

CARMEN OK

por F M

Fecha de entrega: 19-jun-2022 03:15p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1859554209

Nombre del archivo: TRABAJO_FINAL_-_CARMEN.pdf (617.3K)

Total de palabras: 11566

Total de caracteres: 69369

1
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
1
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE
HUMAYA, 2022**

6
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Presentado por:

Bach. CARMEN JESSENIA, FLORES OCHOA

Asesor:

Mg. Adm. DANILO HUGO CARREÑO RAMÍREZ



Mg. Adm. Danilo Hugo Carreño Ramírez
CLAD 03584

HUACHO – PERÚ

2022

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE
HUMAYA, 2022”**

Sustentado y aprobado ante el Jurado evaluador

Dr.

Presidente

Dr.

Secretario

Dr.

Vocal

Dr.

Asesor

HUACHO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

CARÁTULA.....	1
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE.....	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
5 CAPÍTULO I	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	12
1.5. Delimitaciones del estudio	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Investigaciones internacionales	14
2.3. Investigaciones nacionales	15
2.3.1. Bases teóricas	17
2.3.2. Bases filosóficas	32
2.3.3. Definiciones de términos básicos	32
2.4. Hipótesis de investigación	34
2.4.1 Hipótesis general	34

2.4.2	Hipótesis específicas	34
2.4.3	Operacionalización de las variables	34
CAPÍTULO III		36
METODOLOGÍA.....		36
3.1	Diseño metodológico	36
3.2	Población y muestra	36
2	3.2.1 Población.....	36
3.2.2	Muestra	37
3.3	Técnicas de recolección de datos	37
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	37
CAPÍTULO IV.....		38
RESULTADOS		38
4.1	Análisis de los resultados	38
4.2	Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V		49
DISCUSIÓN		49
5.1	Discusión de resultados	49
CAPÍTULO VI.....		50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		50
6.1	Conclusiones	50
6.2	Recomendaciones	50
CAPÍTULO VII		51
REFERENCIAS.....		51
ANEXOS.....		55
Anexo N° 01:	Matriz de consistencia	56
Anexo N° 02:	Instrumentos de investigación.....	58
Anexo N° 03:	Base de datos	60

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la ¹relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, su diseño se enmarca en el no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La investigación estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad, los mismos que son en un aproximado de 40 trabajadores, donde para la muestra se tomó al total de la población, ¹se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se realizó ¹el alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento. Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación Pearson ($R=0,717$) de forma directa moderada significativa, con significancia asintótica bilateral (0,000) menor que (0,05) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano y desempeño laboral

3 ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship that exists between the Management of human talent and job performance in the municipality of the town center of Humaya, 2022. The type of research was applied, with a quantitative approach, its design is framed in the no experimental cross-sectional and correlational level. The investigation was made up of the workers of the municipality, the same ones that are approximately 40 workers, where for the sample the total population was taken, the technique of the survey and its instrument, the questionnaire, were obtained. Cronbach's alpha was performed for the reliability of the instrument. The results obtained show that there is a moderately significant direct Pearson connection ($R=0.717$), with bilateral asymptotic significance (0.000) less than (0.05) between human talent management and job performance.

KEYWORDS: Management of human talent and job performance

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los grandes cambios y su rapidez a nivel mundial, implica replantear las diversas formas de gestionar las instituciones públicas y privadas. Su adecuación de ellas a la innovación y el desarrollo de la tecnología, hace que afectan a toda su estructura funcional y que estas se vuelvan más complejas. Frente a esta realidad, existe una preocupación constante por parte de los estudiosos de la administración para entender el cómo se deben gestionar los diversos recursos en la organización, (financieros, materiales, tecnológicos y humanos). Es sabido que desde tiempos atrás, el desempeño laboral en las organizaciones ha sido el motivo principal de estudio, lo que indica, que son las personas las que determinan finalmente el futuro de las instituciones.

En el contexto internacional, las organizaciones públicas se vienen enfrentando competitivamente y con mayor intensidad por el talento, ya que, algunas incluso sufren por la escasez de personas con un destacable talento. En ese sentido, Fürstenberg (2021) menciona que, en Kenia, la escasa oferta de profesionales que logren un buen desempeño laboral se debe a la deficiente gestión del talento humano, enfatizando que no se contrata y retiene a trabajadores con desempeño alto.

De la misma forma, Calderón (2004), en su libro “Gerencia del talento humano en el sector público”, manifiesta que la gestión del talento humano en el sector público se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales colombianas; por lo que afirma que la gestión humana en las organizaciones estatales no colman las expectativas ya que el área de talento humano poco aportan al desarrollo estratégico de las organización, lo que genera falencias en las organizaciones.

Calderón, Naranjo y Álvarez (2010) mencionan que, la gestión del talento humano tuvo como primeros grupos preocupados a las secretarías de bienestar, donde al principio solo se basaban en reducir que los trabajadores se peleen o discutan tanto entre ellos como con los superiores. Con el paso del tiempo, se fue desarrollando hasta implementar las capacitaciones y la psicología, surgiendo la administración del personal.

Chiavenato (2011) enfatiza la importancia de una adecuada gestión del talento humano, mencionando que los trabajadores de una organización (recursos humanos) son los recursos que la diferencian del resto de organizaciones, puesto que los demás recursos se pueden obtener a niveles o condiciones similares, pero el nivel de los trabajadores no, por ello es que también representa una ventaja competitiva.

Considerando lo mencionado, es posible mencionar que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral; donde este último término representa la satisfacción del trabajador con la organización donde labora, con ello se puede lograr que el personal realice sus actividades de la forma correcta.

Esan (2017) expresa que la gestión del talento humano se realiza de dos formas: una, la cual se enfoca en desarrollarla con los trabajadores ya integrados, siendo mayormente en las grandes organizaciones, y la segunda forma, se realiza en otras organizaciones que mantienen controles basados en las asistencias e inasistencias de los trabajadores, además de verificar el cumplimiento de objetivos o tareas.

En el enfoque nacional, Valeriano (2013) en su libro “Cómo optimizar la gestión pública del Perú”, indica que los trabajadores de la administración pública demanda capacitación, especialización y perfeccionamiento. Así mismo, estableció la necesidad de promover una nueva legislación laboral pública debido a su precariedad de la actual, que contribuya a mejorar los indicadores de eficiencia y eficacia laboral, toda vez que, en el Perú muchas de las entidades públicas requieren urgentes cambios estructurales y de gestión para mejorar el servicio que brindan a los usuarios.

Es así que, en el contexto local, el presente estudio de investigación se realizó en la municipalidad del Centro Poblado de Humaya, donde se pudo evidenciar un deficiente proceso en la gestión del talento humano, lo que dificulta finalmente la adecuada prestación de servicios a los usuarios. Esto nos indica entonces, que es necesario contar con un personal altamente calificado, que posea características profesionales, personales, técnicas y humanas acordes a la situación de cada usuario, de otro lado este personal debe sentirse lo suficientemente satisfecho en su centro de labor, esto ayudara a un mejor desempeño laboral que se refleja en la satisfacción del usuario. Dicha situación problemática que se ha identificado, puede ser un resultado de las falencias que existen en el área de gestión del talento humano.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- ⁷ Determinar la relación que existe entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022
- Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022
- ¹¹ Determinar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022

² 1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Debido a la situación problemática en la gestión del talento humano de las instituciones públicas, es de suma trascendencia ampliar y profundizar las bases teóricas de estos dos temas, enfatizando la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, mediante la indagación y la comprobación de trabajos semejantes que se han realizado en tiempos anticipados.

Justificación práctica

Una vez obtenidos los resultados de la investigación se pasa a plantear las conclusiones de la misma, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación para saber cuál es el comportamiento de ellos, posterior a ello realizar las recomendaciones que una vez puestas en marcha mejorara la gestión del talento humano en las instituciones.

Justificación metodológica

En la justificación metodológica, para lograr los objetivos de estudio, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario, la cual tuvo como finalidad obtener información valiosa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta información será validada y procesada estadísticamente, con las inferencias y las pruebas de hipótesis correspondientes, en el sistema SPSS 25.0 y Excel, para la interpretación de los resultados en forma acertada y coherente.

Justificación de relevancia social

De su relevancia social, se benefician las instituciones públicas como las municipalidades, las mismas que brindan servicios a sus usuarios, debido a que han adquirido nuevos conocimientos para manejar de manera adecuada la gestión del talento humano y así alcanzar un mejor desempeño laboral de sus trabajadores administrativos.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: Municipalidad del centro poblado de Humaya, con domicilio fiscal en Av. Castilla S/n, – Lima – Huaura.

Delimitación temporal: Se desarrolló en el año 2022.

Delimitación social: Trabajadores permanentes y contratados.

Delimitación conceptual: Gestión del talento humano y desempeño laboral

2 CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.2. Investigaciones internacionales

Omotunde y Alegbeleye (2021), en su trabajo de investigación definió como objetivo: evaluar las prácticas de gestión del talento y desempeño laboral en una biblioteca pública de Nigeria. Con respecto a la metodología, se sabe que la investigación fue de tipo correlacional, también cuantitativa. La muestra fue conformada por 277 colaboradores. Se obtuvo que, los trabajadores consideraron que el desempeño laboral se encontraba en un nivel moderado, siendo en un 63,1%, también, consideran que el método de gestión que no se utiliza mucho es la planificación de la sucesión, representando un 46,6%. Asimismo, se mencionaron los problemas que impactan la gestión del talento, siendo primero la falta de financiación, siendo representada por un 65,3%, seguido de la pérdida constante de los mejores talentos, representando un 60,3%, finalizando con la mala comunicación, representando un 51,3%. Concluyeron que ambas variables poseen relación significativa y positiva, teniendo los siguientes valores: $r = 0,58$ y $p < 0,05$.

Zohreh (2017) elaboró una investigación centrada en identificar el impacto de la gestión en la retención de los colaboradores en el municipio de Zahedan. Con respecto a la metodología, fue descriptiva y correlacional. La población fue conformada por 100 trabajadores. Se concluyó considerando que la entidad tiene que enfatizar o preocuparse más por retener a los trabajadores con mejores capacidades.

Flores, Gómez y Velásquez (2017) en su artículo, se sabe que la metodología representó que fue cuantitativa. La muestra fue conformada por 39 trabajadores del municipio de Las Sabanas. Concluyeron que el municipio mencionado no realiza un adecuado reclutamiento y posterior selección, esto se demuestra porque los trabajadores administrativos no realizan de manera eficiente sus actividades.

Loor y Vera (2016) en su investigación: “Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler”. En Ecuador, definieron como su objetivo: analizar la evaluación de desempeño laboral para la mejorar gestión del personal administrativo. Con respecto a la metodología, se sabe que la investigación fue descriptiva, asimismo utilizó el método deductivo, inductivo y analítico. Como técnicas utilizaron la ficha de observación y entrevista. La muestra fue conformada por 42 trabajadores administrativos. Concluyeron que se cumplen con los 28 perfiles para los trabajadores administrativos, tal y como se detalla en la Normativa nacional, también, propusieron un plan de mejora para resolver o tomar medidas correctivas acerca de la problemática presentada.

Arizaga y Jativa (2016) en su tesis: Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora; en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, definió como objetivo: identificar la correlación entre ambas variables. Con respecto a la metodología, se sabe que la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, tuvo enfoque mixto, de método hipotético deductivo, tuvo diseño no experimental de corte transversal. El conjunto poblacional fue conformado considerando 1519 personas, de las cuales 1500 conformaron la muestra, entre colaboradores y personal operativo. Se concluye que ambas variables poseen como valor de correlación. 0.034.

2.3. Investigaciones nacionales

Apaza (2021) en su investigación se planteó identificar la relación entre gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Socabaya – Arequipa. El método de investigación fue cuantitativo no experimental con diseño correlacional. Utilizó una muestra de 86 trabajadores. Como resultado encontró que la gestión del talento fue diagnosticada como un nivel medio (76.7%), asimismo en la segunda variable encontró también como término medio (81.4%). De esta forma podemos determinar que la eficiencia de los trabajadores en la municipalidad estudiada tiene un nivel medio.

Condori (2018) como objetivo en su estudio fue, investigar cuál es el grado de relación la gestión del talento y el desempeño laboral, en una municipalidad de Puno. Fue cuantitativo, de tipo no experimental correlacional, el cual tomó a 46 trabajadores como muestra. Como resultado, encontró que el 34.8% de los colaboradores señalaron que en reiteradas veces han sentido una deficiente gestión del talento en la organización donde laboran, esto debido a que los funcionarios públicos de mayor jerarquía realizan convocatorias de personal cuyo ganador está asignado desde antes que inicie el reclutamiento. Concluyó que la gestión del talento, tiene una correlación de tipo moderada con un 0.528 con la variable desempeño laboral.

Del Castillo (2017) elaboró una investigación de tipo descriptiva correlacional, teniendo como población de 82 trabajadores llegando a la siguiente conclusión: Se demostró la existencia de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores que trabajan en el área administrativa en la Municipalidad distrital de Chaclacayo, teniendo un valor de correlación Rho de Spearman 0.77, representando una correlación muy alta. Con los resultados se concluye que si se mejora la gestión del talento se podrá mejorar el desempeño de los trabajadores.

Huamán (2017), con su trabajo "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina- 2017", tuvo como metodología que, la investigación fue descriptiva, tuvo diseño no experimental de corte transversal, se utilizó como técnica a la encuesta. La muestra fue conformada por 184 docentes. Se obtuvo que, del total de docentes considerados en la muestra, un 13% consideraron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel excelente, también, un 67% expresaron que se encuentra en un nivel regular, un 15% en nivel desestimulante, y el restante 5%, en un nivel primordial. Asimismo, con respecto a la segunda variable, se obtuvo que, el 6% expresaron que se encuentra en el nivel muy excelente, el 14%, excelente, el 64%, regular y el restante 16%, básico.

Valentín (2017) estableció como objetivo: investigar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de una institución pública de Huaylas – Ancash. La muestra fue conformada por 161 colaboradores. Se obtuvo que, un 11% consideraron que la primera variable se muestra en nivel alto, el 34%, medio y el 65%, bajo. Se concluye que la primera variable influye en la segunda.

Rojas y Vílchez (2018) definieron como objetivo: ¹ identificar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral en una institución pública de Lima. ¹⁸ Con respecto a la metodología, se sabe que la investigación fue correlacional, fue de tipo no experimental, asimismo utilizó método cuantitativo. La muestra fue conformada por 50 enfermeras. Se obtuvo que, con respecto a la primera variable, el 50% de la muestra se muestra de acuerdo, el 44%, en desacuerdo y el restante 6%, en desacuerdo. Se concluye que ambas variables poseen relación significativa, considerando el valor $p=0,000$.

2.3.1. Bases teóricas

Gestión del Talento Humano

Definiciones

Chiavenato (2009) considera que la gestión del talento humano corresponde a los procedimientos y políticas que se realizan para direccionar y mantener de manera positiva a los trabajadores en la organización.

Chiavenato (2011) expresa que el capital humano se compone de los talentos, los cuales son los individuos con resaltantes competencias y autonomía, y el contexto, el cual debe ser el idóneo para que los talentos puedan desarrollarse.

Para Armas, y Llanos y Traverso (2017) la gestión humana indudablemente es un arte que debe ser bien implementado en la organización para obtener los resultados deseados.

Según Mora (2012) menciona que con la gestión del talento humano las organizaciones pueden enfrentarse ante nuevos desafíos del entorno. Considera también que significa desarrollar las competencias de los trabajadores de acuerdo al nivel de exigencia o estándares del puesto que ocupan.

Pacheco, Henríquez, y Fuentes (2012) consideran que los trabajadores representan una ventaja con respecto a las demás organizaciones, ya que se componen de las habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores. También se trata sobre las actividades que van a desarrollar y la forma en la que deben desarrollarlas.

1 **Importancia de la gestión del talento humano**

Los gerentes hoy **se** enfrentan a problemas diversos dentro de las organizaciones, siendo el más resaltante, la insatisfacción de los trabajadores con su empleo actual y el clima organizacional, estos deben ser atendidos con prioridad para minimizar el riesgo y que no pueda afectar a los objetivos trazados.

Los diversos problemas y conflictos en las organizaciones deberán entonces ser resueltos por su propia gente; siendo pertinente que cuenten con trabajadores con las aptitudes necesarias, además de poseer capacidad de rapidez de respuesta y que pueda resolver situaciones conflictivas, entendiéndose que son los trabajadores el activo más para la organización, por el talento que cada uno de ellos predispone para diseñar y producir bienes y servicios, controlar, generar valor agregado a los procesos. Siendo también importante que se le brinden los recursos que necesitan y el establecimiento de objetivos junto con las formas de logro. (Vallejo,2016)

La importancia reca en que:

- Desarrolla constantemente a los trabajadores, se reduce la competencia entre los trabajadores, se demuestra una cultura por cumplir con los objetivos organizacionales.
- Equilibra los objetivos de los trabajadores con los objetivos organizacionales.

Castillo (2010) considera que los trabajadores son personas que se pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, cumpliendo con sus cargos. Ahora, para que estas personas puedan desarrollarse depende del crecimiento laboral que posean, el cual se compone de los nuevos conocimientos que asimila, así como del desarrollo de diferentes habilidades pertinentes. De ello depende considerablemente el éxito de las organizaciones, puesto que son ellos los que

realizan las actividades productivas o críticas, de las cuales se obtienen los ingresos.

Es así que considerando a Lozano (2007) consideró al talento humano como la característica diferenciadora de las organizaciones para que puedan lograr sus objetivos y conseguir el éxito, considerando las dificultades y variaciones del entorno globalizado.

Es posible mencionar que la ³gestión del talento humano se enfoca en desarrollar las capacidades y conocimientos de los trabajadores, así como de elaborar políticas que fortalezcan el valor de los recursos humanos para poder lograr los resultados esperados, por medio de las estrategias establecidas.

Objetivos de la gestión del talento humano

Vallejo (2016) considera que son los siguientes:

- Reclutar personas idóneas y motivarlas para que desempeñen los cargos pendientes correctamente.
- Por medio de los trabajadores idóneos, ayudar a que la organización pueda cumplir con sus objetivos.
- Desarrollar a los trabajadores para que puedan ser más competentes y productivos.
- Lograr que los trabajadores incrementen su satisfacción con la organización, puesto que ello representa que trabajen correctamente, direccionándose en el cumplimiento de los objetivos.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; que abarca la forma en la que la dirección o gerencia de la organización administra el trabajo para los trabajadores, considerando las jornadas laborales, ambiente agradable, entre otros.

- Administrar y generar cambios; los encargados tienen que mantener actualizados a los trabajadores, realizar capacitaciones para que puedan entender y adaptarse a los cambios del entorno, en aspectos como los sociales, tecnológicos, culturales. Con ello se podrá tener una mayor rapidez de respuesta frente a los cambios.
- Mantener políticas éticas y de transparencia; la organización debe elaborar informes donde se emitan datos sobre los trabajadores, y que pueda ser transparente y donde se demuestre la ética.
- Diseñar el trabajo individual y en equipo; la organización debe brindar condiciones idóneas de trabajo, para que el trabajador pueda realizar sus labores de la forma esperada.
- Recompensar a los talentos; ello es un elemento bastante importante, puesto que si los trabajadores cumplen con sus objetivos de la forma esperada la organización les debe recompensar, dependiendo de sus posibilidades, además resulta también importante recompensar a los que más destacan, para estimular más su desempeño.
- Evaluar su desempeño; donde por medio de la mencionada se pueden identificar las deficiencias o puntos débiles de los trabajadores, para poder analizarlas y tomar las medidas correctivas, para que puedan mejorar su desempeño.

Principales procesos de la gestión del talento humano

- **Admisión de personas; División de reclutamiento y selección de personal:** Es el conjunto de actividades enfocadas en reclutar a personas que comparten el perfil que se necesita para ocupar el o los puestos de trabajo disponibles, para luego realizar la selección de aquellas que son idóneas para desempeñar el puesto, considerando una serie de evaluaciones pertinentes. Los encargados de realizar este proceso son mayormente los psicólogos.

- **Aplicación de personas; División de cargos y salarios:** Es el conjunto de actividades enfocadas en diseñar las actividades que los trabajadores deberán realizar, así como información que contenga la orientación, metas, normas correspondientes. Ello lo realizan los analistas de cargos y salarios.
- **Compensación de personas; División de beneficios sociales:** Es el conjunto de actividades enfocadas en incentivar a los trabajadores, además de poder satisfacer sus necesidades. Ello abarca la remuneración, beneficios sociales, de los cuales se encargan los trabajadores sociales.
- **Desarrollo de las personas; División de capacitación:** Es el conjunto de actividades enfocadas en capacitar a los trabajadores, mejorando sus fortalezas para que puedan demostrar un mejor desempeño en sus actividades. Los encargados de realizar ello son los instructores o encargados de las capacitaciones.
- **Retención de personas; División de higiene y seguridad:** Son aquellas actividades enfocadas para mantener a los trabajadores, ello implica que se brinden óptimas y satisfactorias condiciones, puesto que no solo se retiene mediante recompensas o remuneraciones, sino también garantizando condiciones higiénicas y seguras para que la salud de los trabajadores no corra peligro y puedan llevar a cabo sus funciones. Las personas indicadas para este proceso son los ingenieros de seguridad, enfermeros.
- **Monitoreo de personas; División de personal:** Es el conjunto de actividades encaminadas a poder controlar la realización de labores de los trabajadores y los resultados obtenidos. Este proceso lo realizan analistas de disciplina utilizando bases de datos y/o sistemas de información organizacional.

Contexto actual de la Gestión del Talento Humano

Freire (2019), expresa que, considerando los entornos y cambios que se presentan en la gerencia empresarial en el presente siglo XXI, llevó a que las organizaciones se puedan enfocar en la gestión del talento humano, puesto que se encuentran en una época de tendencia humanista, donde el adecuado manejo y desarrollo de los trabajadores resulta un factor crucial para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones.

Freire (2019) considera que, con el paso del tiempo, las organizaciones están considerando a su capital intelectual, el cual es el conocimiento y/o talento de los trabajadores, en sus estados financieros. Menciona también que, si bien es cierto las recompensas monetarias influyen mucho en el desempeño de los trabajadores, pero el capital humano posee una relevancia considerable, ya que de ello depende los conocimientos que tengan los colaboradores para realizar sus funciones y su adaptación a diferentes exigencias o cambios (flexibilidad); y ello se ve influenciado por las decisiones que tomen la gerencia, puesto que serán fundamentales para el desempeño del personal frente al entorno competitivo, globalizado y cambiante en el que se encuentran las empresas.

Fernández (2015) considera que ¹ las competencias de los trabajadores abarcan sus actitudes, experiencias, conocimientos y aptitudes para poder desempeñar sus cargos.

Chiavenato (2011) considera que la gestión del talento humano es el conjunto de actividades enfocadas en investigar el mercado, reclutar y seleccionar trabajadores idóneos que poseen el perfil que se necesita para los puestos disponibles en las organizaciones.

¹ Dimensiones de la Gestión del talento humano

- **Selección y reclutamiento:** Chiavenato (2011) considera que el reclutamiento es el conjunto de actividades por las cuales la organización se encarga de difundir las ofertas de trabajo que posee, para atraer a personas idóneas para los cargos pendientes. Y la selección representa las actividades de filtro, con las cuales se podrá determinar si las personas cuentan con el perfil o formación idónea para que desempeñen los puestos de trabajo.

Según el autor, estos procesos requieren de diversas técnicas y operaciones, que motiven a los postulantes que cuentan con las capacidades y experiencias que se relacionen con el perfil del puesto disponible en la organización convocante, mediante la difusión del requerimiento hacia el mercado laboral.

El proceso de selección depende también de la elección que realice el gerente o la persona a cargo del proceso, ya que son ellos los que seleccionan a las personas que mejor perfil tienen para cubrir los puestos de trabajo disponibles, pero en ciertas ocasiones pueden equivocarse por determinados motivos, pudiéndose generar complicaciones posteriores.

- 1 **Desarrollo y capacitación del talento humano:** Werther y Davis (2014) consideran que las capacitaciones son actividades metódicas encaminadas a formar y desarrollar a los trabajadores sobre las características y requisitos que demandan los puestos de trabajo, para que así puedan realizar sus actividades de forma clara y correcta.

Chiavenato (2008) considera que las capacitaciones son actividades donde se enfatiza el desarrollo de capacidades y actitudes de los trabajadores, ello beneficia a la organización misma. El desarrollo también es un elemento de la capacitación, puesto que se trata el aprendizaje de cada trabajador y cómo se desenvuelven durante sus actividades.

Werther y Davis (2014) mencionan que desarrollar la organización es el punto más complicado y extenso, ya que abarca las formas en las que **las organizaciones asimilan y se** desenvuelven frente **a los cambios** del entorno, siendo crucial la capacidad de aprendizaje de los trabajadores y de los gerentes.

Freire (2019) menciona que, durante mucho tiempo, se pensaba que los procesos de desarrollo tanto de las personas como de la organización, solo eran necesarios cuando surgían dificultades para el logro de objetivos, como reacción y solución paliativa a corto plazo, mediante la capacitación inconsulta a los colaboradores, con el propósito a solucionar el problema detectado. Pero con el paso del tiempo y la llegada de la modernidad, las capacitaciones se consideran parte de la esencia de la organización, donde debe tener una adecuada estructura para su desarrollo y para lograr que los trabajadores puedan ser proactivos para obtener mejores resultados, además de que puedan adaptarse a los cambios del mercado.

Las capacitaciones influyen en la competencia que puedan demostrar los trabajadores, por ello resulta necesario que las organizaciones se enfoquen en ello para que el personal pueda mejorar continuamente.

- **Evaluación:** ¹ Werther y Davis, (2014) consideran **que la evaluación del desempeño laboral** abarca las actividades enfocadas en medir el rendimiento de cada trabajador, para identificar deficiencias, puntos fuertes y si cumplen con los resultados esperados u objetivos establecidos.

Chiavenato (2011) menciona que la evaluación del desempeño, en la antigüedad no era un tema tan recurrente y práctico, sino que era burocrático. Pero con el pasar del tiempo ¹⁷ **las organizaciones se preocuparon por evaluar el desempeño de sus** trabajadores, ya que no podían asegurar la estabilidad laboral a los mencionados, por ello, se enfocaron en evaluar a su personal e identificar los resultados conseguidos con los resultados esperados.

De lo anterior expuesto, podríamos entonces decir que la evaluación, permite conocer y valorar las capacidades de cada individuo, pero sobre todo permite medir y evaluar el desempeño de acuerdo con los resultados que la organización espera lograr.

Mediante la evaluación, se puede detectar las diversas deficiencias que restringen el adecuado desempeño y desarrollo de las personas en la organización, permitiendo posteriormente establecer programas de capacitación, para mejorar la calidad laboral.

Desempeño laboral

Definición

Chiavenato (2011) lo considera como el conjunto de las conductas de los trabajadores sobre su trabajo y los resultados obtenidos, además de considerar los objetivos establecidos por la organización, puesto que deben ser medibles y alcanzables.

Borzenillo, Mirabal y Barrios (2015) mencionan que se relaciona con los conocimientos, destrezas, capacidades, evaluación, lineamientos y el esfuerzo de los trabajadores para cumplir con sus objetivos de la forma esperada por la organización (Citado por Benavides, 2016).

Robbins, Stephen, Coulter (2013) consideran que, mediante el desempeño laboral que demuestran los trabajadores se puede saber si la organización realiza sus actividades de la forma adecuada, y que los trabajadores realizan sus actividades enfocándose en conseguir resultados esperados por las organizaciones. (Citado por Sum, 2015).

Pasquel y Urdanig (2015) consideran que el desempeño representa que un trabajador o grupo de trabajadores posee capacidades para producir, es decir, para realizar actividades de una organización, considerando el tiempo estimado y esfuerzo necesario.

Benavides (2016) consideran que corresponde a los trabajadores competentes, los cuales son necesarios para que las organizaciones puedan diferenciarse del resto de la competencia. También menciona que es necesario que la organización realice actividades para mejorar el desarrollo de sus trabajadores, mediante estrategias adecuadas, para así obtener mejores resultados.

Hincapié y Valencia (2014) consideran que las organizaciones deben brindar incentivos para que los trabajadores puedan sentirse considerados y motivados, contribuyendo así a que puedan demostrar un mejor desempeño.

Palaci (2015), en su libro “Psicología de la Organización”, expresó que ¹ el desempeño laboral representa la contribución que espera la organización del trabajador, con respecto al cumplimiento de sus funciones. Donde depende de las actitudes y aptitudes que demuestran durante los periodos de tiempo para así lograr los resultados esperados o éxito que espera la organización.

¹ **Objetivos de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (2011) considera que la mencionada evaluación no solo es conocer si los trabajadores son competentes o no para el cumplimiento de sus actividades y de los resultados esperados por las organizaciones, sino que va más allá. Puesto que menciona que también abarca identificar las causas por las que los trabajadores no logran sus objetivos, para poder elaborar las medidas pertinentes de cambio (retroalimentación). Para esto, resulta necesario comunicar de manera calmada y clara al trabajador sobre las sugerencias de acciones para cambiar su forma de realización de actividades y explicarle la importancia de que lo realice.

Iturralde (2017) considera que, como lo mencionó el anterior autor, no solo consiste en evaluar sus resultados, sino que se deben identificar las deficiencias y las causas de las mismas, para así comunicarse con el trabajador y consensuar las soluciones pertinentes. Ello va de la mano con la explicación al trabajador sobre por qué debe cambiar ciertas acciones, y la importancia de que lo haga.

Importancia de la evaluación de desempeño

Dessler (2009), mencionó ¹ que, los encargados de la gestión del talento humano saben que es muy importante realizar las actividades pertinentes para enfatizar que los trabajadores puedan desempeñarse de la mejor manera posible, puesto que así, la organización puede obtener mejores resultados, y, por ende, mayor productividad.

Una de las actividades cruciales de los gerentes en las organizaciones es que puedan dirigir al talento humano, hacia el cumplimiento de los objetivos, pero ello depende si logra colocar a un trabajador reclutado y posteriormente seleccionado en el puesto de trabajo que mejor se adecúe con sus capacidades. Con ello, los gerentes también deben capacitarlos y remunerarlos para que puedan realizar sus actividades con mejor desempeño, contribuyendo considerablemente en la productividad de la organización.

Palaci (2015) considera que es sugerible que las organizaciones puedan elaborar nuevas políticas de recompensas a los trabajadores, para que así puedan desempeñarse de mejor manera, también, menciona que deben realizar una adecuada toma de decisiones para identificar las deficiencias de los partícipes laborales, capacitarlos, además de poder darse cuenta si se deben cambiar ciertos requisitos o características de los puestos de trabajo disponibles que puedan complicar su realización.

² **Evaluación de desempeño**

Werther y Davis (2014) consideran que demuestra el rendimiento del trabajador en la organización en un determinado periodo de tiempo, de donde se puede concluir la contribución del mismo para la organización, siendo importante para que se decida mantener o no al trabajador.

La evaluación del desempeño de los trabajadores no solo sirve para las organizaciones, sino que también sirve para los mismos trabajadores, puesto que pueden darse cuenta de los resultados obtenidos y medirlos en función de los resultados establecidos por la organización (productividad), además que los encargados de la evaluación pueden brindarle una adecuada retroalimentación sobre cómo ha realizado sus actividades y cómo las puede cambiar para lograr los objetivos. También, sirve para que los gerentes o administradores del área de R.R.H.H puedan actuar ante aquellos que no puedan demostrar el desempeño esperado, donde deben ayudarlos brindándoles acciones correctivas, y para actuar frente a los que mejor desempeño demostraron, donde se les debe brindar incentivos y compensaciones para mantenerlos motivados.

Dessler (2009) considera que los motivos por los que se lleva a cabo la evaluación del desempeño de los trabajadores son: por los indicadores que consideran los gerentes o jefes sobre los resultados obtenidos, también para que se puedan verificar las acciones que se están desarrollando de manera incorrecta, para corregirlas correspondientemente y para enfatizar las acciones que si está desarrollando bien, y que es importante para observar las fortalezas y debilidades del trabajador, para poder colocarlo en un puesto de trabajo que se adecúe a él.

Lo mencionado son motivos que representan la importancia de la evaluación del desempeño laboral, donde se tienen dos perspectivas, una la de los trabajadores y la otra es la de la organización, la cual es manifestada por el o los jefes del Área de recursos humanos, enfatizando que ambas perspectivas deben entenderse para que se demuestre un mejor desempeño y se puedan cumplir con los objetivos organizacionales.

1 Factores de la Evaluación del Desempeño Laboral

Iturralde (2017) considera que son la cantidad y calidad del trabajo, los conocimientos de los trabajadores sobre el puesto que se desea desempeñar, la planificación con ellos y sobre el puesto, relaciones interpersonales tanto entre trabajadores como con los gerentes, control de costos y si se utiliza algún manual sobre desarrollo profesional para que cumplan con sus tareas de la forma esperada.

1 Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral

Iturralde (2017) menciona **que** para que la evaluación del desempeño de los trabajadores pueda ser fructífera debe estar previamente planificada, considerando las actividades y requisitos correspondientes, así como el plazo de resultados esperados tanto a corto, mediano y largo plazo. De ello resultan beneficiados todos los individuos que se relacionan con la empresa, siendo los trabajadores, el gerente, la misma empresa y la comunidad a la que se dirige.

- **Beneficios para el trabajador:** Los trabajadores se ven beneficiados de la evaluación del desempeño laboral ya que les transmite las características o estándares que la organización desea que cumplan, también las expectativas de los gerentes o jefes sobre el desempeño esperado, así como conocer los métodos que utilizan los encargados de la evaluación para mejorar el desempeño del personal y, por último, los trabajadores pueden autoevaluarse, para saber cómo se va desarrollando **su desempeño**.
- **Beneficios para el gerente como administrador de personas:** Beneficia a **los gerentes** ya que evalúan el comportamiento de los trabajadores, utilizando criterios cruciales, con los que se pueden elaborar medidas de solución o correctivas para mejorar el desempeño del personal y pueda ser el esperado por las organizaciones.
- **Beneficios para la organización:** Beneficia también a la organización misma, ya que mediante la evaluación les posibilita saber la contribución general de los trabajadores en un periodo de tiempo establecido. También le permite cambiar ciertos lineamientos de la política de R.R.H.H, para que pueda ser más adecuado, mejorar las relaciones interpersonales y se pueda lograr un mejor desempeño.

Responsabilidad de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2011) considera que lo siguiente:

- El gerente de la organización es el principal encargado de llevar a cabo la evaluación.
- Considera también que el mismo trabajador puede autoevaluarse, considerando indicadores cruciales, para que reconociendo ello, el mismo pueda concluir qué soluciones tiene que aplicar.
- Es posible que el gerente junto con el trabajador se encargue de evaluar el desempeño, para que así puedan formular objetivos medibles y alcanzables de forma consensuada, asimismo, para saber que el trabajador se compromete por cumplir con los objetivos, los recursos que necesita y los resultados que debe lograr.
- Es posible evaluar el desempeño laboral por medio del equipo de trabajo, donde se puedan considerar los elementos cruciales y tomar las medidas correspondientes para corregir las deficiencias que se muestren, para que se puedan convertir en fortalezas.
- También el área de R.R.H.H o la comisión de evaluación, las cuales son grupos conformados por personas especializadas en el tema, pueden realizar la evaluación en las organizaciones, siempre y cuando exista cualquiera de las mencionadas áreas.

Dimensiones del desempeño laboral

Satisfacción laboral: Robbins, Stephen y Coulter (2013), consideran que representa las actitudes que demuestra la persona en el centro de trabajo donde labora, donde si se encuentra satisfecho podrá demostrar actitudes y/o comportamientos positivos, y si no lo está, demostrará actitudes y o comportamientos negativos.

Blum y Naylor (2008) consideran que la satisfacción laboral es el resultado de elementos que influyen en los trabajadores, como la remuneración, condiciones de trabajo, jefes, ascensos.

Compensación y beneficios: Chiavenato (2011) considera que la compensación representa la remuneración que la organización le asigna a un trabajador por el servicio o disposición brindada.

La organización debe elaborar y establecer estrategias también para compensar a los trabajadores, por medio de incentivos, entre otros, para poder motivarlos y así realicen sus actividades mostrando un mejor desempeño. Pero se debe tener en cuenta que se podrá motivarlos si se satisfacen las necesidades y objetivos de los trabajadores, y que las compensaciones se les brindará cuando cumplan con los objetivos de la organización,

Trabajo en equipo:

Ander-Egg (2012) considera que es el conjunto de personas que poseen cualidades y capacidades diferentes, pero que se complementan para realizar actividades correspondientes para lograr los objetivos establecidos.

Chiavenato (2011), menciona que la acción más importante del gerente es en formar el equipo de trabajo, para que así puedan complementarse y realizar las actividades para lograr los objetivos organizacionales, consiguiendo resultados esperados. Depende también los métodos que utilice para preparar y desarrollar a los integrantes del grupo, para que demuestren un adecuado desempeño.

Los equipos de trabajo según Koontz, Wihrich y Cannice (2014) ¹ vienen a ser un número pequeño de individuos con capacidades, destrezas y conocimientos diferentes y complementarios, los cuales están comprometidos al logro de un objetivo universal, donde todos y cada uno es responsable de ese logro.

Hoy es más común afirmar que la capacidad de resolver problemas y proponer soluciones en un equipo, siempre será mejor a la de una sola persona. (Ander-Egg, 2012).

El trabajo en equipo es la suma de estrategias, métodos y procedimientos que desarrollan los trabajadores para el logro de sus propósitos, ya que todo equipo de trabajo busca alcanzar propósitos comunes, estos se constituyen con la convicción de que poniendo en práctica sus competencias, habilidades y capacidades, generara una sinergia que fortalecerán y harán más eficiente las tareas encomendadas.

2.3.2. Bases filosóficas

Cardona, Chumaceiro, Beltrán, Contreras, Acurero, Gómez, Gómez, Vitola, Arce, Jiménez y Caldera (2018) mencionan que McGregor formuló dos conjuntos de supuestos, por un lado, la teoría X presenta una visión negativa de las personas asumiendo que éstas tienen pocas ambiciones, les desagrada trabajar, quieren eludir responsabilidades y deben ser supervisadas estrechamente para trabajar con eficacia. Por otra parte, la Teoría Y presenta una visión positiva y asume que las personas se pueden dirigir solas, aceptan las responsabilidades y piensan que trabajar es algo tan natural como descansar o jugar.

2.3.3. Definiciones de términos básicos

- **Ambiente de trabajo:** Abarca las condiciones en las que se encuentran los trabajadores para realizar sus actividades, siendo las condiciones del entorno, de los materiales y equipos, entre otras.
- **Capacidades:** Abarca las cualidades o características intelectuales de las personas que les permiten realizar determinadas acciones.
- **Capacitaciones:** Proceso que posibilita al capacitando de ciertos conocimientos, que modificaran su comportamiento propio y de la organización a la que pertenecen.
- **Compromiso:** Es la preocupación, conciencia u obligación moral de una persona por realizar una determinada acción, como efecto de agradecimiento, sentimiento de deuda o diferentes circunstancias.

- **Comunicación:** Representa el intercambio de datos o información(mensaje) entre dos a más individuos, considerando una serie de elementos que son de los que dependen que el mensaje pueda ser emitido, recibido y entendido, formulando respuestas u opiniones.
- **Conocimientos:** Son los datos o información de las personas sobre temas determinados, como materias, situaciones.
- **Control:** Es el proceso encargado de verificar el cumplimiento de protocolos o políticas sobre la realización de funciones, considerando los objetivos organizacionales.
- **Desempeño:** Es el conjunto de actitudes y aptitudes de las personas para realizar determinadas acciones, mayormente en los puestos de trabajo.
- **Habilidades:** Son las capacidades o posibilidades de una persona de realizar alguna actividad de la forma correcta y con facilidad.
- **Incentivos:** Es aquel estímulo que recibe un empleado para aumentar su desempeño laboral y la productividad de la empresa, estos incentivos son eficaces para la empresa ya que reduce costos y genera rentabilidad para ellos.
- **Mejora continua:** Es el conjunto de actividades enfocadas en evaluar resultados, para poder identificar los factores o indicadores con los que se puedan realizar acciones correctivas y así lograr la optimización.
- **Proceso:** Es el conjunto de actividades sucesivas que se encaminan para poder lograr un objetivo determinado.
- **Salario:** Se refiere a la actividad que una persona realiza y por eso recibe un sueldo, ese sueldo permite a la persona subsistir y le da motivación para seguir ejerciendo la actividad.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La Gestión del talento humano ¹⁴ se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.

2.4.2 Hipótesis específicas

- La selección, reclutamiento se relacionan con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.
- La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.
- La evaluación se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.

² 2.4.3 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	X.1.- Selección y reclutamiento	Evaluación Entrevista Inducción	Siempre Casi Siempre
	X.2.- Capacitación	Plan de capacitación Necesidad de capacitación Programación de capacita.	A veces Casi nunca Nunca
	X.3.- Evaluación	Desempeño laboral Trabajo en equipo Productividad	Likert
		Remuneración	Siempre Casi Siempre

(Y) DESEMPEÑO LABORAL	Y.1.- Satisfacción laboral	Reconocimiento Ambiente laboral	A veces Casi nunca
	Y.2.- Compensación y beneficios	Incentivos Promoción Bonos	Nunca
	Y.3.- Trabajo en equipo	Comunicación Solidaridad Empatía	Likert

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación se enmarcó en el tipo aplicada, debido a que se consideraron conceptos y teorías para formular alternativas de solución. Civicos y Hernández (2009) consideran al mencionado tipo como la investigación que se caracteriza por considerar fundamentos y tratar de resolver la problemática.

La presente investigación tuvo enfoque cuantitativo. Muñoz (2011) expresa que en el enfoque mencionado se recopilan datos para poder determinar si se acepta o no las hipótesis formuladas, utilizando la estadística.

La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran que en el diseño mencionado no se modifican la información de las variables, sino que se observarán los fenómenos tal y como ocurran.

La investigación fue de nivel correlacional. Donde, ¹ Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran que dicho nivel se centra en determinar la relación entre dos variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La investigación estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Humaya, los mismos que son en un aproximado de 40 trabajadores. Para Ventura (2017) define que la población son las personas sujeto a la investigación.

3.2.2 Muestra

Los datos son recogidos de toda la población, por lo tanto, será CENSAL. Según Ventura (2017) define que la muestra es extraer una parte de la población, la cual es representativa.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Como técnica se utilizó la encuesta. López y Fachelli (2015) consideran que con la encuesta se puede saber lo que los participantes piensan sobre una determinada problemática, siendo un medio indicado para recopilar información representativa.

3.3.1 Instrumento

Como instrumento se usó el cuestionario. López y Fachelli (2015) consideran que es la herramienta con la cual se pueden recopilar los datos necesarios de los participantes sobre las variables de estudio para el desarrollo de la investigación.

Confiabilidad de las dos variables consideradas en la investigación.

1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	18

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

En el tema estadístico, será considerada el programa SPSS; asimismo la prueba de R de Pearson para la comprobación de las hipótesis sobre alguna relación de ambas variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

4.1.1 Descripción de la variable Gestión del talento humano

Se utilizó el Baremos, siendo lo siguiente:

Tabla 1. Baremos de la variable gestión del talento humano

Gestión del talento humano	Nivel Ineficiente [12 - 16]
	Nivel Eficiente [16 - 26]
	Nivel Muy Eficiente [26 - 32]
Selección y reclutamiento	Nivel Ineficiente [3 - 4]
	Nivel Eficiente [4 - 9]
	Nivel Muy Eficiente [9 - 10]
Capacitación	Nivel Ineficiente [3 - 5]
	Nivel Eficiente [5 - 9]
	Nivel Muy Eficiente [9 - 11]
Evaluación	Nivel Ineficiente [4 - 6]
	Nivel Eficiente [6 - 9]
	Nivel Muy Eficiente [9 - 11]

Tabla 2. Niveles de la gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	18	45,0	45,0	45,0
	Eficiente	10	25,0	25,0	70,0
	Muy Eficiente	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

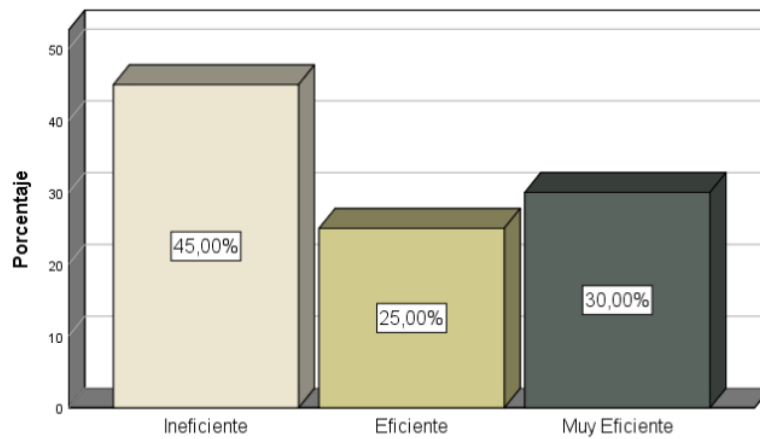


Figura 1. Niveles de la gestión del talento humano

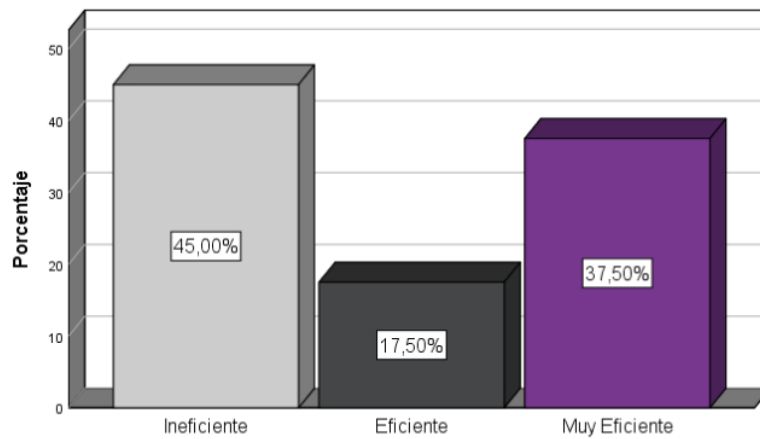
Interpretación:

Considerando la figura 1, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 45.00% consideran que se encuentra en un nivel ineficiente, el 30.00%, muy eficiente, y 25.00%, eficiente.

Tabla 3. Niveles de selección y reclutamiento

		4		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Ineficiente	18	45,0	45,0	45,0
	Eficiente	7	17,5	17,5	62,5
	Muy Eficiente	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario



1
Figura 2. Niveles de selección y reclutamiento

Interpretación:

Considerando la figura 2, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 45.00% consideran que se encuentra en un nivel ineficiente, el 37.50%, muy eficiente, y 17.50%, eficiente.

Tabla 4. Niveles de la capacitación

	Frecuencia	1 Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficiente	12	30,0	30,0	30,0
Eficiente	19	47,5	47,5	77,5
Muy Eficiente	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

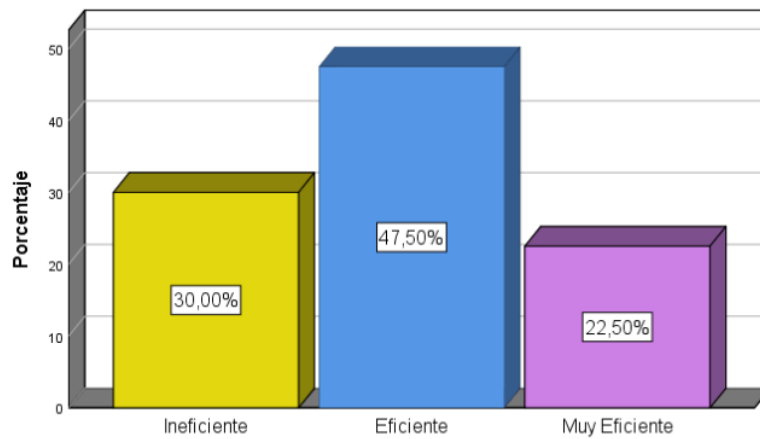


Figura 3. Niveles de la capacitación

Interpretación:

Considerando la figura 3, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 47.50% consideran que se encuentra en un nivel eficiente, el 30.00%, ineficiente, y 22.50%, muy eficiente.

Tabla 5. Niveles de la evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	16	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	22	55,0	55,0	95,0
	Muy Eficiente	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

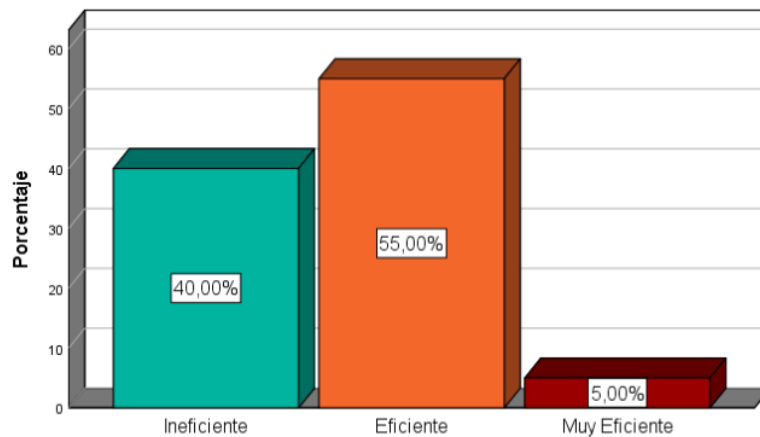


Figura 4. Niveles de la evaluación

Interpretación:

Considerando la figura 4, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 55.00% consideran que se encuentra en un nivel eficiente, el 40.00%, ineficiente, y 5.00%, muy eficiente.

4.1.2 Descripción de la variable desempeño laboral

Se utilizó el Baremos, siendo lo siguiente:

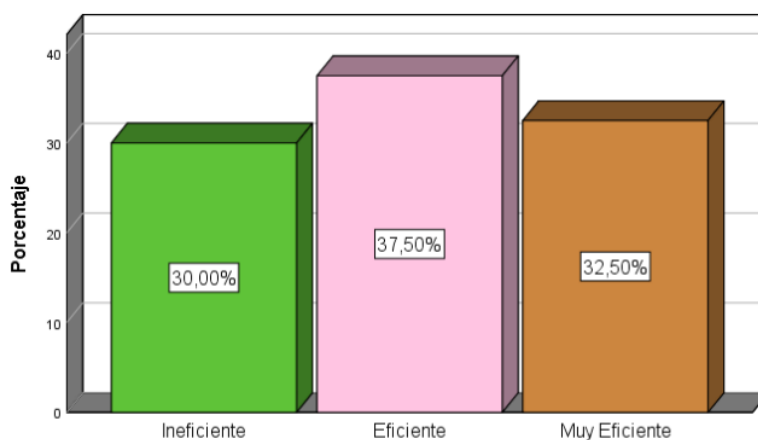
Tabla 6. Baremos de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral	Nivel Ineficiente [12 - 18]
	Nivel Eficiente [18 - 29]
	Nivel Muy Eficiente [29 - 34]
Satisfacción laboral	Nivel Ineficiente [3 - 4]
	Nivel Eficiente [4 - 9]
	Nivel Muy Eficiente [9 - 11]
Compensación y beneficios	Nivel Ineficiente [4 - 6]
	Nivel Eficiente [6 - 11]
	Nivel Muy Eficiente [11 - 12]
Trabajo en equipo	Nivel Ineficiente [4 - 6]
	Nivel Eficiente [6 - 11]
	Nivel Muy Eficiente [11 - 13]

Tabla 7. Niveles del desempeño laboral

		Frecuencia	4 Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	12	30,0	30,0	30,0
	Eficiente	15	37,5	37,5	67,5
	Muy Eficiente	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario



1 **Figura 5. Niveles del desempeño laboral**

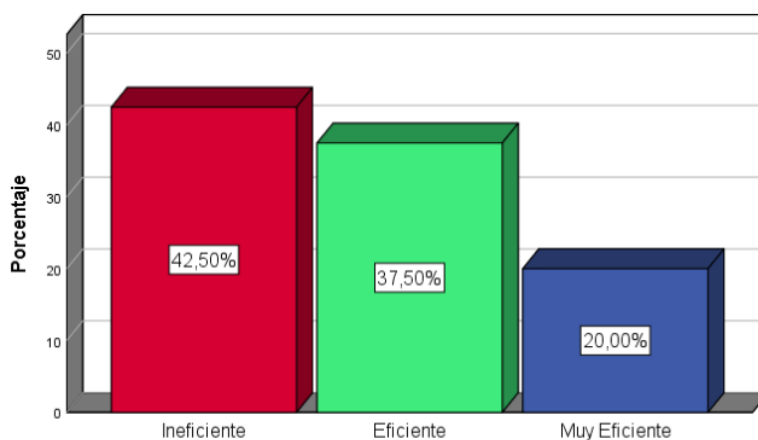
Interpretación:

Considerando **la figura 5, se muestra que**, del total de la muestra, con respecto a la variable mencionada, el 37.50% consideran que se encuentra en un nivel eficiente, el 32.50%, muy eficiente, y 30.00%, ineficiente.

Tabla 8. Niveles de la satisfacción laboral

		Frecuencia	¹ Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	17	42,5	42,5	42,5
	Eficiente	15	37,5	37,5	80,0
	Muy Eficiente	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario



¹ **Figura 6. Niveles de la satisfacción laboral**

Interpretación:

Considerando la figura 6, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 42.50% consideran que se encuentra en un nivel ineficiente, el 37.50%, eficiente, y 20.00%, muy eficiente.

Tabla 9. Niveles de la compensación y beneficios

Válido		Frecuencia	6 Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Ineficiente	17	42,5	42,5
	Eficiente	9	22,5	22,5	65,0
	Muy Eficiente	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

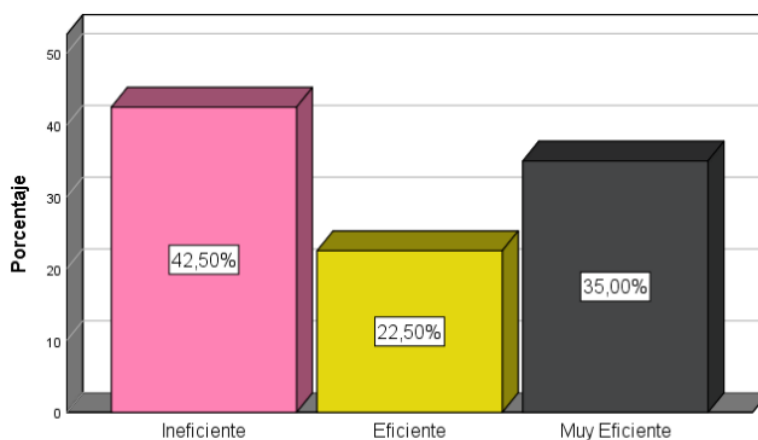


Figura 7. Niveles de la compensación y beneficios

1

Interpretación:

Considerando la figura 7, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 42.50% consideran que se encuentra en un nivel ineficiente, el 35.00%, muy eficiente, y 22.50%, eficiente.

Tabla 10. Niveles del trabajo en equipo

Válido		Frecuencia	Porcentaje	1	Porcentaje
				válido	acumulado
	Ineficiente	16	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	18	45,0	45,0	85,0
	Muy Eficiente	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

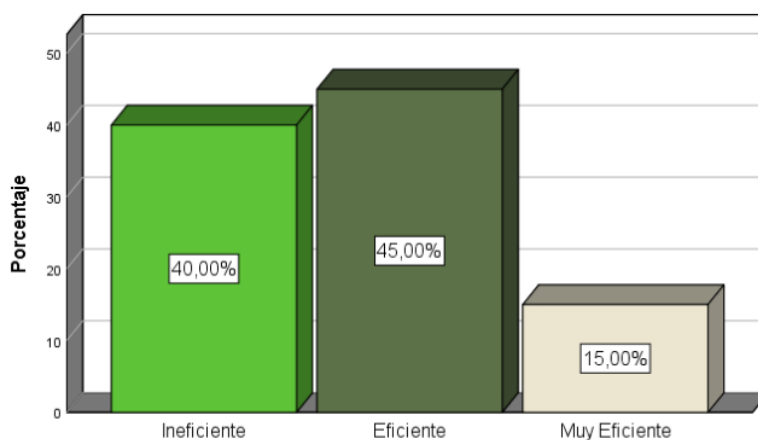


Figura 8. Niveles del trabajo en equipo

Interpretación:

Considerando la figura 8, se muestra que, del total de la muestra, con respecto a la dimensión mencionada, el 45.00% consideran que se encuentra en un nivel eficiente, el 40.00%, ineficiente, y 15.00%, muy eficiente.

4.2 Contratación de hipótesis

Tabla 11. Hipótesis general

Correlaciones

		GESTIÓN DEL TALENTO_HU MANO	DESEMPEÑO_ LABORAL
GESTIÓN DEL TALENTO_HUMANO	Correlación de Pearson	1	,717**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,717**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Considerando la tabla 11, se demuestra que ambas variables poseen como valor de correlación: 0,717, considerando el valor Sig<0,05, indicando que se acepta la H1. Representando una relación directa y significativa.

Tabla 12. Hipótesis específica 1

Correlaciones

		SELECCIÓN_Y _RECLUTAMIE NTO	DESEMPEÑO_ LABORAL
SELECCIÓN_Y_RECLUTAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,751**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Considerando la tabla 12, se demuestra que la mencionada dimensión y la segunda variable poseen como valor de correlación: 0,751, considerando el valor Sig<0,05, indicando que se acepta la H1. Representando una relación directa, alta y significativa.

Tabla 13. Hipótesis específica 2

		CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
		N	
CAPACITACIÓN	Correlación de Pearson	1	,526**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,526**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Considerando la tabla 13, se demuestra que la mencionada dimensión y la segunda variable poseen como valor de correlación: 0,526, considerando el valor Sig<0,05, indicando que se acepta la H1. Representando una relación directa y significativa.

Tabla 14. Hipótesis específica 3

		EVALUACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
EVALUACIÓN	Correlación de Pearson	1	,538**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,538**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Considerando la tabla 14, se demuestra que la mencionada dimensión y la segunda variable poseen como valor de correlación: 0,538, considerando el valor Sig<0,05, indicando que se acepta la H1. Representando una relación directa, alta y significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En el presente estudio se realizó la prueba de la hipótesis general, la cual concluyó que existe una relación directa moderada significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, 2022, evidenciando en el coeficiente de Pearson (0,717) y el nivel de significancia ($p=0.000$). Este resultado coincide con los hallazgos de Omotunde y Alegbeleye (2021) donde concluyen que ambas variables poseen relación significativa y positiva, teniendo los siguientes valores: $r = 0,58$ y $p < 0,05$, asimismo respalda lo dicho también por Condori (2018) quien concluye que la gestión del talento tiene una correlación de tipo moderada con un 0.528 con la variable desempeño laboral. También con el estudio Del Castillo (2017) donde concluye que ambas variables se relacionan, teniendo un valor de correlación Rho de Spearman 0.77, representando una correlación muy alta. Del mismo modo con el estudio de Valentín (2017) concluye que la gestión del talento, influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores. Y, por último, Rojas y Vílchez (2018) concluyeron que ambas variables poseen relación significativa, considerando el valor $p=0,000$. La explicación a estos resultados está en lo expresado por Chiavenato (2009) donde considera que la gestión del talento humano corresponde a los procedimientos y políticas que se realizan para direccionar y mantener de manera positiva a los trabajadores en la organización.

² CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Basado en el estadígrafo de la contrastación que mostro un $r=0,717$, podemos concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, 2022.
- Basado en el estadígrafo de la contrastación que mostro un $r=0,751$, podemos concluir que ¹ existe relación significativa entre la selección y reclutamiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, 2022.
- Basado en el estadígrafo de la contrastación que mostro un $r=0,526$, podemos concluir que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, 2022.
- Basado en el estadígrafo de la contrastación que mostro un $r=0,538$, podemos concluir que ¹² existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, 2022.

6.2 Recomendaciones

1. Considerar las tres dimensiones de primera variable utilizadas en la investigación, para que pueda ¹ mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.
2. Capacitar a la persona que recluta, para que realice una buena inducción, haga una correcta evaluación y realice una buena entrevista.
3. Desarrollar un adecuado plan de capacitación con el objetivo de tener empleados que sumen a la empresa
4. Evaluar de manera trimestral la productividad, desempeño laboral y el trabajo en equipo en el personal.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- ¹ Ander-Egg, E. (2012). *El equipo de trabajo*. México: Progreso SA de CV.
- ¹ Apaza, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del distrito del municipio de Socabaya en 2019 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>
- Arizaga, F. y Jativa, S. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora*. Quito 2016. (Tesis para Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11230/TESIS%20CORRELACION%20DE%20LA%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20LA%20EVALUACION%20DEL%20POTENCIAL%20CON%20INFORMACION%20RECOPILADA%20POR%20UNA%20EMPRESA%20CONSULTORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ¹ Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017) *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*, Universidad ECOTEC, Samborondón - Ecuador. Recuperado de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- ¹ Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- ¹³ Calderón Hernández, G. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia*. Cuadernos de administración, 17(28), 71-90.
- Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010). *Gestão humana na empresa colombiana: suas características, desafios e contribuições: Uma aproximação a um sistema integral*. Cuadernos de administración, 23(41), 13-36.

¹ Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Gómez, E., Vitola, S., Arce, J., Jiménez, L. y Caldera, K. (2018). Enfoques, Teorías, Perspectivas del Administración de empresas y sus programas académicos. CECAR

Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.

Chiavenato (2011). Gestión del talento humano. Mc graw Hill.

¹ Condori, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en Puno. [Universidad Nacional del Altiplano]. En UNA. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>

¹ Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. (11ª Ed.). México D.F.: Pearson Education.

ESAN. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. ESAN Business. Lima, Perú.

Flores, Gómez y ¹ Velasquez (2017). Incidence of human talent management in the work performance of the workers of the Mayor's Office Las Sabanas, municipality of the department of Madriz in the first half of 2016. Artículo científico.

¹⁶ Freire, M. C. A. (2019). DISEÑO DE PROCESOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO. Publicaciones y Libros-Consejo Editorial UTA, (1), 116.

¹⁰ Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. Human Resource Management, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>

¹ Huamán, J. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017 (tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 25 de abril de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹ Iturralde, J. (2017). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Koontz, H., Wihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw Hill.

¹ Loor, V & Vera, N. (2016). Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler. Tesis de licenciatura. Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Ecuador.

Michaels, E. (2003). La guerra por el talento. Editorial Norma.

Mora Vanegas, C. (2012). Gestión de talento humano

¹ Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management praktijken en arbeidsprestaties van bibliothecarissen in universiteitsbibliotheken in Nigeria. Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>

¹ Pachano Azuaje, F., & Gutiérrez Altuve, K. (2014). Propuesta metodológica para evaluar el desempeño de profesionales en el mercado laboral. Caso Ingeniería de Sistemas. Educere, 18(59), pp. 61-72.

Pacheco Habert, G. S., Henríquez Zúñiga, C. E., & Fuentes Riquelme, H. (2012). Del Recurso Humano al humano con recursos: una propuesta en el estudio de encadenamientos. El Periplo Sustentable, (23), pp. 7-26.

Palaci, F. (2015). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson

¹ Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

¹ Ríos Manríquez, M., López Salazar, A., & López Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. HOLOS, 3(31), pp. 308-320.

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación

¹ Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

⁸ Valeriano, L. (2013). *Cómo optimizar la gestión pública del Perú*, 16 (31), pp. 73-79, Perú. Recuperado de file:///C:/Users/MASTER%202/Downloads/8766-30409-1-PB.pdf

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Huaylas Sur. Personal de la Red de Salud [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]*. En Repositorio Institucional - UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

⁸ Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola editores. Recuperado el, 6.

⁴ Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana.

ANEXOS

15 Anexo N° 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS	
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?</p>	<p>1 OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.</p>	<p>12 HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.</p>	<p>TALENTO HUMANO</p>	<p>1 Selección y reclutamiento</p>	<p>Evaluación</p> <p>Entrevista</p> <p>Inducción</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p>	
				<p>Capacitación</p>	<p>Plan de capacitación</p> <p>Necesidad de capacitación</p> <p>Programación de capacita.</p>		
<p>4 PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral</p>	<p>7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La selección, reclutamiento se relacionan con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.</p> <p>La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.</p> <p>La evaluación se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022.</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Evaluación</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p>	
				<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Productividad</p> <p>Remuneración</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Ambiente laboral</p>		<p>Diseño: No experimental de corte transversal</p>
				<p>Compensación y beneficios</p>	<p>Incentivos</p> <p>Promoción</p> <p>Bonos</p>		<p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p>

<p>en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022? ¿Qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022?</p>	<p>desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022 Determinar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022</p>			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Comunicación Solidaridad Empatía</p>	<p>Población: 40 Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	--	--	---------------------------------	---	---

Anexo N° 02: Instrumentos de investigación

La presente encuesta ¹ forma parte del trabajo de investigación titulada: **TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA, 2022**, que posee fines académicos, además que se mantendrán seguros los datos de los participantes.

Se le agradece su valiosa participación en el presente instrumento.

Instrucciones: Proceda a leer las preguntas, luego considere la escala a continuación y marque con una (X) en los casilleros de alternativas que se adecúen a su opinión.

	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)				
N°	Ítems				Alternativa				
					5	4	3	2	1
VI: Gestión del Talento Humano									
D1: Selección y reclutamiento									
1	Los procesos de selección y reclutamiento son planificados de acuerdo a las necesidades de la organización.								
2	En su organización se recluta y selecciona personas de acuerdo a los requerimientos de las áreas.								
3	Las convocatorias para la el reclutamiento y selección son abiertas al público.								
D2: Capacitación									
4	Percibe usted que son capacitados de acuerdo a la actividad que realiza en el puesto de trabajo.								
5	En su organización se estructura un plan de capacitación anual.								
6	Se considera las capacitaciones como una necesidad para mejorar el servicio a los usuarios.								
D3: Evaluación									
7	Sus experiencias laborales son fortalecidas con otros entrenamientos por parte de su organización.								
8	Las capacitaciones van de acuerdo a sus habilidades para mejorar su desempeño laboral.								
9	Las evaluaciones en su organización sirven para medir su desempeño laboral.								

La presente encuesta ¹ forma parte del trabajo de investigación intitulada: **TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA, 2022**, que posee fines académicos, además que se mantendrán seguros los datos de los participantes.

Se le agradece su valiosa participación en el presente instrumento.

Instrucciones: Proceda a leer las preguntas, luego considere la escala a continuación y marque con una (X) en los casilleros de alternativas que se adecúen a su opinión.

	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)				
Nº	Ítems				Alternativa				
					5	4	3	2	1
V2: Desempeño Laboral									
D1: Satisfacción laboral									
10	El liderazgo que percibe de los directivos de su entidad le permite un adecuado desempeño laboral.								
11	Por las tareas cumplidas su jefe le otorga algún reconocimiento para fortalecer su desempeño laboral.								
12	En su institución se promueve el desarrollo laboral y personal.								
D2: Compensación y beneficios									
13	Los resultados esperados por su rendimiento laboral están de acuerdo a la productividad programada.								
14	Se siente usted motivado para incrementar su rendimiento laboral								
15	Siente usted que las oportunidades en su organización son equitativas y para todos.								
D3: Trabajo en equipo									
16	En su organización se promueve el trabajo colaborativo entre sus compañeros de labores.								
17	El liderazgo de su jefe inmediato incita el trabajo en equipo.								
18	La comunicación de su jefe es asertiva con todos los colaboradores a su cargo.								

CARMEN OK

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	prezi.com Fuente de Internet	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	Submitted to Liberty University Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
17	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Apagado