



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad De Ciencias Económicas Contables y Financieras

Escuela Profesional De Ciencias Contables y Financieras

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021

Tesis

Para optar Título Profesional de Contador Público.

Autor

Jimenez Alcantara, Dony Piero

Asesor

Mg. Cpcc. Roque Ceferino Trebejo

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

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

FACULTAD: Ciencias Económicas, Contables y Financieras Ciencias Contables y Financieras

ESCUELA PROFESIONAL: Ciencias Contables y Financieras

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Dony Piero Jimenez Alcantara	73791570	07/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Ceferino Trebejo Roque	15624142	0000-0001-7970-2467
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Romero Herbozo Nidia Elena	15590319	0000-0001-8226-4656
Rodriguez Ramirez Manuel Augusto	15587210	0000-0002-0670-5058
Muñoz Quichiz Javier Angel	15761830	0000-0002-3678-8579

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA MARIA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	issuu.com Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A mi madre, por el cariño, amor y apoyo incondicional en
todo el desarrollo de mi vida.

A mi padre, por el ejemplo de esfuerzo, compromiso y
dedicación.

A mis hermanos por todo el cariño brindado.

A mis abuelos, por todo el cariño y esfuerzo brindado

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, quien ha guiado mi camino y haberme dado fuerza para seguir a pesar de las adversidades.

A mi familia por estar siempre apoyándome de manera constante y ser un gran ejemplo de unión.

INDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC	xiii
INTRODUCCION	xiv
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4

1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitación de estudio	5
CAPITULO II	6
MARCO TEORICO.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	6
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Definición de términos básicos	25
2.4. Operacionalización de variables	27
2.5. Hipótesis	28
2.5.1 Hipótesis General.....	28
2.5.2. Hipótesis específicas	28
CAPÍTULO III	29
METODOLOGÍA	29
3.1. Enfoque de la investigación	29
3.2. Tipo de investigación.....	29
3.3. Diseño de investigación	29

3.4. Población y muestra.....	30
CAPITULO IV.....	32
Resultados.....	32
CAPITULO V:.....	48
DISCUSIÓN.....	48
5.1 Discusión de los resultados.....	48
CAPITULO VI.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
6.1 Conclusiones.....	50
6.2 Recomendaciones.....	51
CAPITULO VII.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	52
7.1 REFERENCIAS.....	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Captas con rapidez los conocimientos y buenas practicas aplicadas dentro de tu centro de labores?	32
Tabla 2 ¿Aplicas los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión en tus labores?.....	33
Tabla 3 ¿Ofreces apoyo, ayuda u orientación con respeto y amabilidad?	34
Tabla 4 Participas activamente en trabajos de equipo	35
Tabla 5 ¿Consideras que te empeñas al realizar las labores encomendadas?	36
Tabla 6 ¿Te convocan a programas de capacitación realizadas por tu institución?..	38
Tabla 7 ¿Consideras que los demás trabajadores son eficientes y eficaces?	39
Tabla 8 ¿Te sientes satisfecho con las tarea que se te encomiendan?	40
Tabla 9 ¿Consideras que tienes oportunidad de aprender y crecer en tu institución?	41
Tabla 10 ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?.....	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Captas con rapidez los conocimientos y buenas practicas	32
Figura 2 Aplicas los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión..	33
Figura 3. Ofreces apoyo, ayuda u orientación con respeto y amabilidad	35
Figura 4 Participas activamente en trabajos de equipo	36
Figura 5 Consideras que te empeñas al realizar las labores encomendadas	37
Figura 6 Te convocan a programas de capacitación	38
Figura 7 Consideras que los demás trabajadores son eficientes y eficaces	39
Figura 8 ¿Te sientes satisfecho con las tarea que se te encomiendan?	41
Figura 9 Consideras que tienes oportunidad de aprender y crecer en tu institución.	42
Figura 10 ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?	43

RESUMEN

Objetivo: Establecer la forma en que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021. **Materiales y Métodos:** El diseño de estudio que se empleó es el descriptivo, el tipo de estudio es básico, y además se encuentra sustentado en un enfoque cuantitativo. Tiene una población y muestra de 72 trabajadores. **Resultados:** en concordancia a lo evidenciado en los hallazgos se evidencia que el 58%(42 interrogados han sostenido que casi siempre aplica los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión en sus labores, el 31%(22 encuestados) manifiestan que solo a veces lo aplican, mientras el 11%(8 encuestados) indican que siempre realizan esta estrategia laboral. **Conclusiones:** Al respecto se aprecia que la Gestión del Talento se asoció significativamente con el desempeño laboral en los cargos administrativos de la organización referida, lográndose valores de 22.848 y logrando una significación significativa de $p=0,000<0,05$. En consecuencia, la correlación de Spearman alcanzó una significancia de $p=0,000<0,05$, lo cual es un indicador muy aceptable.

Palabras claves: Gestión de talento, las competencias laborales, las capacitaciones, el capital intelectual, desempeño laboral.

ABSTRAC

Objective: To determine how management uses human talents risk related to the job performance of administrative workers in the Municipality of Santa Maria 2021. Materials and Methods: Through research design that was pursued was descriptive, three types of basic research is research barbed ours quantitative approach. It has a population and sample of 72 workers. Results: In this graph it can be seen that 58% (42 respondents) affirm that they almost always apply the knowledge acquired about management instruments in their work, 31% (22 respondents) affirm that they only apply it sometimes, while the 11% (8 respondents) indicate that they never apply this work strategy. Conclusions: The management of human talent is significantly related to the job performance of administrative workers in the Municipality of Santa Maria 2021, since the chi-square test obtained a value of 22,848, and the significance level is $p=0.000<0.05$, indicating a significant relationship. Spearman's correlations reached a significance level of $p=0.000<0.05$, which shows acceptable representations.

Keywords: talent management, job skills, training, intellectual capital, job performance.

INTRODUCCION

El estudio referido, ha sido realizado en la Municipalidad a razón de poder establecer la existencia en la cual se relacionan las variables referidas aplicadas al Municipio de Santa María, puesto que toda la información recopilada es fundamental para poder llevar a cabo una eficiente gestión del talento humano dentro de los colaboradores de la entidad ya mencionada, y así poder mejorar los beneficios respecto al desarrollo de sus labores actualmente para todo empleado es importante que sus actividades y esfuerzos tengan el respectivo reconocimiento, y sean considerados como personas capaces, inteligentes, habilidades, actitudes, destrezas, aspiraciones, conocimientos y anhelos, en cuanto al capital intelectual de la institución, a fin de lograr los propósitos institucionales y del mismo empleado, toda vez que reforzara su experiencia laboral.

Por ello el estudio se ha dividido en capítulos, detallando de forma pormenorizada todos los aspectos referidos al tema de estudio, ciñéndose al formato y normativas determinados por la entidad, así como también se ha cumplido con las aplicaciones de las normas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento es un asunto importante que recientemente ha estado recibiendo cada vez más atención por parte de diversas agencias y organizaciones para lograr un mejor desempeño en las agencias gubernamentales. Para ello, nos esforzamos por atraer y retener al personal suficiente y prepararlo de acuerdo a los requerimientos, para que sea competente en los distintos puestos y áreas laborales de estas organizaciones. Al hacerlo, incide de forma positiva en las entidades, así como de igual forma en los trabajadores, es decir, mejorar el nivel del servicio público puede promover un mejor desarrollo social.

Esto también se refleja internacionalmente, tal como lo afirma, Calderón, en el texto “Gestión del talento en el sector público”, afirma que la gestión del talento en el sector público se centra en la gestión de personas, pero ha avanzado poco. Contribución a la gestión estratégica respectivo y a la consecución de sus propósitos de las entidades gubernamentales sometidas al análisis respectivo, por lo que es necesario enfatizar que la gestión de los recursos humanos de dichas organizaciones, depende también de los requerimientos de las instituciones. como los desarrollos y avances teóricos en el campo. También podemos señalar que el talento aporta poco en el área de desarrollo estratégico de una organización. Por lo mismo, es necesario que existan algunas falencias, pues no

contamos con una estrategia para ayudar y solucionar problemas dentro de los organismos e instituciones públicas del Estado peruano

El personal de la administración pública a nivel nacional en las instituciones nacionales peruanas requiere de capacitación, especialización y perfeccionamiento, lo cual debe ser parte integral y parte del desarrollo profesional de todo el personal e integrado según lo requieran los planes nacionales y regionales. formación de todo el personal sobre el proyecto; Además de modernizar las leyes laborales públicas vigentes en Perú, también demuestra la necesidad de promover nuevas leyes laborales para los administradores públicos que ayuden a mejorar los indicadores de eficiencia laboral y eficiencia en la prestación de servicios. Empezando por la formación del personal sin la formación del personal, el Perú seguirá teniendo un déficit y es claro que habrá impactos, por lo que urge rediseñar las instituciones públicas para gestionar mejor la gestión que llevan practicando desde hace décadas. a los servicios civiles. Mientras tanto, estas actividades fomentan el trabajo en equipo, el liderazgo, la ética de trabajo y, sobre todo, el sentido de identidad y solidaridad con la empresa.

Por lo tanto, dado que las instituciones públicas y los gobiernos locales no olvidan lo anterior, este estudio tiene mucha trascendencia, de mucha utilidad para el logro de los propósitos de la organización. Uno de los tantos inconvenientes que se observan en esta agencia gubernamental es la carencia de una adecuada planificación y por falta de

actividad por falta de debido proceso y por no ser colocado en el centro de la agencia. Cuando se trata de contratar personal, también vale la pena señalar que no hacen mucho para mejorar las habilidades y competencias de los funcionarios públicos, ya que a menudo se seleccionan sin las habilidades y los conocimientos necesarios para ocupar un puesto en particular. Los empleados tienen un rendimiento inferior debido a la falta de una gestión real del talento dentro de la organización, así como a la carencia de una gestión real del talento debido a la falta de incentivos salariales como opciones reales para mejorar la calidad de los empleados y la sostenibilidad a largo plazo. Unidades que prestan servicios que no satisfacen las expectativas de los ciudadanos

Por otro lado, también es importante ver que el personal de estas agencias gubernamentales se ha desanimado y deprimido debido a la falta de buenas condiciones de trabajo, y todavía existen muebles viejos en algunas áreas. Faltan buenas condiciones de trabajo para desempeñar su función; porque esto también conduce a que la representación del trabajador en la organización sea inexacta mientras que el desarrollo de su carrera es el más adecuado.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿La gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Las competencias laborales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?

¿Las capacitaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?

¿El capital intelectual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer de qué manera las competencias laborales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Analizar en qué medida las capacitaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Determinar de qué manera el capital intelectual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021

1.4 Justificación de la investigación

Nuestro interés en la investigación sobre este tema surge de nuestra preocupación de que, con demasiada frecuencia, las personas de la comunidad no se consideran actores importantes en la gestión.

Debe tenerse en cuenta que tienen una gran responsabilidad en el manejo de los escasos recursos del país, por lo que deben ser utilizados de manera eficiente y eficaz con el objetivo de mejorar la calidad de acuerdo a las necesidades reales de las personas. Mejora la vida de tus residentes completando varios proyectos. “Efectivamente, los proyectos que rara vez se completan y los peores proyectos se quedan a mitad de camino y en muchos casos están por encima o por debajo del presupuesto.

Desde esta perspectiva, la encuesta brindará información descriptiva a quienes toman decisiones de destino en la entidad edil de Santa María.

1.5 Delimitación de estudio

Delimitación espacial. El estudio ha sido desarrollado en la Organización precisada en este estudio

Delimitación temporal. La referente indagación se ha realizado en el año 2021.

Delimitación temática. Al respecto, ha sido efectuado un análisis respecto al título del estudio

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ponce (2016) en un artículo titulado “*Derechos Humanos y el Cult - Hub - Impacto de Quito en la Gestión del Talento y Desempeño Laboral en el Ministerio de Justicia*” planteó los siguientes puntos al momento de elegir una maestría en gestión del talento: Identificar déficits de desempeño Inductivo, utilizando deductivo, métodos analíticos y empíricos. Se realizó como técnica la encuesta, utilizando una muestra de 59 empleados de 169. Los resultados son: “Excelente” (51,09%), “Muy bueno” (38,24%), “Satisfecho” (8,43%), “Regular” y 1,07% no son suficientes, se sacan las siguientes conclusiones: casi todos los meseros están contratados sin mérito, la mayoría de los camareros tienen los conocimientos necesarios para el puesto. y experiencia, y en la mayoría de los casos consideran las necesidades educativas de los oficiales. Finalmente, también puede indicar que el servidor ha logrado varias calificaciones de rendimiento.

Trabajo académico “Impacto de la Gestión del Talento en el Desempeño Laboral del Personal de la Alcaldía de Las Sabanas, Provincia de Madriz, Primer Semestre 2016” de Flores (2017), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,

Economía y Administración, Estelí, Nicaragua - Hallazgos clave: trabajo La calidad se refiere al bienestar general de los empleados al realizar las tareas, es decir, los resultados de desempeño de cada empleado.

Por lo que llegamos a las siguientes conclusiones. 1. El proceso de reclutamiento y selección implementado por la agencia no cumple con los requisitos establecidos, ya que existen indicios de ineficiencia en el proceso implementado por el personal administrativo. Como resultado, no se cumplieron las normas internas. 2. Los factores que afectan el comportamiento del desempeño laboral son: competencia, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptabilidad al cambio, eficiencia, satisfacción, desempeño laboral y el ambiente organizacional o de trabajo. Cuando se tienen en cuenta estos factores, las organizaciones se desempeñan mejor en lo que respecta al desempeño laboral de sus empleados. 3. Para mejorar el desempeño del personal de la Alcaldía, se elaboró y reflejó un plan de acción de recursos humanos para promover el desempeño eficiente del trabajo. 4. La hipótesis se mantiene porque los factores de desempeño laboral están relacionados con la calidad del trabajo, ya sea que los trabajadores estén contentos o sean eficientes y efectivos. Sin embargo, la relación entre dimensiones se cumple.

Andrade (2017) eligió una Maestría en Administración de Empresas con el objetivo de mejorar la gestión del talento y la atención al cliente en un estudio titulado

“Evaluación del talento del Hospital de Niños “Alfonso Villagómez Roma” de la Universidad Nacional de Chimborazo. Usuario del Hospital de Niños Romano Alfonso Villagómez. El método utilizado es un diseño cuasi- experimental en el que las mediciones se realizan en el mismo grupo, y la naturaleza del estudio es descriptivo, y los datos reales para la investigación se obtienen utilizando 16 métodos como investigación aplicada, observación y revisión de literatura. Los hallazgos de este estudio le permitirán brindar un mejor servicio a sus usuarios al administrar sus campañas de manera más eficiente y optimizar el procesamiento de las revisiones de desempeño para lograr sus metas y objetivos.

La conclusión es que debe implementar continuamente un modelo de gestión basado en competencias y distribuir las actividades de capacitación a lo largo del año para desarrollar sus propias áreas de mejora y lograr los resultados deseados cada mes.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Méndez (2017) es Magíster en Administración Pública de la Universidad Cesar Vallejo con una tesis titulada “Gestión del Talento y Desempeño Laboral de los Trabajadores Municipales del Distrito de Chaclacayo, 2016”. El objetivo fue identificar el vínculo entre la gestión del talento y el desempeño en la comunidad referido. El diseño de la investigación emplea un enfoque descriptivo relevante, emplea métodos cuantitativos y fundamentales, y recopila información durante un período de tiempo. Los sujetos de este estudio incluyeron 82 miembros del personal administrativo del condado y municipio que ha sido referido

El método utilizado en la investigación es el método de deducción virtual. Ambos cuestionarios constaban de 20 ítems en escala tipo Likert (siempre, a veces, nunca). El resultado del estudio fue de 0,775, indicando una alta correlación positiva entre las variables, y el nivel de significancia de ambos lados fue $p=000$.

Allcahuamán (2015) eligió la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas para su tesis titulada "Gestión de Recursos Humanos y su desempeño laboral para la Provincia y Municipio de Andahuaylas, 2015". Un objetivo clave es identificar el vínculo entre la gestión del talento y el desempeño. Los diseños de los estudios están interrelacionados.

Para obtener información, se realizó una encuesta dirigida a 104 funcionarios públicos, hombres y mujeres, que laboran en los gobiernos locales. El cuestionario de gestión del talento consta de un total de 12 preguntas. El resultado obtenido es 0.819, y un valor sig menor a 0.05 tiene una correlación positiva alta de 0.000, indicando que existe una correlación significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

Valentín (2017) publicó una tesis titulada "Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud de Huaylas Sur, 2016" para la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El objetivo principal es comprender cómo incide la gestión del talento en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur 2016. La manipulación de variables solo se ha observado en entornos naturales.

La población de estudio estuvo conformada por 161 funcionarios de apoyo y administrativos de la Red de Salud de Huaylas Sur. El análisis de datos se realizó mediante gráficos de barras y el análisis estadístico se realizó mediante métodos de tarjetas. Según la revisión estadística, se concluyó que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el rendimiento de las campañas de los socios.

Díaz, MS y Salcedo, S. (2015) artículo: “Gestión del Talento y Satisfacción Docente en Instituciones Educativas N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015”. (Tesis de licenciatura). El objetivo es establecer un vínculo entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes. Este estudio es de carácter fundamental, con un enfoque descriptivo, pertinente y cuantitativo, y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluye 80 docentes y trabajamos con la institución educativa #1154 UGEL 03 Cercado de Lima. Aplicación de esta herramienta: Una medida de la gestión del talento y la satisfacción laboral de los docentes, validada por dos expertos conocedores del tema. Como resultado del procesamiento y análisis de datos se encontró que existe una correlación significativa entre la gestión del talento en el año 2015 y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1154 del Cercado de Lima, con un nivel de significancia de 0.01, $r_s=0.797$, y $p = 0,000 < 0,05$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Gestión del Talento Humano

Chiavernato, I. (2008). gestión del talento. México: Mike. Groshill. Dice claramente: Gestión de Recursos Humanos en un Entorno Dinámico y Competitivo. Habla de los desafíos de más de 3000 años que han mostrado cambios más rápidos y drásticos en los entornos, las organizaciones y las personas.

Los cambios en la gestión de los recursos humanos y del capital intelectual que se están produciendo en las empresas no son solo estructurales, sino sobre todo culturales y de comportamiento que están modificando los roles de las personas involucradas, y para ello se utiliza la formación de los empleados. Es un medio para adaptar a cada individuo a su puesto de trabajo y desarrollar a los empleados de la organización de acuerdo con los puestos que ocupan. La educación hoy es un medio para desarrollar las habilidades de las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, contribuyendo así mejor a las metas de la organización y volviéndose cada vez más valiosas.

Chiavenato (2002) Definición: La gestión de recursos humanos es un área que a veces se pasa por alto, pero principalmente porque las organizaciones se están volviendo operativas. La influencia de diferentes estilos organizacionales, incluidos los valores éticos y morales, el orden jerárquico, el entorno externo, el

propósito para el cual se fundó la organización, los métodos utilizados, las estrategias y los recursos, y la autogestión de la organización (p. 5).

Vallejo (2016) lo define como: Las principales funciones de la gestión del talento son el reclutamiento, la selección, la formación, la evaluación del puesto, la ejecución, la evaluación y la supervisión de los empleados. También necesita comprender la situación laboral general de sus empleados. información colaborativa para agilizar la información, obtener un compromiso personal con la organización, aumentar el rendimiento y el reconocimiento, y alcanzar los objetivos a largo plazo de la organización (pág. 16).

Dimensiones de la gestión del talento humano.

Competencias

Spencer, L., Spencer, S. (1993) Competencia en el lugar de trabajo: Un modelo para el alto desempeño. Nueva York: John Wiley & Sons Inc. estrena el "Modelo Iceberg". Aquí divide gráficamente las capacidades en dos grupos principales. Los más fáciles de identificar o ver, incluidas las habilidades y los conocimientos, y los más difíciles de identificar. Intangibles, incluidos el autoconcepto, los valores, las motivaciones y los rasgos de personalidad.

Chiavernato, I. (2008). gestión del talento. México: Mike. Groshill. El desafío de los 3000 años se refiere a cambios más rápidos y drásticos en los entornos, las organización y personas. El mundo moderno se caracteriza por tendencias como la globalización, la tecnología, la información, el conocimiento, los servicios, la importancia del cliente, la calidad, la productividad y la competitividad. Todas estas tendencias están afectando la forma en que las empresas contratan personas.

Capital intelectual

Según el autor Ordóñez de Pablos en su trabajo presentado en el XIII Congreso de ACEDE en 2003 en Salamanca, se hizo hincapié en la creación de capital intelectual a través del diseño de sistemas de gestión de humanos en la industria manufacturera española. El autor define el capital humano como el conocimiento individual de una organización representada por sus empleados. Este conocimiento es el resultado de las inversiones que las personas hacen en su educación, habilidades y desarrollo futuro. El capital humano es una fuente de innovación y actualizaciones futuras, y representa la inteligencia pura de los miembros de una organización. En otro estudio mencionado por el autor en 2003, se define el capital humano como el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades de las personas que trabajan en una empresa.

Bontis, N., Fitz-Enz, J. (2002). ROI del capital intelectual: un gráfico resumen de la historia y los resultados del capital humano. MC B Up Ltd.

Definen el capital humano como un medio de ganancia en una economía del conocimiento. Es un bien espiritual que nuestros empleados tienen presente todos los días. A nivel individual, también se define como una combinación de cuatro factores: genética, educación, experiencia y actitudes ante la vida y el trabajo. Es una fuente de innovación y renovación estratégica. La esencia del capital humano es la verdadera inteligencia de los miembros de la organización

Además, "El capital humano se compone de dos dimensiones principales: las personas y el medio ambiente". El capital humano es todo lo que necesitas, porque las personas solas no son suficientes. El talento debe integrarse en un entorno acogedor. El talento se desarrolla y crece cuando el ambiente es bueno. Por lo tanto, su nuevo rol es tratar con las personas, con las organizaciones para las que trabajan, con la cultura organizacional que los rodea y con el estilo de liderazgo que usan los gerentes como gerentes de funciones. En primer lugar, el concepto de capital trabajo conduce al concepto de inteligencia.

Capacitación

Chiavernato, I. (2008). gestión del talento. México: Mike. Groshill. Como señala en el Capítulo 12: La formación casi siempre se entiende como un proceso que prepara a una persona para el máximo rendimiento. La tarea específica de la capacitación y desarrollo laboral es un proceso de aprendizaje. Porque el aprendizaje es un cambio en el comportamiento humano. Porque implica nuevos hábitos, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas.

La información impulsa las acciones de las personas y las hace más efectivas. Otros programas de capacitación se enfocan en fortalecer las habilidades de las personas para que puedan estar mejor capacitadas para el trabajo. Otros todavía están tratando de desarrollar nuevos hábitos y actitudes en el trato con clientes internos y externos, su propio trabajo, subordinados y organizaciones.

Los programas de capacitación organizacional casi siempre incluyen varios tipos de cambio de comportamiento simultáneamente. Imparten información mientras estimulan nuevas actitudes y conceptos mientras desarrollan las habilidades de las personas.

El propósito de la educación es influir en el comportamiento individual para aumentar la productividad.

Administración de recursos humanos

Dessler y Valera (2009) establecen estándares para trabajar con empleados y siguen todos estos estándares para indicar lo que se requiere para implementar y mantener procesos apropiados en términos de reclutamiento, incentivos salariales, evaluación y ambiente organizacional. Muestra que esto es cierto. La reflexión organizacional es medible (p. 2).

Chiavenato (2009) dice: El campo es responsable de desarrollar la fuerza de trabajo reclutada a través de los diversos medios empleados, asignando un valor único e importante al talento y responsabilizándolos por el logro de sus objetivos (p. 9).

Importancia y necesidad de los recursos humanos
La importancia y necesidad de los recursos humanos.

Alfaro (2012) señala que Si bien la función principal que cualquier organización busca realizar es atender de manera óptima el servicio correcto o el producto deseado mientras asigna adecuadamente la atención de sus empleados, es importante que cualquier jefe a cargo de la organización se asegure de que esto sea posible. Los departamentos siempre contribuyen al desempeño del trabajo (p. 23).

La importancia de la gestión de los recursos humanos.

Vallejo (2016) encontró que hay algunos empleados que se quejan de la forma en que funciona la gestión en las organizaciones actuales, expresando su preocupación de que es una carga para los gerentes y que la colaboración no ayuda a alcanzar las metas, y que las barreras se desarrollan y abordan. Ayudar a progresar representa una oportunidad (p. 21).

Las leyes y la gestión del talento humano en el sector público.

La gestión de recursos humanos es fundamental para cualquier organización. En este sentido, la gestión de los recursos humanos en el sector público está regulada por la Constitución Política del Perú, la Ley del Trabajo de las Organizaciones Públicas de Trabajo, etc. (Ley N° 276), y el Decreto de la Corte Suprema N° 1057. 30057, publicada en el diario El Peruano, 4 de julio de 2013, entre otras leyes. El propósito de 30057 es mejorar la calidad de los servicios proporcionados por las agencias estatales, aumentar los ingresos para la mayoría de los servicios públicos y fomentar el desarrollo personal y profesional en la administración pública. Sin embargo, es imposible mejorar el desempeño de las personas sin implementar o complementar herramientas de gestión de recursos humanos, iniciativas de nuevas formas de trabajo y procesos que se alineen con las realidades, las necesidades institucionales y las leyes vigentes. Sin embargo, por otro lado, el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 1057 se aplican al efecto de las

instituciones públicas, y la mayoría de las obras se encuentran bajo las leyes antes mencionadas y no deben ser ignoradas.

Las funciones públicas son una serie de actividades realizadas por las agencias gubernamentales para cumplir con las responsabilidades gubernamentales y las políticas gubernamentales, incluida la emisión de sus poderes y tareas. Se refiere a los deberes y derechos que ejercen los funcionarios públicos. funcionarios (Espinal, 2008).

Por lo tanto, las actividades están encaminadas al bien común y mediante el uso de ciertas facultades consagradas en la constitución y las leyes para lograr el bien común.

La buena y adecuada gestión de los recursos del país depende de las habilidades y competencias de quienes ocupan los puestos más bajos y más altos de la institución.

2.2.2 Desempeño Laboral.

Según Chiavenato (2002), “el desempeño laboral es el proceso que emprenden las organizaciones para garantizar que los empleados trabajen de manera efectiva y persigan las metas establecidas por la organización, tales como: Describir y revisar el trabajo, mejorar las habilidades y distribuir incentivos.” (p.362).

Cuando hablamos de desempeño laboral, se refiere a la forma en que un empleado realiza una actividad que se evalúa por su capacidad de aprendizaje, productividad, habilidad, etc.

Pérez (2009) también afirma que “El desempeño laboral es como un proceso estructurado y sistemático para medir, evaluar e influir en las características, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como los niveles de ausentismo para conocer...”. ¿Qué tan productivos son sus empleados? ¿Se puede mejorar el rendimiento futuro? Esto le permite implementar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño, apoyar las decisiones de promoción o posicionamiento y determinar las necesidades de reentrenamiento. Ayude a identificar errores en el diseño del trabajo y observe si hay algún problema personal que afecte a la persona que realiza el trabajo” (p.51).

El área más relevante de los recursos humanos es la evaluación de habilidades laborales, una herramienta que se puede utilizar para medir la eficacia de los empleados y las funciones para mejorar la eficiencia organizacional.

Tejedor y García (2010) afirman: “Desempeño significa realizar tareas de manera efectiva para lograr altos estándares y una mejora continua, incluyendo habilidades, valores, actitudes y conocimientos”.68).

Los autores argumentan que el desempeño puede ser el resultado de las habilidades o capacidades de los empleados de una organización, así como de la actitud, la experiencia y el conocimiento para realizar una actividad en particular, etc.

Dimensiones:

a) Desempeño de tareas.

Según Borman et al. (2001) “El desempeño de tareas es el concepto formal de desempeño. El producto o servicio implícito en la actitud es el resultado del cumplimiento de las promesas por parte de la empresa”. Las expectativas clave de la tarea están determinadas por los dominios de conocimiento, competencia (comprensión de modelos estandarizados para resolver dificultades) y prácticas (interpretadas como respuestas características). para formar habilidades cognitivas.

Es una acción para enfocar y ejecutar actividades comerciales para cumplir con las expectativas del gerente y lograr las metas comunes de la organización.

Salgado y Cabal (2011) afirmaron que “la realización de actividades propias del ámbito laboral es activa” en relación con el desempeño laboral.” (p. 4).

b) Desempeño contextual.

Baumann y Motovidello (1993). “El desempeño situacional implica la modulación de variables relacionadas con los contextos empresarial, psicológico y social. Las variables pueden ser parte del nivel individual y parte del nivel grupal.

Salgado y Cabal (2011) señalan que “los resultados situacionales ocurren cuando los empleados brindan servicios en su nombre, como líderes, pares, supervisores, subordinados, ciudadanos e instituciones para lograr las metas propuestas” (p. 3).

En el marco del desempeño, existen normas que deben cumplir los ejecutivos y empleados, las cuales plasman el código de ética que deben cumplir los ejecutivos y empleados dentro y fuera de la organización.

c) Desempeño organizacional.

Salgado y Cabal (2011) consideran que “la dimensión del desempeño organizacional demuestra que los empleados necesitan no solo mantener y demostrar la calidad del trabajo, sino también mantener y demostrar la productividad laboral y mantener un ritmo voluntario de trabajo eficiente”. (p. 5).

d) Evaluación del Desempeño Laboral.

Según Cuesta (2010), “El análisis del desempeño es una actividad de desarrollo o clave en la gestión de recursos humanos estables, encaminada a evaluar el desarrollo de los empleados dentro de una organización de la manera más objetiva y sistemática posible. De hecho, la investigación del desempeño es sobre “La competencia es el siguiente nivel de la investigación del desempeño” (p. 80).

Conoce el proceso de cómo todos los empleados hacen las cosas de la misma manera para que puedas implementar nuevos planes de mejora.

Chiavenato (2002) argumenta que "la función de desempeño humano es demasiado específica del contexto y varía de persona a persona dependiendo de innumerables aspectos del establecimiento de límites con una influencia considerable". el castigo para la víctima es. Asimismo, el sacrificio personal requiere habilidad personal y trabajo realizado” (p. 364).

Es la herramienta más importante para cada actividad de los empleados en cada empresa y ayuda a las organizaciones a tomar mejores decisiones.

Evaluación del desempeño

Chiavernato I. (2007) La evaluación sistemática del desempeño de cada individuo y su potencial de ascenso futuro en un puesto determinado. La evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el desempeño general de un empleado. Representa una función esencial que todas las organizaciones modernas suelen realizar de una forma u otra.

La evaluación, en términos generales, se refiere al proceso de valorar, medir y analizar el valor, excelencia y carácter de una persona. En el ámbito laboral, esta evaluación se realiza a través de diversos procedimientos que reciben diferentes nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de rendimiento, informes de progreso y evaluación de la eficacia funcional. Estos métodos se utilizan para evaluar y medir el desempeño y la efectividad de las personas que trabajan en una organización.

Kuntez y Weyrich, (2004). Señalan que las revisiones de desempeño son la base para que los gerentes identifiquen candidatos para futuras promociones.

Evaluación de habilidades y limitaciones indicando si el trabajo realizado se realiza correctamente y debe ser una parte integral del sistema de gestión

Métodos de Evaluación.

Baldeon, R. (2004) afirma que es muy importante que todos los empleados, gerentes, jefes y supervisores estén capacitados en formas específicas para evaluar a sus subordinados. Crece fuera de él y está profundamente enraizado.

Robbins. (1998) describieron tres conjuntos principales de criterios para la evaluación del desempeño.

- Productos de trabajo individuales: la gerencia debe evaluar los productos de trabajo de los empleados. En este caso, lo que importa es el fin, no los medios.
- Comportamiento: Esta evaluación considera las consecuencias específicas del comportamiento de los empleados. Ejemplos: Informes entregados a tiempo o prácticas de gestión de personal.
- Rasgos: Conocido como el criterio más débil, pero generalmente usado para organizaciones conocidas por rasgos personales tales como buena actitud, confianza en sí mismo, confiabilidad y trabajo en equipo.

Daft y Marcic, (2006) Comentan que la administración de recursos humanos se enfoca en dos cosas que hacer de la evaluación del desempeño; una fuerza positiva dentro de la organización.

La evaluación precisa del desempeño implica el desarrollo y la aplicación de sistemas tales como escalas de calificación.

Cuando se utilizan las entrevistas de evaluación del desempeño de manera efectiva, el coaching ejecutivo puede servir como retroalimentación, reforzar el alto desempeño y motivar a los empleados para que desarrollen aún más sus habilidades profesionales

2.3. Definición de términos básicos

Calidad de Trabajo:

Capacidad para llevar a cabo actividades laborales específicas de forma precisa y fiable.

Capacitación:

La adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos contribuye al desarrollo del individuo en el desarrollo de las actividades.

Desempeño:

El nivel de desarrollo de una persona en relación con el propósito previsto.

Desempeño Laboral:

Es una organización de empleados que trabajan eficientemente para lograr objetivos previamente formulados

Evaluación:

Es la determinación sistemática del valor, el valor y la importancia de algo o alguien utilizando criterios y un conjunto de reglas.

Gestión del Talento Humano:

Un equipo de acción que lidere, desarrolle y movilice personas con los conocimientos, habilidades y competencias adecuadas. Esto es lo que las organizaciones necesitan para lograr sus objetivos. Los cambios en el mundo moderno a menudo requieren que las organizaciones transformen las formas tradicionales de gestión de recursos humanos en nuevas formas de gestión que sean más flexibles y se adapten mejor a las necesidades de las realidades actuales.

2.4. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREA	Evaluaciones Metas
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Eficiencia Eficacia Liderazgo

Variable dependiente

	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COMPETENCIAS LABORALES	Conocimientos Calidad Tecnología
	CAPACITACIONES	Aprendizaje Actitud.
	CAPITAL INTELECTUAL	Innovación Talentos Adaptabilidad

2.5. Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

Las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

El capital intelectual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

Es cuantitativo en el sentido de que es posible recopilar datos matemáticos apropiados y analizar los datos proporcionados.

Por lo tanto, el método se basa en el aspecto visual del análisis estadístico.

3.2. Tipo de investigación

Dichos estudios son muy importantes porque examinan la realidad espacio-temporal y responden a las preguntas planteadas en la etapa de diagnóstico.

Las aplicaciones descriptivas miden de forma individual o colectiva información sobre el concepto o variable a la que se refieren.

Método Deductivo: Un método de razonamiento utilizado para sacar conclusiones de generalidades que se consideran válidas y específicas para una aplicación en particular.

"

3.3. Diseño de investigación

El diseño utilizado es el de correlación, un tipo de estudio que intenta determinar el grado de relación entre dos o más variables de interés, o entre fenómenos o eventos observados en una misma muestra de sujetos.

”.

3.4. Población y muestra

3.4.1 Población

La población está compuesta por todo el personal administrativo del Gobierno Provincial de Santa María, con un total de 72 personas (administradores, funcionarios, diputados y jefes regionales).

3.4.2 Muestra

Al respecto han sido considerados todos los integrantes de las muestras, siendo 72 individuos que han sido interrogados.

3.4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utilizaron las siguientes técnicas.

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron la observación, el interrogatorio y el subtipo de interrogatorio indirecto. Contiene: bibliografía, texto y resumen. Técnicas de investigación bibliográfica y/o documental. Verificamos diferentes tipos de fuentes.

Habilidades para el análisis mediante el empleo del Internet. Llame a otro sitio web a través del navegador habilidades de trabajo de campo. Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar información actual sobre las opiniones y actividades de los empleados de la Entidad edil que tiene relación directa con el tema sometido al procesamiento respectivo

3.4.4. Tratamiento estadístico

Procesamiento de Datos.

Ha sido empleado el SSPS versión 24 para acceder a la obtención de los valores de la escala de actitudes y correlacionales individualmente.

Iniciándose desde las correlaciones se efectuará al análisis de forma cualitativa.

CAPITULO IV

Resultados

Tabla 1 ¿Captas con rapidez los conocimientos y buenas prácticas aplicadas dentro de tu centro de labores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	15	21
d. Casi siempre	37	51
e. Siempre	20	28
TOTAL	72	100

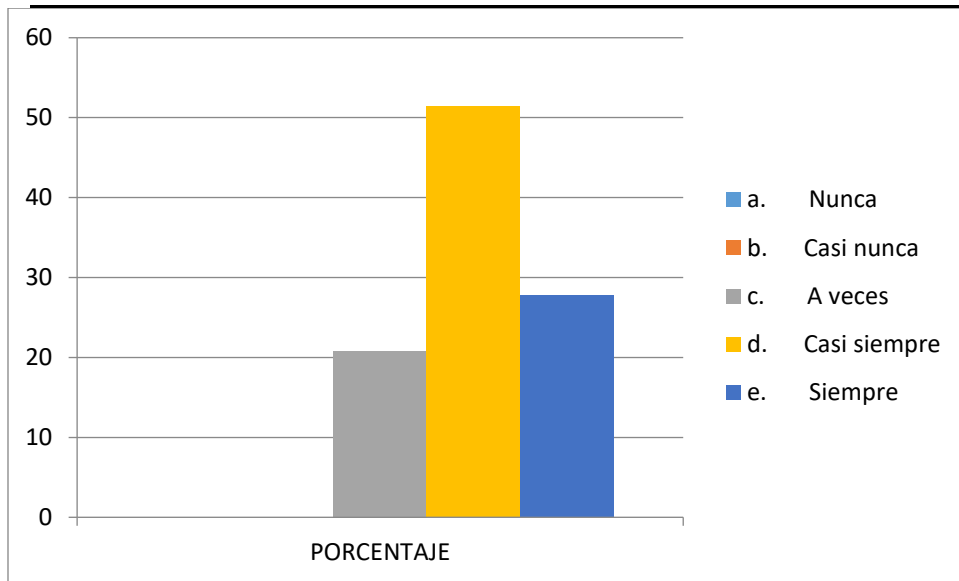


Figura 1 Captas con rapidez los conocimientos y buenas practicas

En el presente grafico se puede observar que el 51%(37 encuestados) afirma que casi siempre capta con rapidez los conocimientos y buenas practicas aplicadas dentro de su centro de labores, el 28%(20 encuestados) indican que siempre captan con rapidez mientras el 21%(15 encuestados) manifiestan que solo a veces lo hacen con rapidez.

Tabla 2 ¿Aplicas los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión en tus labores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	22	31
d. Casi siempre	42	58
e. Siempre	8	11
TOTAL	72	100

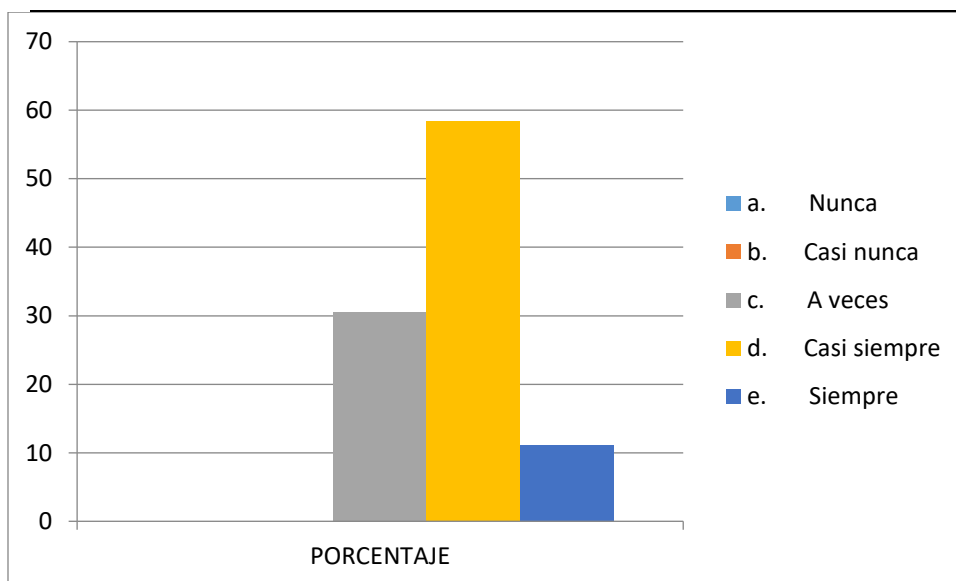


Figura 2 Aplicas los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión

En el presente grafico se puede observar que el 58%(42 encuestados) afirma que casi siempre aplica los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión en sus labores, el 31%(22 encuestados) manifiestan que solo a veces lo aplican, mientras el 11%(8 encuestados) indican que siempre realizan esta estrategia laboral.

Tabla 3 ¿Ofreces apoyo, ayuda u orientación con respeto y amabilidad?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	8	11
d. Casi siempre	39	54
e. Siempre	25	35
TOTAL	72	100

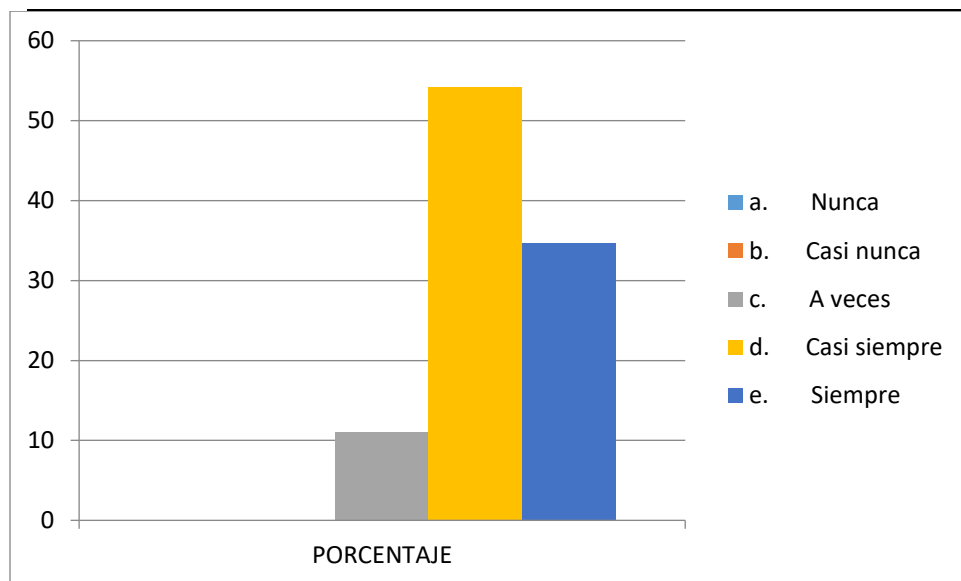


Figura 3. Ofreces apoyo, ayuda u orientación con respeto y amabilidad

En el presente grafico se puede observar que el 54%(39 encuestados) afirma que casi siempre ofrece apoyo, ayuda u orientación con respeto y amabilidad a los usuarios y demás compañeros, el 35%(25 encuestados) indican que siempre realizan esta acción, mientras el 11%(8 encuestados) manifiestan que solo a veces realizan actividad con los demás.

Tabla 4 Participas activamente en trabajos de equipo

	FRECUENCIA	PORCEN- TAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	10	14
d. Casi siempre	45	63
e. Siempre	17	24
TOTAL	72	100

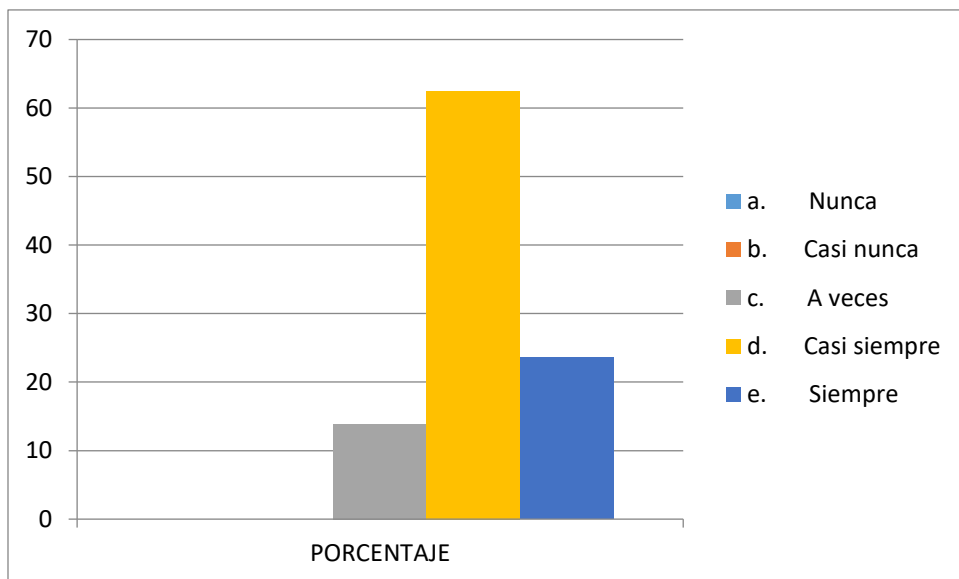


Figura 4 Participas activamente en trabajos de equipo

En el presente grafico se puede observar que el 63%(45 encuestados) afirma que casi siempre participan activamente en trabajos de equipo, el 24%(17 encuestados) indican que siempre realizan esta acción, mientras el 14%(10 encuestados) manifiestan que solo a veces realizan actividad con los demás.

Tabla 5 ¿Consideras que te empeñas al realizar las labores encomendadas?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0

c.	A veces	4	6
d.	Casi siempre	52	72
e.	Siempre	16	22
TOTAL		72	100

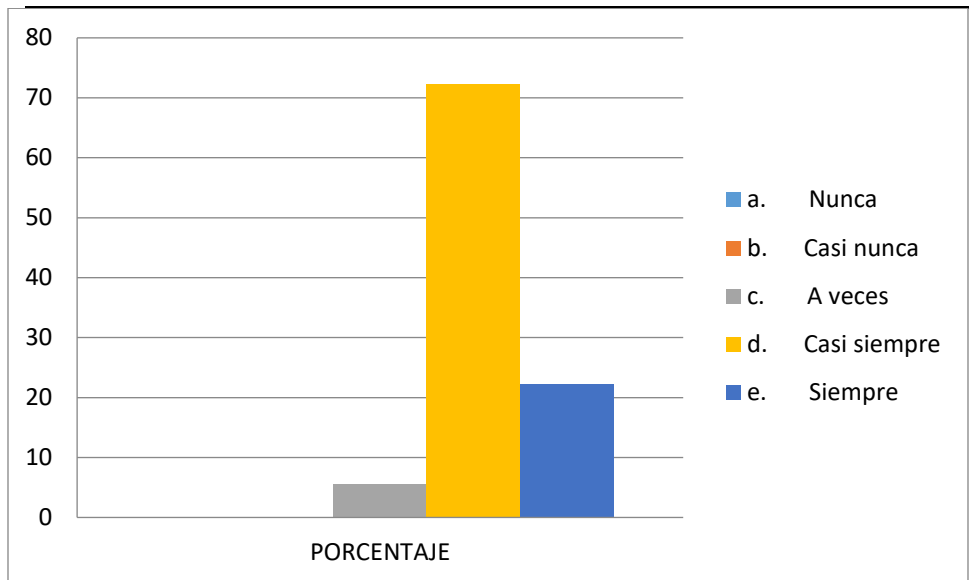


Figura 5 Consideras que te empeñas al realizar las labores encomendadas

En el presente grafico se puede observar que el 72%(52 encuestados) afirma que casi siempre se empeñan al realizar las labores encomendadas, el 22%(16 encuestados) indican que siempre muestran empeño, mientras el 6%(4 encuestados) manifiestan que solo a veces muestran empeño en cuanto a las labores encomendadas.

Tabla 6 ¿Te convocan a programas de capacitación realizadas por tu institución?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	55	76
c. A veces	17	24
d. Casi siempre	0	0
e. Siempre	0	0
TOTAL	72	100

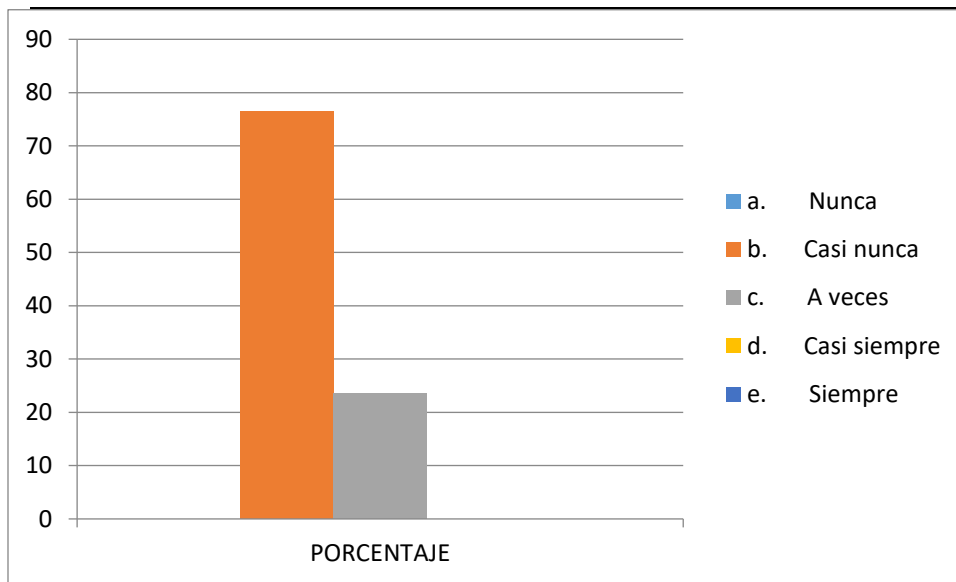


Figura 6 Te convocan a programas de capacitación

En el presente grafico se puede observar que el 76%(55 encuestados) afirma que casi nunca los convocan a programas de capacitación realizadas por su institución y el 24%(17 encuestados) manifiestan que solo a veces realizan programas para capacitar a los trabajadores.

Tabla 7 ¿Consideras que los demás trabajadores son eficientes y eficaces?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	0	0
d. Casi siempre	10	14
e. Siempre	62	86
TOTAL	72	100

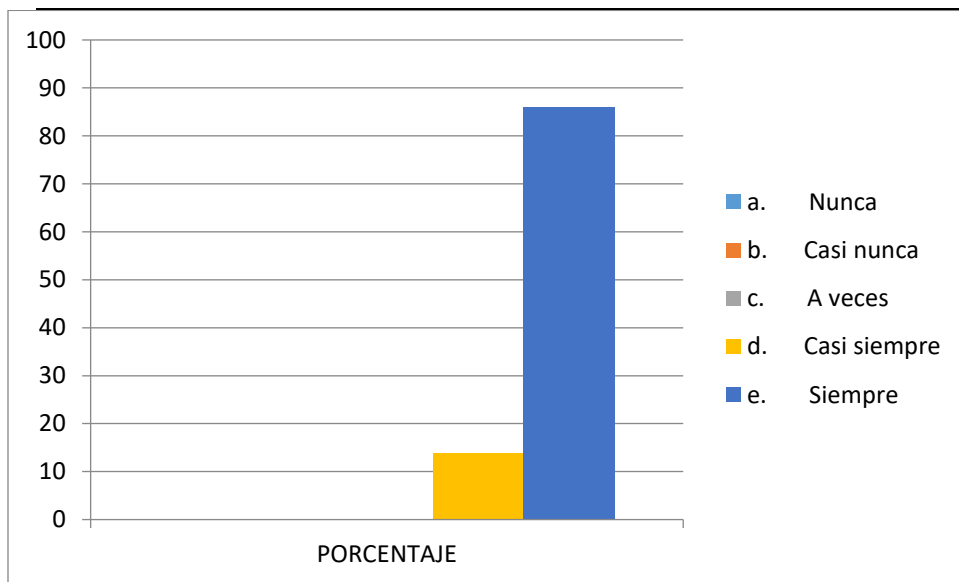


Figura 7 Consideras que los demás trabajadores son eficientes y eficaces

En el presente grafico se puede observar que el 86%(62 encuestados) afirma que siempre consideran que los demás trabajadores si son eficientes y eficaces y el 14%(10 encuestados) indican que casi siempre consideran lo mismo de sus demás compañeros de trabajo.

Tabla 8 ¿Te sientes satisfecho con las tarea que se te encomiendan?

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
a.	Nunca	0	0
b.	Casi nunca	0	0
c.	A veces	25	35
d.	Casi siempre	39	54
e.	Siempre	8	11
TOTAL		72	100

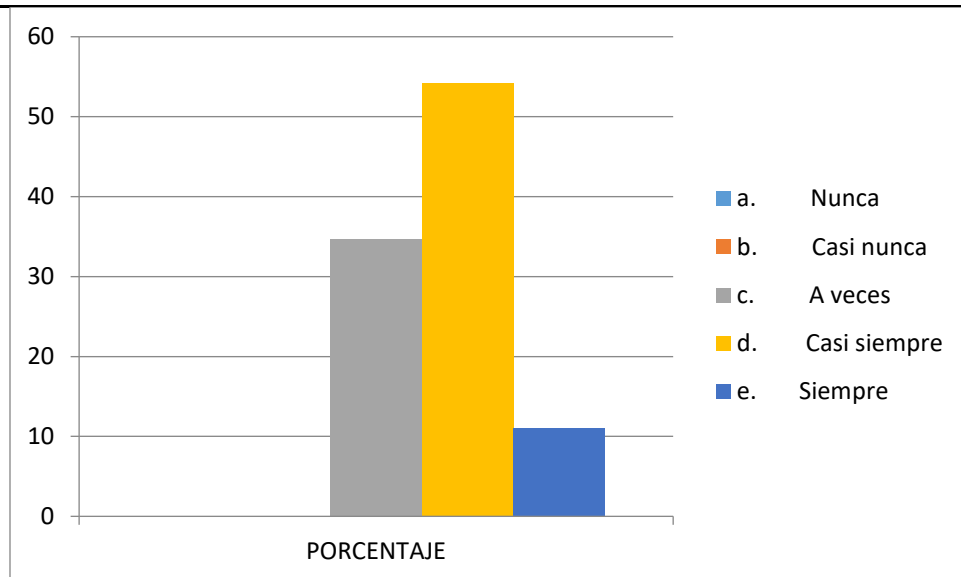


Figura 8 ¿Te sientes satisfecho con las tarea que se te encomiendan?

En el presente grafico se puede observar que el 54%(39 encuestados) afirma que casi siempre se sienten satisfechos con las tareas que se les encomiendan, el 35%(25 encuestados) manifiestan que solo a veces muestran satisfacción, mientras el 11%(8 encuestados) indican que siempre se encuentran satisfechos con las tareas encomendadas.

.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	18	25
b. Casi nunca	29	40
c. A veces	0	0
d. Casi siempre	0	0
e. Siempre	25	35
TOTAL	72	100

Tabla 9 ¿Consideras que tienes oportunidad de aprender y crecer en tu institución?

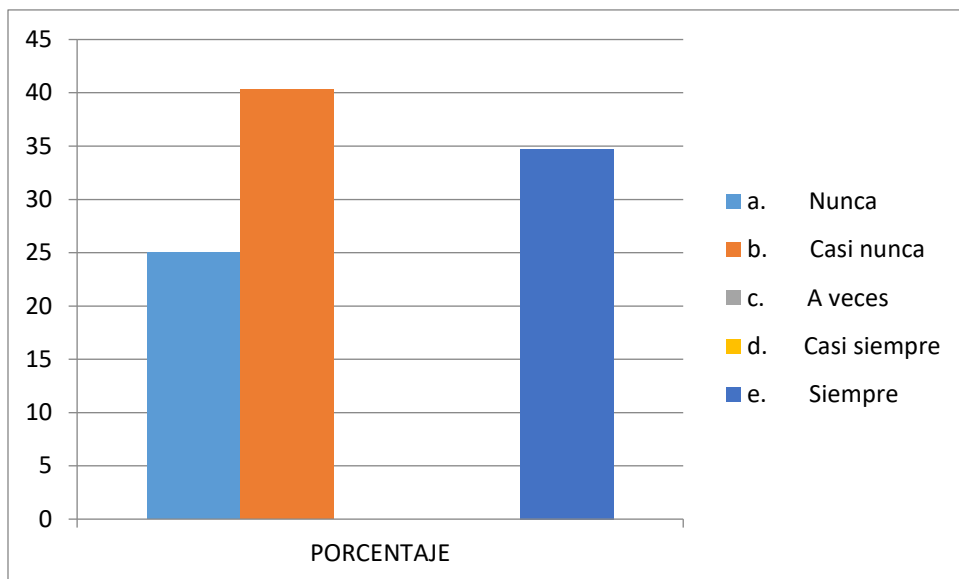


Figura 9 Consideras que tienes oportunidad de aprender y crecer en tu institución

En el presente grafico se puede observar que el 40% (29 encuestados) respondieron que casi nunca consideran que tienen oportunidad de aprender y crecer en su institución, el 35% (25 encuestados) manifiestan que siempre piensan en que, si pueden crecer dentro de Municipalidad, mientras el 25% (18 encuestados) indican que nunca lo consideran así.

Tabla 10 ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
--	------------	------------

a.	Nunca	0	0
b.	Casi nunca	4	6
c.	A veces	17	24
d.	Casi siempre	29	40
e.	Siempre	22	31
TOTAL		72	100

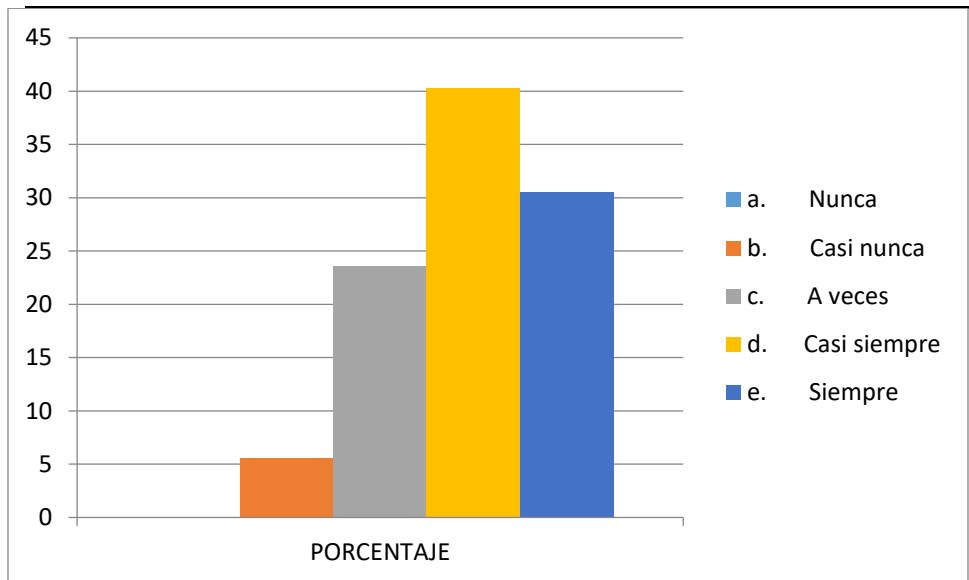


Figura 10 ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?

En el presente grafico se puede observar que el 40%(29 encuestados) afirma que casi siempre se sienten comprometidos con los objetivos de la institución, el 31%(22 encuestados) manifiestan siempre están comprometidos, un 24%(17 encuestados) indican que solo a veces, mientras el 6%(4 encuestados) respondieron que casi nunca sienten compromiso con los objetivos de la institución.

4.2 Contrastación de la hipótesis

Prueba de la Hipótesis General

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Estadístico para contrastar la hipótesis.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,848	1	,000
Correlación de Spearman	,823	1	,000
Asociación lineal por lineal	19,172		,000
N de casos válidos	72		

Existe una correlación significativa entre la gestión del talento y el desempeño del personal administrativo en Santa María en 2021, con un nivel de significación alto de 22.848, $p=0,000<0,05$. De igual forma, la correlación de Spearman alcanzó una significancia de $p=0,000<0,05$, que es un indicador muy aceptable.

Primera

Hipótesis Específica

Ho: Las competencias laborales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Hi: Las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Estadístico para contrastar la hipótesis

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de 23,924 ^a	2	,000
Correlación Spearman	de 0,128	1	,000
Asociación lineal	por 20,217	1	,000
N de casos válidos	72		

La capacidad laboral en la ciudad de Santa María en el año 2021 se correlacionó significativamente con el desempeño laboral de los cargos administrativos ya que el valor resultante fue de 23924 y se obtuvo una $p=0,000 < 0,05$ altamente significativa. Una vez más, la correlación de Spearman es 0,128 y la significación es $p=0,000 < 0,05$, que es una indicación muy razonable.

Segunda Hipótesis Específica

Ho: Las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Hi: Las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021.

Estadístico para contrastar la hipótesis.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,822 ^a	1	,001
Correlación de Spearman	0,192	1	,001
Asociación lineal por lineal	20,452	2	,001
N de casos válidos	72		

Esta educación se asoció significativamente con el desempeño laboral de los administradores de la ciudad de Santa María en 2021, con una puntuación de 23.822 y un nivel de significación de $p=0,001 < 0,05$, que es altamente significativo. De igual forma, la correlación de Spearman es de 0,192, alcanzando una significación de $p=0,001 < 0,05$, que es un indicador muy aceptable.

Tercera Hipótesis Específica

Ho: El capital intelectual no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021

Hi: El capital intelectual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021

Estadístico para contrastar la hipótesis.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,230 ^a	1	,000
correlación de Spearman	0.290	1	,000
Asociación lineal por lineal	22,229	0	,001
N de casos válidos	72		

El Capital Intelectual se correlacionó significativamente con el desempeño laboral de los cargos administrativos en Santa María con un valor de 12.230 y mostró una alta significancia $p=0,000 < 0,05$. De nuevo, la correlación de Spearman es de 0,290, alcanzando una significancia de $p=0,000 < 0,05$, lo que es una indicación muy aceptab

CAPITULO V:

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los resultados

De los resultados obtenidos en este estudio se puede observar que se acepta la hipótesis propuesta y que la gestión del talento en la ciudad de Santa María en el año 2021 se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo, siendo las conclusiones las siguientes. autor

Ponce (2016) concluye que casi todos los meseros están desempleados, que la mayoría de los meseros tienen el conocimiento y la experiencia necesarios para el puesto y que las necesidades educativas de los servidores públicos están cubiertas en la mayoría de los casos. Puede ver que el mesero ha tenido diferentes evaluaciones de desempeño. Flores (2017) también argumenta la conclusión de que los procesos implementados por las agencias para el reclutamiento y selección de empleados no cumplen con los requisitos establecidos debido a que existen indicios de ciertas ineficiencias en los procesos realizados. Los factores que influyen en las conductas laborales de los gerentes que no cumplen con las normas internas son: habilidad, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptabilidad al cambio, eficiencia, eficiencia, satisfacción, desempeño laboral, organización o ambiente de trabajo. Cuando se tienen en cuenta estos factores, las agencias obtienen mejores resultados en términos de cómo sus empleados hacen su trabajo.

Andrade (2017) también concluye que se debe implementar de forma continua un modelo de gestión basado en competencias y distribuir adecuadamente las actividades de capacitación a lo largo del año para desarrollar áreas individuales de mejora cada mes y demostrar los resultados esperados. Finalmente, Díaz, M.S. & Salcedo, S. (2015), como resultado del procesamiento y análisis de los siguientes resultados y datos, se encontró que la gestión de recursos humanos se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas. No. 1154 de Cercado de Lima 2015, nivel de significación 0.01, $r_s = 0.797$ y $p=0.000 < 0.05$.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En 2021, la gestión del talento en la entidad edil de Santa María mostró una correlación significativa con el desempeño laboral gerencial en 22.848 puntos (significación $p=0,000<0,05$). De igual forma, la correlación de Spearman alcanza una significación de $p=0,000<0,05$, que es un indicador muy aceptable.

La capacidad para el trabajo administrativo en la entidad edil de Santa María en 2021 se relacionó significativamente con el desempeño laboral, y el puntaje fue de 23,924 puntos, lo cual es muy significativo $p=0.000<0.05$. De nuevo, la correlación de Spearman es 0,128 y la significancia es $p=0,000<0,05$, que es un indicador muy aceptable.

En el año 2021 la educación en la ciudad de Santa María se relacionó significativamente con el desempeño laboral para cargos administrativos con un puntaje de 23.822, $p = 0.001 < 0.05$ para alta significancia. Asimismo, la correlación de Spearman es de 0.192, alcanzando una significación de $p=0.001<0.05$, lo cual es una indicación muy aceptable.

En 2022, el Capital Intelectual se correlacionó significativamente con el desempeño laboral de los cargos administrativos en Santa María con un valor de 12.230 y mostró una alta

significancia $p=0,000<0,05$. De nuevo, la correlación de Spearman es de 0,290, alcanzando una significancia de $p=0,000<0,05$, lo que es una indicación muy aceptable.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al alcalde o gerente que promueva el trabajo en equipos, de ese modo se generara una buena comunicación y relación entre los trabajadores, a su vez se mejorara las relaciones interpersonales,

Organizar reuniones dirigido a todos los servidores sobre temas importantes con la relación al trabajo de entidad y que sean de interés para el trabajador, adicional a ello establecer grupos de empleados para que ejecuten alguna labor en equipo, fijadas las zonas en la cual sean requeridos para fortalecer las capacidades de respuesta en la búsqueda de brindar la satisfacción del cliente.

Es recomendable que las estrategias de capacitación específicas sean aplicadas para el rol del personal, incluida la capacitación continua por parte de personas calificadas con más experiencia en esos temas, para atraer personal adecuado para efectuar esas labores que son requeridas por la organización.

Se sugiere a jefes inmediatos interactúen directamente con los trabajadores, los cuales deben liderar y ejecutar las actividades que deben realizar y poder mejorar su desempeño laboral con el propósito de ofrecer un servicio óptimo a la población.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1 REFERENCIAS

Bormann, W.C., Pinner, L.A., Allen, T.D. & Mortowidlos, S.J. (2001). Personality's predictors son citizenships performances. Internationals Journal Soft Selection Sand Evaluations, Volume 9.

Ponce, B. (2016). La gestión del talento en el Ministerio de Justicia y su impacto en el desempeño laboral. Quito

Méndez, Y. D. (2017). Gestión del talento y desempeño laboral del personal administrativo de los municipios directamente dependientes del gobierno central de Chaclacayo - 2016. Perú.

Allcahuamán, K. I. (2015). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Andahuaylas, 2015. Perú.

Koontz, H. & Wehrich, H. (2004). Mmanage. Global Perspectives 12th Edition. Mexico: McGraw-Hill.

Daft, R. L. & Marcic, D. (2006). Einführungs in das Managements. Mexiko: Thompsons.

Daviss K. susnd Newtrom J. Menschliches Verhalten bei der Arbeit. (10. Version), Mc GrawHill, Mexiko, D.F.

Valentín, R. H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Lima, Perú.

Díaz, M.S. & Salcedo, S. (2015). Humans Talents Managements Sand Job Satisfactions soft Teachers sod Educational Institution N°. 1154 UGEL 03 Lima 2015.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5599/D%C3%ADaz_AMS

Salcedo_IS.pdf?sequence=1 (2015). Relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en las oficinas de atención al público de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2015. Perú.

Chiavenato (2002). Gestión del Talento Humano. Recuperado de https://www.academia.edu/18140572/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano.

Vallejo, Ch. (2016). Human Talents Managements. Recovered form's
<http://cimogsys.esepoch.sedsu.ecs/direccionpublicaciones/publics/pdsf/18/gesti%3Bn%20del%20talensto%20humanso.pdf>.

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía.

ANEXOS

ENCUESTA PARA LAS VARIABLES GESTION DE TALENTO HUMANO Y

DESEMPEÑO LABORAN

1. ¿Captas con rapidez los conocimientos y buenas prácticas aplicadas dentro de tu centro de labores?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

2. ¿Aplicas los conocimientos adquiridos sobre los instrumentos de gestión en tus labores?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

3. ¿Ofreces apoyo, ayuda u orientación con respeto y amabilidad?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca

- c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
4. ¿Participas activamente en trabajos de equipo?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
5. ¿Consideras que te empeñas al realizar las labores encomendadas?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
6. ¿Te convocan a programas de capacitación realizadas por tu institución?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre

e. Siempre

7. ¿Consideras que los demás trabajadores son eficientes y eficaces?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

8. ¿Te sientes satisfecho con las tareas que se te encomiendan?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

9. ¿Consideras que tienes oportunidad de aprender y crecer en tu institución?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

10. ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. A veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	HIPÓTESIS	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Las competencias laborales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Conocer de qué manera las competencias laborales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión de talento</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva.</p> <p>Transversal</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental.</p> <p>Método de Muestreo Probabilístico aleatorio simple (PAS)</p> <p>Muestra:</p>

<p>¿Las capacitaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?</p>	<p>Municipalidad de Santa Maria 2021.</p> <p>Analizar en qué medida las capacitaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p>		<p>la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p> <p>Las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p>	<p>Proceso de Análisis de información.</p>
<p>¿El capital intelectual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021?</p>	<p>la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p> <p>Determinar de qué manera el capital intelectual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p>		<p>la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p> <p>El capital intelectual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa Maria 2021.</p>	