Pearson	,398*
	Sig. (bilateral)	,011
	N	40

Fuente: datos consignados en la base.

Descripción:

El grado de correlación varía entre 0 y 1; el valor Sig. es el grado de probabilidad asociado de error al calcular el coeficiente r de Pearson. Según los resultados las correlaciones entre las dimensiones de la Gestión del talento humano y Desempeño laboral son directas 0.383, 0.398 y 0,473; las probabilidades asociadas son muy bajas que fluctúa entre 0,002 y 0,015 y 0.011, lo que nos lleva a entender la existencia de una relación significativa.

Tabla 12 : Coeficiente de correlación r de Pearson entre la variable Gestión del talento humano y el Desempeño organizacional (total).

		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,487**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

Fuente: Elaboración propia.

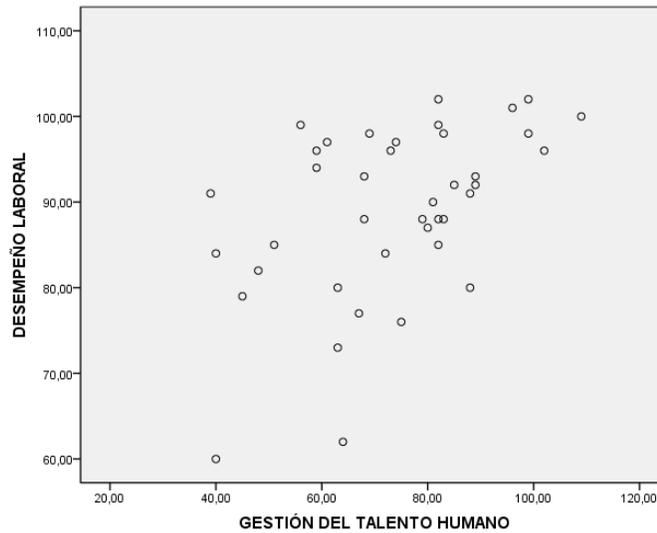


Gráfico 10: Modelo de dispersión lineal

Descripción:

En el modelo de dispersión se aprecia una disposición lineal ascendente, razón por la cual es pertinente y se puede afirmar que “A mayor gestión del talento humano, mayor desempeño laboral”. El coeficiente de Pearson 0.487 y su correspondiente probabilidad Sig.=0.001 indique alto nivel de confianza para afirmar que se trata de una correlación significativa.

4.2 Comprobación Estadística de Hipótesis

4.2.1 Comprobación estadística de hipótesis general

Existe relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Cristóbal, en el año 2019.

Esta hipótesis se demuestra con los resultados de la tabla

a. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : No existe relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Cristóbal, en el año 2019.

Hipótesis alterna

H_1 : Existe relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Cristóbal, en el año 2019.

b. Nivel de significancia. Para estudios de ciencias sociales es conveniente $\alpha=0,05$ (5%)

c. Diseño y estadístico de prueba

Test de prueba: r de Pearson con probabilidad mínima tolerable $\text{Sig.} < 0,05$



Regla de decisión:
 Acepto H_0 si el valor Sig.>0,05
 Rechazo H_0 si el valor Sig.<0,05

d. Cálculo de estadístico de prueba

		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,487**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

Sig. = 0,001

e. Decisión y conclusión

Para el coeficiente de correlación $r=0,487$, la probabilidad de error Sig.= 0.001 es menor al valor 0.05, se decide rechazar la hipótesis nula y como consecuencia se acepta la hipótesis alterna.

Se llega a la conclusión que la hipótesis “Existe relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Cristóbal, en el año 2019” queda demostrada con un nivel de confianza del 95%.

4.2.2 Comprobación estadística de la primera hipótesis específica

Existe relación entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Esta hipótesis se demuestra en la tabla y los resultados que nos muestra

a. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : No existe relación entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Hipótesis alterna

H_1 : Existe relación entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

b. Nivel de significancia. Para estudios de ciencias sociales es conveniente $\alpha=0,05$ (5%)

c. Diseño y estadístico de prueba

Test de prueba: r de Pearson con probabilidad mínima tolerable $\text{Sig.} < 0,05$



Regla de decisión:

Acepto H_0 si el valor $\text{Sig.} > 0,05$

Rechazo H_0 si el valor $\text{Sig.} < 0,05$

d. Cálculo de estadístico de prueba

De la tabla 10 tenemos el siguiente resultado

Dimensiones de la Gestión del talento humano		DESEMPEÑO LABORAL
Admisión de personas	Correlación de Pearson	,473**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

$\text{Sig.} = 0,002$

e. Decisión y conclusión

Para el coeficiente de correlación $r=0,473$, la probabilidad de error $\text{Sig.}=0.002$ es menor al valor máximo tolerable 0.05 , por lo que, se decide rechazar la hipótesis nula y como en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_0 .

Se concluye la hipótesis “Existe relación entre Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.” queda demostrada con un nivel de confianza del 95% .

4.2.3 Comprobación estadística de la segunda hipótesis específica

Existe relación entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Esta hipótesis se demuestra con los resultados de la tabla

a. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : No existe relación entre el Desarrollo de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Hipótesis alterna

H_1 : Existe relación entre el Desarrollo de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019

b. Nivel de significancia. Para estudios de ciencias sociales es conveniente $\alpha=0,05$ (5%)

c. Diseño y estadístico de prueba

Test de prueba: r de Pearson con probabilidad mínima tolerable Sig.<0,05



Regla de decisión:

Acepto H_0 si el valor Sig.>0,05

Rechazo H_0 si el valor Sig.<0,05

d. Cálculo de estadístico de prueba

De la tabla 10 tenemos el siguiente resultado

	Dimensiones de la Gestión del talento humano	Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,383**
Desarrollo de personas	Sig. (bilateral)	,015
	N	40

Sig. = 0,015

e. Decisión y conclusión

Para el coeficiente de correlación $r=0,383$, la probabilidad de error Sig.= 0.015 es menor al valor máximo tolerable 0.05, por lo que, se decide rechazar la hipótesis nula y como en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_0 .

Llegamos a la conclusión que la hipótesis “Existe relación entre el Desarrollo de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la

Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019” queda demostrada con un nivel de confianza del 95%.

4.2.4 Comprobación estadística de la tercera hipótesis específica

Existe relación entre la Compensación de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Esta hipótesis se demuestra en la tabla y los resultados que nos muestra.

a. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: No existe relación entre la Compensación de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

Hipótesis alterna

H₁: Existe relación entre la Compensación de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.

b. Nivel de significancia. Para estudios de ciencias sociales es conveniente $\alpha=0,05$ (5%)

c. Diseño y estadístico de prueba

Test de prueba: r de Pearson con probabilidad mínima tolerable Sig.<0,05



Regla de decisión:

Acepto H_0 si el valor Sig. > 0,05

Rechazo H_0 si el valor Sig. < 0,05

d. Cálculo de estadístico de prueba

De la tabla 10 tenemos el siguiente resultado

Dimensiones de la Gestión del talento humano		Desempeño laboral
Compensación de personas	Correlación de Pearson	,398**
	Sig. (bilateral)	,011
	N	40

Sig. = 0,011

e. Decisión y conclusión

Para el coeficiente de correlación $r=0,398$, la probabilidad de error Sig.= 0.011 es inferior al valor máximo tolerable 0.05, por lo que, se decide rechazar la hipótesis nula y como en consecuencia se admite la hipótesis alterna H_0 .

Se llega a la conclusión que la hipótesis “Hay relación entre la Compensación de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.” queda demostrada con un nivel de confianza del 95%.

4.3 Discusión de resultados

El trabajo de investigación realizado busco el objetivo de puntualizar la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal el año 2019.

El presente estudio demuestra que, efectivamente hay relación entre las dos variables, para ello el estudio busco determinar en primer lugar la normalidad de las puntuaciones directas de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral para lo cual recurrí al estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el análisis demostró que las dimensiones Admisión de personas, Desarrollo de personas y Compensación de personas tienen distribución normal ($\text{Sig.} > 0,05$). En igual forma variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral presentan normalidad ($\text{Sig.} = 0,807$ y $0,725 > 0,05$). Por lo tanto, se pudo realizar el análisis correlacional es pertinente el estadístico r de Pearson.

La correlación se estableció mediante el estadístico r de Pearson los resultados las correlaciones entre las dimensiones de la Gestión del talento humano y Desempeño laboral son directas 0,383, 0,398 y 0,473; las probabilidades asociadas son muy bajas que fluctúa entre 0,002 y 0,015 y 0,011, lo que permite inferir la existencia de una relación significativa.

Trabajos de investigación similares como el de Molina, Zúñiga, & Alfaro (2018), donde se investigó la Gestión del Talento Humano como estrategia organizacional se demostró la importancia de esta variable ya que aporta a la dirección estratégica y sus procesos fundamentales que les permite planificar y autorregulan su sistema de organización para el caso en pequeñas y medianas empresas.

De igual forma hay estudios referidos a la variable gestión del talento humano en otras municipalidades en nuestro país como Lamas, donde se evidenció que el clima organizacional está relacionado de cómo se gestiona el talento humano.

A pesar de que tradicionalmente no se daba importancia a la gestión del talento humano limitándose varias veces a obtener un legajo personal y ver temas como las planillas del trabajador. Actualmente se reconoce importancia al área de gestión de talento humano por ser estratégico para las demás áreas de cualquier tipo de organización.

Así mismo el trabajo realizado en la Caja Municipal Trujillo (2018) analizó la variable Talento Humano y la toma de decisiones, dicho estudio demostró relación entre ambas variables y la investigación concluye en la importancia de elaborar buenos perfiles de candidatos para pertenecer a dicha organización y valorar la experiencia profesional. Nosotros sugerimos revisar los procesos de admisión de personas en el municipio San Cristóbal considerando la relación que hay entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Así como diversas investigaciones aportaron en buscar la conexión entre la gestión del talento humano y varios componentes de organizaciones de importancia, nuestra pesquisa demuestra su relación con factores como: La dimensión admisión de personas, desarrollo de personas y la compensación de personas, donde nuestro estudio viene a sumar a diversos trabajos de investigación donde la gestión de talentos humanos garantiza que los colaboradores trabajen eficazmente para lograr garantizar los objetivos institucionales con colaboradores con competencias acreditadas e incentivos oportunos.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: En relación con la finalidad principal de la investigación concluye que efectivamente hay una relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019, con un nivel de confianza del 95%.

Segunda: Se demuestra que hay relación entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.” queda demostrada con un nivel de confianza del 95%.

Tercera: Se comprueba la relación entre el Desarrollo de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019” se demuestra con un nivel de confianza del 95%.

Cuarta: Se ha demostrado la existencia de relación entre la Compensación de personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Cristóbal, en el año 2019.” queda demostrada con un nivel de confianza del 95%.

5.2 Recomendaciones

Primera: Examinando el valor de la gestión del talento humano al asignarle funciones a los trabajadores seleccionados dentro de la municipalidad San Cristóbal, sugerimos la constante actualización de los encargados de esta área porque un buen reclutamiento de personal por ejemplo asegura el éxito de la municipalidad con personas que posean y desarrollen sus capacidades.

Segunda: Se recomienda revisar los procesos de admisión de personas en la municipalidad considerando la relación que existe con el desempeño laboral entendiendo que las personas muestran deseo de pertenecer a la municipalidad y el área de gestión del talento humano puede elegir a quienes reúnan el mejor perfil para los buenos resultados de la institución.

Tercera: Sugerimos que la municipalidad de San Cristóbal diseñar e implementar políticas de desarrollo de personas que les permita integrar el desarrollo de capacidades del personal con los objetivos de la municipalidad.

Cuarta: Sugerimos a la municipalidad San Cristóbal dedicar mayor esfuerzo e importancia a las compensaciones personales por su relación con el desempeño laboral, porque estas incentivan mejores desempeños. Estas no necesariamente deben ser monetarias sino las que busquen la comunicación interna efectiva que integre a todos los trabajadores de la municipalidad de San Cristóbal.

BIBLIOGRAFIA

- Armar, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Borman, W., Penner, L., Allen, T., & Motowidlo, S. (2001). *Personality Predictors of Citizenship*
- Colque Huamaní, M., & Maita Larico, P. (2018). *Relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Unidas del Perú S.A. - Lima 2018*. Lima: Empresas Unidas del Perú S.A.
- Cuadra Tapia, E., & Panta López, D. (2018). *Gestión del talento y toma de decisiones. Caja Municipal de Trujillo*. Chiclayo: Caja Municipal de Trujillo.
- Cueva Gonzáles, K., & Díaz Ruiz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017*. Tarapoto: Mibanco.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano 3a Edición*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias 3a. Edición*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Herbay Ortega, J. (26 de junio de 2018). *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad de Ventanilla, año 2018”: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.16634/19387>

- Hernández S., R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Educación
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Morales, P. (2008). *Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales*. Madrid: Biblioteca Comillas. Arístides, V. (2008). *La Tesis en Maestría en Educación*. Lima: USMP.
- Montiel, A. J., Redondo, R., & Socarrás, Y. (2019). *Gestión del conocimiento en la gerencia del Talento Humano en el sector turístico del Distrito de Riohacha - Colombia* (Vol. 10). Colombia: Aglala.
- Molina, R., Zúñiga, H., & Alfaro, K. (2018). *Gestión del Talento Humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas* (Vol. 16). Barranquilla: CICAG.
- Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017*. Lamas.
- Ortiz Fabian, J., Córdova Salazar, M., & Quispe Castellón, D. (2019). *Estrategias para la optimización del talento humano y su relación con la gestión de calidad del Gobierno Regional de Huánuco, 2018*. Huánuco: Gobierno Regional de Huánuco.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. Esp.: Prentice Hall.
- Salgado, J., & Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de la propiedad Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75 - 91.
- Samaniego, V., Vásquez, H., Chávez, F., & Altamirano, L. (2019). *Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de*

instituciones públicas gubernamentales (Vol. 5). Ecuador: Cienciometría.

Tejedor, F., & García Valcárcel, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. España.

Torres Flores, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Performance* (Vol. 9). International Journal of Selection and Assessment.

Valderrama, M. (2015). *Pasos para la elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores.