

Document Information

Analyzed document	UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)
Submitted	2022-05-26T02:00:00.0000000
Submitted by	Rusvelth Paim
Submitter email	rusvelth_paima@unu.edu.pe
Similarity	3%
Analysis address	rusvelth_paima.unu@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/727/1009/ Fetched: 2021-11-05T16:17:41.7330000		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-07-21T17:35:44.8500000		6
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RR-SD.pdf?sequence=4 Fetched: 2022-02-17T18:28:16.1000000		5
W	URL: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1 Fetched: 2021-11-01T22:42:54.9170000		1
W	URL: https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-10-31T12:17:41.9270000		1
W	URL: http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1363/1/Rojas%20Rojas%2C%20Mar%20del%20Carmen.pdf Fetched: 2021-11-10T13:17:13.9600000		3
W	URL: https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/b7a433c0-bb47-4e84-9e98-6f24b55a01ba/download Fetched: 2022-01-14T03:06:17.0170000		1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO

===== LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY, 2020
===== TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA AUTOR (A) Br. Rosa Margarita Paredes Vásquez ASESOR
Dr. Rusvelth Paima Paredes PUCALLPA – PERÚ 2022

ii DEDICATORIA A mis queridos padres George y Marisol, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, quienes en todo este proceso me dieron su apoyo incondicional y cada día me motivan a seguir creciendo profesionalmente y ser mejor cada día. Rosa Margarita

iii AGRADECIMIENTO A Dios por su infinita misericordia, a mis docentes, desde que inicio mi formación profesional, quienes me compartieron sus sabias enseñanzas y experiencia de vida, lo cual sumo a mi crecimiento personal y profesional, a mi familia por creer en mi capacidad, todos estarán siempre en el mural de mis recuerdos. Rosa Margarita

iv RESUMEN El estudio tuvo por finalidad,

determinar

la relación que existe entre

la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, según su finalidad fue básica, según su profundidad fue descriptivo, de acuerdo con el objetivo que persiguió fue de diseño no experimental de tipo correlacional, para recopilar los datos aplicamos un cuestionario de 30 preguntas cerradas tipo Likert para la variable gestión del talento humano y 36 preguntas cerradas tipo Likert para la variable desempeño laboral, a una muestra de 53 trabajadores, la fiabilidad del instrumento arrojó un Alfa de Cronbach de 0.827 para el cuestionario de la gestión del talento humano y 0.926 para el cuestionario del desempeño laboral. La información fue tabulada mediante el programa SPSS 25v.

Se concluye que existe relación positiva baja entre

la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,025$ y Sig. (bilateral) = 0,857. Palabras claves: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

v ABSTRACT The purpose

of the study

was to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in the workers of the

Municipality of the District of

Manantay, 2020. The research was developed under the quantitative approach, according to its purpose it was basic, according to its depth was descriptive, according to the objective it pursued, it was a non-experimental design of a correlational type, to collect the data we applied a questionnaire of 30 Likert-type closed questions for the human talent management variable and 36 Likert-type closed questions for the variable job performance, to a sample of 53 workers, the reliability of the instrument yielded a Cronbach's Alpha of 0.827 for the human talent management questionnaire and 0.926 for the job performance questionnaire. The information was tabulated using the SPSS 25v program. It is concluded that there is a low positive relationship between the management of human talent and job performance in the workers of

the Municipality of the District of Manantay, 2020; with a Spearman's Rho correlation $r = 0.025$ and Sig. (bilateral) = 0.857. Keywords: Human talent management and job performance.

vi INTRODUCCIÓN El mundo en estos últimos tiempo viene atravesando cambios acelerados, mostrando cada vez más la conectividad entre las organización, se viven tiempo de globalización de las economías, es por ello que las pasadas formas de interrelacionarse vienen sufriendo variaciones, es decir en las organización la forma de realizar la administración de los recursos, de la gestión del talento humano y la evolución permanente del desempeño laboral es asombroso, porque está permitiendo el desarrollo de las economías mundiales. El uso de las tecnologías de la información y comunicación-TIC viene de un tiempo a este su importancia necesaria y vital; el desarrollo de las organizaciones y su forma de operar es interrelacionada con la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los que la dirigen. Por ejemplo las contrataciones de los colaboradores hoy en día lo realizan por intermedio del uso de las TIC (plataformas virtuales), para la evaluación de conocimientos, psicológicas e incluso para las entrevistas, si bien es cierto ayuda a minimizar costos y tiempo, sin embargo ello no siempre es la más idónea. Asimismo,

la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral,

siendo comprendida es último aspecto como la satisfacción y bienestar del colaborador. Es por ello, que en las organizaciones, un colaborador que cuente con bienestar se sentirá satisfecho y éste ayuda de sobremanera en el crecimiento óptimo de una organización. Por deducción lógica se entiende que las organizaciones trabajen con miras a su crecimiento y desarrollo y para ese propósito deberá contar con colaboradores satisfecho, que trabajen con la finalidad de ser eficientes y eficaces. En ese orden de ideas la gestión del talento humano busca conocer y dar soluciones a las necesidades básicas del

vii personal, mantener un buen clima organizacional así como los factores que la motivan; además el desempeño laboral, busca conocer las funciones del colaborador, el comportamiento que muestran así como su rendimiento en la organización en sus labores diarias. En una organización donde se evidencie todas estas mejorías, el colaborador tendrá acceso a una remuneración óptima, a incentivos laborales, reconocimientos, premios, buen equipo de trabajo, buen clima laboral. Sin embargo, es preciso indicar que, pese a todos estos cambios importantísimos que se observa en las organizaciones en estos últimos tiempo y sobre todo en nuestro país, en nuestra región y en nuestra localidad; en el interior de las organizaciones vemos carencias de indicadores plenos, carecen de instrumentos de gestión, carecen de directivas y protocolos que no les permite crecer en orden, en consecuencia adolecen de planes de selección de personal, capacitación, retención y incentivos necesarios para con sus colaboradores, en ese contexto muchos colaboradores no se identifican con sus empleadores; a ello agregar que el colaborador es el principal capital de las organizaciones. En consecuencia de ese panorama deviene la importancia de conocer, de estudiar e investigar, con mayor profundidad la gestión del talento humano y el desempeño laboral, de tal manera que se pueda conocer más a los colaboradores de una organización, para fortalecer y mejorar sus niveles de conocimientos, su actitud, sus habilidades, sus fortalezas y debilidades, sus capacidades y sus motivaciones que se trasluce en su desempeño y su comportamiento como ser humano. Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay, tiene entre sus funciones, como gobierno de nivel local y distrital, administrar fondos

viii provenientes de erario fiscal y sus ingresos propios aportando por sus vecinos; atender y satisfacer las necesidades básicas de sus vecinos en temas de seguridad, limpieza pública, salud, educación, agua y desagüe, velar por el ornato público, entre otros. La Municipalidad Distrital de Manantay, tiene como visión velar por el desarrollo de sus vecinos, en temas de salud, educación de calidad, ciudad limpia, saludable y segura, vela por contar con niños y jóvenes con valores, mejorar el nivel de vida de sus ciudadanos, integrar a sus vecinos y asentamiento humanos, respetando el medio ambiente, el desarrollo de sus actividades industriales de las empresas que se encuentran asentadas en el distrito, etc. El estudio tuvo

como principal

objetivo: Determinar la relación que existe entre

la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. La investigación se estructuró en cinco capítulos: Capítulo I; El problema de investigación, el cual menciona la descripción del Problema, el cual, detalla la contextualización del problema y las variables, la

formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis, definiciones de las variables, la operacionalización de las variables y la justificación. Capítulo II; El marco teórico, el cual menciona los antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, las teorías basadas en las variables y la definición de términos básicos. Capítulo III; la Metodología el cual menciona y se sustenta el método, tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, y la explicación del como fue el tratamiento de los datos desde un punto de vista estadístico.

ix Capítulo IV; Resultados y discusión, el cual se consideró, los resultados, prueba de hipótesis y discusiones de resultados, el cual hace una triangulación entre los resultados, antecedentes y la literatura. Asimismo, líneas abajo se aprecia las conclusiones y sugerencias del informe final de tesis, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos que incluye el cuestionario, la tabla de fiabilidad, tablas y figuras de resultados, base de datos, la matriz de consistencia, entre otros documentos que intervinieron en la elaboración de la tesis. La autora.

x	ÍNDICE DEL CONTENIDO	Pág.	CARÁTULA DEDICATORIA.....	ii
	AGRADECIMIENTO.....	iii	RESUMEN.....	iv
	ABSTRACT.....	v	INTRODUCCIÓN.....	vi
	ÍNDICE DEL CONTENIDO.....	x	ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
	DE FIGURAS.....	xvi	ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
			ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
			CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
			1.1. Descripción del problema.....	17
			1.2.	
			Formulación del problema.....	22
			1.2.1 Problema general.....	22
			1.2.2 Problemas específicos.....	22
			1.3. Objetivos de la investigación.....	23
			1.3.1 Objetivo general.....	23
			1.3.2 Objetivos específicos.....	23
			1.4.	
			Hipótesis.....	23
			1.4.1 Hipótesis general.....	23
			1.4.2 Hipótesis específicas.....	24
			1.5. Variables.....	24
			1.5.1 Variable gestión del talento humano.....	24
			1.5.2 Variable desempeño laboral.....	24
			1.5.3 Operacionalización de las variables.....	25
			1.6. Justificación e importancia.....	28
			1.6.1 Justificación.....	28
			1.6.2 Importancia.....	29
			1.7. Viabilidad.....	29
			1.8. Limitaciones.....	30
			CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
			2.1. Antecedentes.....	31
			2.1.1 Internacional.....	31
			2.1.2 Latinoamérica.....	31
			2.1.3 Nacional.....	34
			2.1.4 Regional.....	36
			2.2. Bases teóricas.....	37
			2.2.1 Teoría de la gestión del talento humano.....	37
			2.2.2 Teoría del desempeño laboral.....	48
			2.3. Definiciones conceptuales.....	52
			2.4. Bases epistémicos.....	54
			CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
			3.1. Tipo de investigación.....	64
			3.2. Diseño y esquema de investigación.....	64
			3.3. Población y muestra.....	65
			3.3.1 Población.....	65
			3.3.2 Muestra.....	68
			3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	67
			3.4.1 Técnicas.....	67
			3.4.2 Instrumentos.....	67
			3.4.3 Validez de instrumento.....	67
			3.4.4 Prueba de confiabilidad.....	68
			3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	69
			3.5.1 Técnica de recojo.....	69
			3.5.2 Procesamiento y presentación de datos.....	70
			3.6. Principios éticos.....	70
			CAPÍTULO IV RESULTADOS	
			4.1. Resultados.....	72
			4.2. Prueba de hipótesis.....	80
			CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
			5.1. Discusión de resultados.....	85
			CONCLUSIONES.....	91
			SUGERENCIAS.....	92
			REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	93
			ANEXOS.....	99
			Anexo 1: Cuestionario.....	101
			Anexo 2: Tabla de fiabilidad.....	105
			Anexo 3: Validez de instrumento.....	107
			Anexo 4: Prueba de normalidad: Resumen de procesamiento de casos... 108	
			Anexo 5: Autorizaciones... 109	
			Anexo 6: Formato de Validación de instrumento por juicio de expertos... 111	
			Anexo 7: 111	

Base de datos.....	120	Anexo 8: Matriz de consistencia.....	123
Anexo 9: Iconografía.....	125		

xiv

ÍNDICE DE CUADROS Pág. Cuadro 1 Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	26	Cuadro 1 Operacionalización de la variable:	
---	----	---	--

Desempeño laboral..... 27

xv ÍNDICE DE TABLAS Pág. Tabla 1 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay.....	65	Tabla 2 Alfa de cronbach: Variable gestión del talento humano.....	69	Tabla 3 Alfa de cronbach: Variable desempeño laboral.....	69	Tabla 4 Resultados: Análisis, variable 1 gestión del talento humano.....	72	Tabla 5 Resultados: Dimensión necesidad básica del personal.....	73	Tabla 6 Resultados: Dimensión clima organizacional.....	74	Tabla 7 Resultados: Dimensión factores motivantes.....	75
---	----	--	----	---	----	--	----	--	----	---	----	--	----

Tabla 8 Resultados: Análisis, variable 2 desempeño laboral.....	76	Tabla 9 Resultados: Dimensión funciones.....	77	Tabla 10 Resultados: Dimensión comportamiento.....	78	Tabla 11 Resultados: Dimensión	
---	----	--	----	--	----	--------------------------------	--

rendimiento.....	79	Tabla 12 Resumen del procesamiento de casos.....	80	Tabla 13 Prueba de normalidad.....	80	Tabla 14 Correlaciones de las variables 1 gestión del talento humano y la variable 2 desempeño laboral.....	57	Tabla 15 Correlaciones no paramétricas.....	58
------------------	----	--	----	------------------------------------	----	---	----	---	----

xvi ÍNDICE DE FIGURAS Pág. Figura 1 Resultados: Análisis, variable 1 gestión del talento humano.....	72	Figura 2 Resultados: Dimensión necesidad básica del personal.....	73	Figura 3 Resultados: Dimensión clima organizacional.....	74	Figura 4 Resultados: Dimensión factores motivantes.....	75
--	----	---	----	--	----	---	----

Figura 5 Resultados: Análisis, variable 2 desempeño laboral.....	76	Figura 6 Resultados: Dimensión funciones.....	77	Figura 7 Resultados: Dimensión comportamiento.....	78	Figura 8 Resultados: Dimensión	
--	----	---	----	--	----	--------------------------------	--

rendimiento..... 79

17 **CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN** 1.1. Descripción del problema El mundo de hoy está signado por un cambio de ideas y creencias que el hombre tenía sobre sí mismo y sobre sus instituciones generadas por las profundas transformaciones que se están produciendo en las sociedades actuales. Vivimos en épocas donde la globalización, las nuevas tecnologías y la renovación de antiguas metodologías; están en función al talento humano y a la evolución del desempeño, siendo ellos un desafío constante e inevitables para toda organización. El reconocimiento de la importancia de las personas dentro de las organizaciones ha sido motivo de mucho interés, con frecuencia se exigen resultados, eficiencia y eficacia sin considerar sus sentimientos, pensamientos y aportes, es por ello que, debido al avance de la tecnología sobre los procesos de recursos humanos, la globalización y nuevas formas de gestionar las empresas, la gestión del talento humano se ha vuelto un reto en las empresas de hoy. Las organizaciones en la actualidad dependen primordialmente del elemento humano, para funcionar y evolucionar. La capacidad intelectual es la clave y ya sobre las viejas definiciones modernistas que usan el término Recurso Humano, basándose en la concepción de un factor sustituible o intercambiable en el engranaje de la maquinaria de producción y catalogando a la persona como un instrumento, material o una estadística, ha surgido en contraposición el término Talento Humano, enmarcado en la concepción de factor indispensable para lograr el éxito de una organización y considerando a la persona como el capital principal, el cual posee

18 habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. Son las personas a la vez productoras y consumidoras del conocimiento, el cual constituye la única materia prima inagotable por definición y también la única indispensable para el desarrollo. Así mismo, en este nuevo milenio la idea con respecto a la gestión del talento humano ha cambiado; anteriormente se la veía como un gasto que la empresa o la organización debía hacer, ahora los administradores exitosos han comprendido la gran importancia y beneficios que trae el contar con personal preparado dado que trae beneficios económicos, sociales y motivacionales dentro de las mismas. Del mismo modo, la Organización Internacional de Directivos del Capital Humano (2020), nos indica que, en organizaciones españolas, se asume la vital importancia del capital humano, las empresas logran entender que existe un ciclo de vida de un colaborador en las organizaciones, tales como la atracción, su propio desarrollo y fidelización, en todas los estamentos y

niveles de la organización ya sea privada o perteneciente al sector gubernamental. Es decir, las organizaciones consideran al talento humano como aquellos colaboradores que disponen de características o aptitudes que se desarrollan en bien de la gestión empresarial, evidenciando, desempeño laboral óptimo. (p. 14) En la misma línea, Jaumandreu (2018), nos manifiesta que en las organizaciones españolas existen muchas horas de trabajo, pero pocas productivas, el 56% de las organizaciones en España reconocen situaciones de presentismo, respecto a absentismo, estos datos ponen de manifiesto que muchos colaboradores de las organizaciones públicos y privadas faltan a sus puestos laborales, sin ninguna justificación o causas debidamente

19 justificadas. Tanto es así, que la conciliación entre la vida privada y la vida laboral para la mayoría de los españoles, le ponen en segundo plano, siendo temas determinantes a la hora de elegir en cual organización trabajar, es por ello por lo que en algunos casos se ve afectado su desempeño laboral. Abundando en la opinión, según Thomson Reuters (2020), expresan que en Argentina la gestión del talento humano es vista como de gran importancia para el futuro de las organizaciones empresariales, viéndose obligadas a dicha importancia por las transformaciones de la demanda en la nueva era de la economía digital. Los colaboradores con que cuentan las organizaciones ya no son similares a las generaciones de colaboradores de antaño. La era digital viene obligando a una permanente evolución y transformación de los perfiles profesionales y de persona que hoy demanda un mundo globalizado. Igualmente, López (2018), precisa que, en Colombia, el empleo moderno no ha respondido a la recuperación de su PBI. Por ejemplo, en Bogotá, el empleo formal que, por su importancia, marca en mucho el comportamiento del agregado, cayó 3.4% en el segundo semestre del año pasado y este año, en miles sigue estancado en un bajo nivel y como porcentaje de la PET ha seguido bajando. Es por ello, que en Colombia se ve seriamente afectado el desempeño laboral, no se puede contar con cifras que se acerquen a la realidad laboral colombiana. En el Perú las organizaciones grupales y empresariales, priorizan la elaboración de sistemas, dejan en segundo plano y a veces totalmente de lado al desarrollo humano, al crecimiento de los individuos, y en ello a la gestión del talento humano, muchas veces el personal que labora en una institución es visto como un recurso humano y esta a su vez es vista como

20 un instrumento, sin tomar en consideración que el personal que labora en una institución es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda una entidad, es por ello que el personal que labora en una entidad debe ser denominado como talento humano. Michaels, y otros. (2014). El talento "Es una combinación de factores: mente estratégica, habilidades de liderazgo, madurez emocional, destrezas de comunicación y habilidades para atraer e inspirar a otros profesionales con talento, instintivo, emprendedor, destrezas funcionales y habilidades para conseguir resultados". En la actualidad las organizaciones enfrentan una realidad competitiva y cambiante, por lo que es necesario que éstas conozcan qué le hace sentir a gusto a sus colaboradores y saber qué acciones tomar para lograr un mejor medio en

el que se desarrolle el trabajo cotidiano e influir directamente en la satisfacción de los trabajadores y por tanto en la productividad

de la institución. En ese contexto, cabe mencionar que las instituciones se consolidan cuando sus colaboradores son conscientes que pertenecen a un clima saludable, fortaleciendo así las relaciones interpersonales y logrando el compromiso de la organización. Asimismo, en los últimos años la gestión del talento humano ha ido tomando importancia en las diferentes entidades dentro de ellas en las empresas privadas ya que en aras de obtener buenos resultados buscan contar con personas adecuadas y la preparación necesaria para ocupar los diferentes cargos y puestos de trabajo, por consiguiente en la actualidad el hombre es más valorado por sus conocimientos, aportes intelectuales y de talento en la consecución de metas dentro de una entidad; por ello esto

21 puede mejorar eficientemente el desempeño laboral de las personas dentro de las instituciones. Igualmente, cuando se habla de desempeño laboral nos estamos refiriendo al rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Actualmente, una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño laboral. Por evaluación del desempeño entendemos aquellas herramientas utilizadas por las instituciones para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales. La evaluación del desempeño laboral tiene una doble vertiente: el desempeño inferior a lo esperado, y que debe ser corregido a través de distintas iniciativas; y el desempeño mayor de lo esperado, que debe ser premiado o alentado de algún modo. Es más, El Peruano (2015), nos explica que, en el Perú, el desempeño laboral, es visto por las organizaciones como la forma de medir el trabajo de sus colaboradores, de tal manera que generan beneficios para ellos mismo y de la organización donde trabajan. Según estudios realizados en temas de evaluaciones de desempeño a 50 empresas y 6,000 colaboradores, se encontró que cuentan con un alto nivel de compromiso llegando al

82% de eficiencia en esta habilidad. Mostrando efectividad para relacionarse, comunicación, liderazgo, toma de decisiones y otras características inherentes al desempeño laboral.

22 Por otro lado, la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, entiéndase a este último como la satisfacción laboral del empleado, un empleado satisfecho procurara el crecimiento de una organización, por ende, es fácil deducir que toda organización que busque crecimiento y desarrollo deberá contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a prestar servicios de calidad. 1.2. Formulación del problema La investigación planteó propuestas de mejora en la gestión del talento humano en la Municipalidad del Distrito de Manantay, para efectos de mejorar el desempeño laboral de cada uno de ellos, al efectuar sus funciones y tareas principales que les exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, sin embargo, en este ámbito de estudio se desconocía

la relación entre la gestión del talento humano y el

desempeño laboral,

por ello el enunciado del problema de investigación fue: 1.2.1 Problema general PG: ¿Qué

relación existe entre

la gestión del talento humano

y el desempeño laboral en los trabajadores de la

Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020? 1.2.2 Problemas específicos • PE1: ¿Qué relación existe entre la necesidad básica personal y

el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? • PE 2: ¿Qué

relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020?

23 • PE 3: ¿Qué relación existe

entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020? 1.3. Objetivos de la investigación 1.3.1 Objetivo general OG: Determinar

la relación que existe entre

la

gestión del talento humano

y el

desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. 1.3.2 Objetivos específicos • OE1: Evaluar

la relación que existe entre

la necesidad básica personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. • OE2: Identificar

la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la

Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. • OE3: Establecer la relación que existe

entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. 1.4. Hipótesis 1.4.1 Hipótesis general • Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. • Ho: No

existe

relación significativa entre

la gestión del talento humano

y el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020.

24 1.4.2 Hipótesis específicas • H1: Existe relación significativa entre la

necesidad básica personal

y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. • H2:

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral

en los trabajadores

de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. • H3: Existe relación

significativa entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. 1.5. Variables 1.5.1 Variable 1: Gestión del talento humano Según Santos (s.f.), define a la gestión del talento humano, como todo proceso que ejecutan las organizaciones, con la finalidad de atraer e incorporar a trabajadores y/o colaboradores nuevos, también implica la forma de retener a sus trabajadores dentro de la organización.

La gestión del talento humano se sitúa en resaltar a aquellos colaboradores con un nivel alto en potencialidades, dentro de su puesto laboral. La gestión del talento humano persigue la búsqueda del colaborador más calificado y que para la organización sea el más valioso, es decir se centra en retener a ese trabajador altamente calificado. 1.5.2 Variable 2:

Desempeño laboral Según Campbell et al, (1990), citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), definen al desempeño laboral como las acciones y posturas resaltantes de un trabajador, que le animan a buscar su

25 crecimiento personal, laboral así como de la propia organización donde labora; mediante la consecución de logros, metas previamente delimitadas por parte de la organización donde labora. El éxito del desempeño laboral implica una

serie de factores y atributos tanto por parte del colaborador como por parte de la organización y uno de los más importantes para ese éxito es por medio de la conducta, es decir es entendida como una serie de características

individuales tales como: las capacidades, cualidades, habilidades, la interrelación en el campo laboral y de la propia organización, ello afectara directamente en los resultados que persiguen hoy en día las organizaciones. (pp. 113-114) 1.5.3

Operacionalización de las variables

26 Cuadro 1 Variable 1: Gestión del talento humano VARIABLES DEFINICION CONCEPTUAL DEFINICION OPERACIONAL DIMENSIONES INDICADORES Gestión del talento humano Es garantizar la competencia del empleado de la organización, sin embargo, en un contexto más amplio el talento humano debe servir al objetivo de contribuir al desarrollo integral de la persona tanto en el ámbito profesional (técnico- cognitivo), como en lo personal (social- afectivo). (Autor: Tejada A (2003). Viene a ser el desarrollo de las Estrategias de Motivación, clima organizacional y de necesidades básicas de la persona se medirán a través de un cuestionario tipo escala ordinal. Necesidad Básica personal • Autorrealización • Autoestima • Seguridad Clima organizacional • Conciencia de las normas • Relaciones interpersonales Factores Motivantes • Reconocimiento • Logros de metas • Capacitación Fuente: Elaboración propia

27 Cuadro 2 Variable 2: Desempeño laboral VARIABLES DEFINICION CONCEPTUAL DEFINICION OPERACIONAL DIMENSIONES INDICADORES Desempeño laboral Chiavenato (2011, p. 59), la estimación del desempeño

es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño

como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Para la evaluación de desempeño laboral será necesario contar con los datos asertivos recolectados por los colaboradores que conforman los trabajadores de la municipalidad de Manantay Funciones • Conocimiento del trabajo • Capacidad de análisis Comportamiento • Habilidades • Actitud • Satisfacción Rendimiento • Resolución de problemas • Ausentismo • Compromiso • Trabajo en equipo Fuente: Elaboración propia

28 1.6. Justificación e importancia 1.6.1 Justificación El estudio, buscó conocer de primera mano la realidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay, en temas de la

gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral,

siendo este una vía para fortalecer los diversos aspectos de la corporación edil. Estos factores son necesarios y fundamentales para conseguir una buena gestión de sus recursos humanos. El colaborador que labora en la parte administrativa debe ser administrado y gestionado con mucho tino, entendiéndose que en el interior de la Corporación Edil, se cuenta con varias modalidades de contratación de personal (CAS-D.L. 1057, locadores, D. L. 276 y la nueva Ley de Servicio Civil N° 3005). Es por ello, que conociendo esto de primera mano, el contexto referente a su fuerza laboral, no a permitido plantear recomendaciones y programas, directivas de mejora continua, es decir, nos a dado cabida a mejorar la gestión del talento humano y su desempeño laboral, lo que trae consigo en su mejora sustancial de los servicios que otorga la Municipalidad Distrital de Manantay, ello redundó en el logro de servicios óptimos y mejorar sus procesos y procedimientos administrativos, de la mano de sus colaboradores. El estudio, es un capital de utilidad, para futuros investigadores, que vienen en camino en aras de mejorar las organizaciones y de mejorar y aportar conocimiento en el mundo de las ciencia e investigación.

29 1.6.2 Importancia Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) toda investigación es importante por: - Conveniencia, la investigación es conveniente para este espacio y tiempo,

la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad

del distrito de Manantay. - Relevancia teórica, la investigación se sustenta en teorías de la gestión de talento humano y el desempeño laboral y los aportes teóricos que existen sobre la variable de estudio. - Implicancias prácticas, la investigación tendrá el aspecto práctico, ya que se evaluará gestión de talento humano y la relación con el desempeño laboral en la muestra de estudio. - Valor social, la investigación diagnosticará un problema evidentemente social el cual repercute y necesita pronto su solución. - Utilidad metodológica, para su consecución se utilizará el método científico, el método experimental y el método hipotético deductivo, ahí radica su importancia y transcendencia. - Esta investigación beneficiara tanto a los 186 trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay. 1.7. Viabilidad Esta investigación es considerada un proyecto factible, ya que contemplan las variables, gestión de talento humano y el desempeño laboral, ya que existe la información necesaria para indagación. Así mismo los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, se encuentran en la predisposición a colaborar con la investigación

30 1.8. Limitaciones La investigación no presenta limitación alguna para el estudio.

31 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 2.1. Antecedentes 2.1.1 Internacional Padilla (2015), en su tesis doctoral titulada "La evaluación del desempeño en un contexto de mejora de la gestión del empleo público", en Castilla La Mancha, España, concluye que, creemos muy positiva la introducción definitiva y formalizada de la evaluación del desempeño como herramienta que promete mejorar la calidad de las Administraciones desde el punto de vista del trabajo de los empleados públicos y de la más amplia gestión del personal. (p. 485) Concluye Padilla, dentro del modelo de productividad o dirección por objetivos de la LMRFP faltaba la evaluación como tercer elemento para cerrar el círculo entre el desempeño del empleado y los efectos inherentes al mismo a través de la medición y control de dicho desempeño. Su evaluación va a solventar principalmente los problemas que ha planteado la aplicación práctica del complemento de productividad, no sólo midiendo objetivamente lo que hace el empleado sino añadiendo otra pieza fundamental que no se había tenido en cuenta hasta ahora: la conducta profesional, o cómo hace aquel su trabajo, elemento que responde además a la necesidad de abordar de una vez por todas la necesidad de superar la mala imagen de los empleados públicos ante los ciudadanos. (p. 486) 2.1.2 Latinoamericano Asimismo, Rodríguez y Santofimio (2016), en su tesis titulada "Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite

32 incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional” de la Universidad de Libre de Colombia, Bogotá, su muestra estuvo constituida por 10 integrantes entre ellos 2 administrativos, 6 docentes profesionales y 2 docentes técnicos, el enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo, utilizo las encuestas y llega a las siguientes conclusiones: El modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó. El modelo de gestión estratégica del talento humano se implementará a nivel local para el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio en los 15 jardines infantiles existentes, ya que éste involucra varios aspectos que correlacionan lo humano y lo administrativo, lo cual es un punto a favor tanto de la institución, como de los trabajadores y por ende de los niños y familias con las cuales se trabaja en el Jardín Infantil Alcalá Muzú. El salario emocional es un eje determinante en el mejoramiento del clima organizacional, pues permite fortalecer el sentido de pertenencia del empleado hacia la institución y no requiere de inversiones económicas por parte de las directivas. Los talleres de integración laboral como mecanismo para incentivar el salario emocional mediante la implementación del modelo de gestión

33 estratégica del talento humano contribuyen al cumplimiento y objetivos del Código de Ética de la SDIS. Concluye, Rodríguez y otros, el desarrollo de esta investigación fue de gran utilidad para nuestro desarrollo profesional y personal, pues nos permitió establecer estrategias. Igualmente, Caicedo (2015), en su tesis titulada “Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseos Shopping Babahoyo” de la Universidad de Técnica de Babahoyo, Ecuador, su población estuvo constituida por 49 individuos, 13 del personal administrativo y 36 del personal de planta, el tipo de investigación es cuantitativo y cualitativo, utiliza el método analítico, sintético, inductivo y deductivo, utilizo las encuestas y las entrevistas y llega a las siguientes conclusiones: El trabajo en equipo se ejecuta en término medio por cuanto los empleados en su mayoría no acepta sugerencias de los compañeros, predomina factores personales que institucionales. La Gestión de Personal que realiza el departamento de Recursos Humanos favorece entre los empleados en forma parcial, es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos. Concluye Caicedo, la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales, sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables. Los reconocimientos y los logros entregados por la empresa públicamente son aceptados y miden

34 grados de satisfacción aceptables, sin embargo, el estímulo monetario es gratificante cuando la meta se ha cumplido. También, Ramos (2014), en su tesis titulada “La

gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito

Educadores de Pastaza” de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador, su población estuvo constituida por 37 individuos, 23 directivos y 14 clientes internos, el tipo de investigación es cuantitativo y cualitativo, utiliza el método descriptivo y experimental, utilizo los cuestionarios, las guías de entrevistas y guías de observación y llega a las siguientes conclusiones: Escasa participación de los empleados en la toma de decisiones administrativas. Concluye Ramos, la Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. se está llevando de forma empírica, motivo que no permite divisar el mejoramiento empresarial. Incumplimiento en gran medida de sus metas y objetivos. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. adolece de canales de comunicación adecuados. 2.1.3 Nacional Por otra parte, Asencios (2017), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016” de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, la muestra estuvo constituida por 100 servidores de las áreas administrativas, el tipo de investigación es cuantitativo y cualitativo, el tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, utilizo los cuestionarios y llega a las siguientes

35 conclusiones: La gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral, la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Concluye Asencios, las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral. La compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Del mismo modo, Vargas (2017), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la ciudad de Juliaca - 2016” de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, la muestra estuvo constituida por 421 docentes y auxiliares de educación, el tipo de investigación es de carácter cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, se utilizó un test de Likert y llega a la siguiente conclusión: Existe una correlación positiva considerable entre las variables

gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la ciudad de Juliaca, tal como se puede demostrar con la prueba de hipótesis en el coeficiente r de Pearson cuyo valor es 0,863. Abundando en la opinión, Valentin (2017), en su tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Red de Salud Huaylas Sur, 2016" de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, la población estuvo constituida por 161 personas, el tipo de investigación es no experimental: transversal, utilizo las encuestas y llega a la siguiente conclusión: Concluye que el nivel de influencia de

36

la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la

Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa. Además,

Casma (2015), en su tesis titulada "Relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa Ferre Sistemas, Surco – Lima, año 2015" de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle,

Lima, la muestra estuvo constituida por 84 trabajadores, el nivel de investigación es básica, el tipo de investigación aplicado es descriptivo correlacional, utilizo los cuestionarios y llega a las siguientes conclusiones: Los resultados indica que la gestión del talento humano por competencia y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio. Asimismo, existe relación significativa entre las variables estudiadas. 2.1.4 Regional Más aún, García (2018), en su tesis titulada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) Ucayali – 2018" de la Universidad Cesar Vallejo, de Ucayali, la muestra estuvo conformada por 66 trabajadores de las diferentes áreas de la oficina zonal Ucayali, se aplicó el cuestionario y llega a la siguiente conclusión: Se concluye que existe relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) Ucayali – 2018 con $r = 0.875$ estimado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman, lo cual indica que, ante una mejora de

37 la gestión del talento humano, existirá un mejor desempeño laboral según la percepción de los trabajadores de la SUNAT. Es más, Benavente, Correa y Pinedo (2018), en su tesis titulada "La motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017" de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, la muestra conformada por 51 trabajadores de la UGEL Coronel Portillo, se utilizó el cuestionario y llega a la siguiente conclusión: Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, estableciéndose que la motivación laboral, influye positivamente en la

gestión del talento humano. 2.2. Bases teóricas 2.2.1 Teoría de la gestión del talento humano

Según la literatura de Tejada (2013), define que "La gestión del talento humano, rige a la gerencia del talento humano, que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. Es encontrar una relación coherente entre productividad y satisfacción. La potencialidad y los "talentos" son construcciones humanas, individuales y colectivas, que son susceptibles de modificarse, fortalecerse y mantenerse, así como de desvanecerse y extinguirse.

38 Dimensiones de la gestión del talento humano. Necesidad básica del personal Son un conjunto de jerarquías que el ser humano va alcanzando y que solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores. (Autor: Abraham y Maslow) Clima organizacional Son

las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere

al ambiente de trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. El logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones establezcan un contacto psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, directivas, reglamentos, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos dentro de la organización que acoge al trabajador y/o colaborador. Factores motivantes Es el logro de mantener la continuidad de necesidades y satisfacciones en los individuos, es decir que a medida que las personas satisfacen una necesidad, de inmediato surge otra que deberá ser satisfecha y así surge otra. (Autor: Roberto y Granados).

39 Aspectos importantes de la gestión del talento humano Como seres humanos, porque están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí. Tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales, son personas y no meros recursos de organización. (Snell y Bohlander, 2013) Como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, son los elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización y no agentes pasivos, inertes y estáticos. (Snell y Bohlander, 2013) Como socios de la organización, porque son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc., con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos, financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión, de ahí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas, que no son pasivas ni inertes, las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos, comprendiéndolas como el principal activo y/o capital de las organizaciones. (Snell y Bohlander, 2013)

40 Procesos de la gestión del talento humano La gestión del talento humano implica varias actividades, planeación de recursos humanos, descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc. Todas ellas implican seis procesos en general que está muy relacionado entre sí de manera que se entrecruzan recíprocamente, cada proceso tiende a beneficiar o perjudicar a los demás dependiendo de su utilización. (Coronel y Fares, 2013) Incorporación de personas, procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa, pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Aplicación de personas, procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa y de esta forma, orientan su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación de desempeño. (Coronel y Fares, 2013) Compensación de las personas, procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen recompensas, remuneración, beneficios, y servicios sociales. Desarrollo de personas, procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal, incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración. (Coronel y Fares, 2013)

41 Mantenimiento de personas, procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales. Evaluación de personas, procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados, incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial. (Coronel y Fares, 2013) Objetivos de la gestión del talento humano Los objetivos de la gestión del talento humano son diversos y para que estos se alcancen, es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional. A continuación, se señalan algunos objetivos: (Coronel y Fares, 2013) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. La función de los recursos humanos es un componente fundamental de la organización actual, antes se hacía énfasis en la realización correcta de las tareas aplicando los métodos y reglas impuestos a los empleados y en consecuencia, se obtenía eficiencia. El salto hacia la eficacia llegó con la preocupación de alcanzar objetivos y resultados, no se puede imaginar la función de recursos humanos sin conocer los negocios de una organización, cada negocio tiene diferentes implicaciones para la administración de recursos humanos, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y realizar su misión. (Coronel y Fares, 2013)

42 Proporcionar competitividad a la organización. Significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. La función de la administración de recursos humanos es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados. En el nivel macroeconómico, la competitividad es el grado en que una organización puede, en condiciones libres y justas de mercado, producir bienes y servicios que tengan aceptación en los mercados internacionales, mientras garantiza simultáneamente mantener y aumentar las ganancias a sus empleados. (Coronel y Fares, 2013) Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados. Es cuando un ejecutivo afirma que el propósito de la administración de recursos humanos es construir y proteger el más valioso patrimonio de la empresa, las personas. Dar reconocimiento a las personas constituye el elemento básico de la motivación humana, para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben, recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo. Anteriormente se hacía énfasis en las necesidades de la

organización; hoy, a pesar de las computadoras y los balances contables, los empleados precisan ser felices. Para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa, para los

43 empleados el trabajo es la mayor fuente de identidad personal, las personas pasan la mayor parte de su vida en la empresa y esto requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. Los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad que los empleados satisfechos, el hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional. (Coronel y Fares, 2013) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas. Un programa de calidad de vida trata de estructurar el trabajo y el ambiente de trabajo para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del empleado y convertir la organización en un lugar deseable y atractivo. La confianza del empleado en la organización también es fundamental para la conservación y el mantenimiento del personal. Administrar el cambio. En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos, estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. Los profesionales de la administración de recursos humanos deben saber cómo enfrentar los cambios si quieren contribuir a su organización, estos cambios se multiplican

44 exponencialmente y plantean problemas que importen nuevas estrategias, programas, procedimientos y soluciones. (Coronel y Fares, 2013) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamiento socialmente responsable. Toda actividad de administración de recursos humanos debe ser abierta, confiable y ética, las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la administración de recursos humanos, tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no sólo es una exigencia para las organizaciones, sino lo es, en especial, para las personas que trabajan allí. (Coronel y Fares, 2013) Importancia de la gestión del talento humano Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales. (Tejada, 2013) Tradicionalmente, la gestión del talento humano ha sido visto como algo secundaria e irrelevante, la preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo, aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo, desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas

45 nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole. (Tejada, 2013) La gestión del talento humano, entonces se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente, esa es su finalidad, que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal y así conseguir el crecimiento de la organización. Aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización, de hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, si bien es un proceso complejo y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión. (Tejada, 2013) Las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas a través del personal si son capaces de satisfacer los siguientes criterios: Mejorar la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos,

46 proporcionar algo único a clientes o usuarios o alguna combinación de estos puntos. Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia. Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones. Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario. En las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada, es decir, una adecuada gestión del talento humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución, acercándola a su visión. (Tejada, 2013) La gestión del talento humano moderna va más allá de la administración de las personas, sino que está orientada a la gestión o administración con las personas, este es el reto: Lograr que las personas

se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras. Para estar a la altura del nuevo rol que asume recursos humanos, los profesionales de esa área o aquellos que desarrollan tal función, requieren también desarrollar cinco competencias claves: (Tejada, 2013) Conocimiento de la Organización, entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de recursos humanos y el impacto estratégico en la organización, el éxito de recursos humanos no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de recursos humanos

47 podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en recursos humanos. Puesta en marcha de prácticas de recursos humanos, ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores. (Tejada, 2013) Gestión cultural, sabemos que lo que se puede medir se puede gestionar, pero cabe añadir que lo que se mide también define la cultura de una empresa. ¿por qué? porque describe lo que se valora, por ejemplo, si una organización con muchas quejas por parte de sus usuarios, se empeña en mejorar el servicio, para que éstos sientan un trato cálido y rápido, tendrá que realizar este cambio estratégico mediante un cambio cultural, deberá orientar las estrategias hacia el desarrollo de una competencia clave: Orientación al cliente, los profesionales de recursos humanos serían los llamados a trabajar en equipo con las áreas críticas y diseñar la mejora de los procesos. Asimismo, podría considerarse la participación de los usuarios en los procesos de mejora, tanto en el diagnóstico, como en las sugerencias y el diseño de las mejoras. Gestión del cambio, es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto y a qué ritmo se puede implementar el cambio en las organizaciones. Los sistemas de recursos humanos pueden ser obstáculos o posibilitadores de un cambio rápido en la empresa, los profesionales de recursos humanos deben comprender los factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder

48 responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino. (Villoria & del Pino, 2009) Credibilidad personal, este punto es fundamental para la aceptación de su rol como socio estratégico, debe ser coherente, capaz, digno de confianza y ejemplo de lo que proclama, los profesionales que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados. Por otro lado, conscientes de la realidad de las instituciones y empresas públicas y privadas en América Latina, sabemos que en algunos casos es difícil aplicar algunos de los conceptos modernos de gestión del talento humano, a pesar de ello, es necesario conocer y aprender de las mejores prácticas que han llevado a otras organizaciones a potenciar el desarrollo humano y estamos seguros de que es posible, en medio de las dificultades y crisis en que vivimos, incorporar mejoras y desarrollar herramientas nuevas de gestión. (Villoria & del Pino, 2009) 2.2.2 Teoría del desempeño laboral Según la literatura de Chiavenato (2011, p. 59), nos define que: "la estimación del desempeño

es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño

como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa". Del mismo modo la literatura de Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.35) señala que es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que

49 atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad. Isea (2013, p.35) infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública. Uzcategui (2011, p.87) es el rendimiento laboral ejecutado por el colaborados, evidenciando cada uno de sus capacidades y habilidades que le permiten a realizar sus actividades de manera eficiente, contribuyendo con el cumplimiento de cada uno de objetivos planteados en una primera instancia. Dimensiones de desempeño laboral Funciones Al respecto la literatura de Pernía y Carrera (2014, p.36) señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempañarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas. Conocimiento del trabajo: Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto. Capacidad de

50 análisis: procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones. Comportamiento Pernía y Carrera (2014, p.36) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y

satisfacción que presenta el trabajador. Habilidades: Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo. Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo. Satisfacción: es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores. (Pernía y Carrera, 2014, p.37) Rendimiento Pernía y Carrera (2014, p.36) señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo. Resolución de problemas: es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en

51 sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas. Ausentismo: es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad. (Pernía y Carrera, 2014, p.36) Compromiso: Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente. Trabajo en Equipo: es la capacidad del colaborador para trabajar juntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos. (Pernía y Carrera, 2014, p.37) Importancia del grado de desempeño Importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales,

ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo. (

Pernía y Carrera, 2014, p.35) Objetivo del grado desempeño Es proporcionar al empleado de habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en su centro de labor. A fin de lograr el mismo

52 los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, ser prácticas y confiables.

No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las causas y determinar perspectivas de común acuerdo con el evaluado. (

Pernía y Carrera, 2014, p.35) Evaluación del desempeño laboral Para la evaluación del desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta Pernía y Carrera (2014, p. 36) quien determina un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor. 2.3. Definiciones conceptuales - Clima organizacional: Son

las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere

al ambiente de trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. - Comportamiento: Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p. 36) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador. - Desempeño laboral: Chiavenato, I. (2011, p. 59), la estimación del desempeño

es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño

como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

53 - Factores motivantes: Es el logro de mantener la continuidad de necesidades y satisfacciones en los individuos, es decir que a medida que las personas satisfacen una necesidad, de inmediato surge otra que deberá ser satisfecha y así surge otra. (Autor: Roberto y Granados). - Funciones: Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p. 36) señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempañarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas. -

Gestión del talento humano: Según Tejada (2013) "La gestión del talento humano, rige a la gerencia del talento humano, que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. Es encontrar una relación coherente entre productividad y satisfacción. - Necesidad básica del personal: Son un conjunto de jerarquías que el ser humano va alcanzando y que solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores. (Autor: Abraham y Maslow) - Rendimiento: Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p. 36) señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.

54 2.4. Bases epistémicos • Bases filosóficas Gestión del talento humano. Los equipos de gestión del talento humano se desligan de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes, de administrados, se convierten en agentes activo e inteligente que ayuda a administrar a los demás recursos de la organización. A las personas se les considera "asociados" de la organización que toman decisiones de sus actividades (Jerico, 2006). En la era del conocimiento, tener conflicto con las personas, dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones, se ha convertido en una ventaja competitiva. Se deja de ser administración de recursos humanos, para transformarse en gestión de talento humano. (Jerico, 2006). Tener personas, no significa necesariamente tener talentos. Un talento es siempre un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Actualmente el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual: 1: conocimiento, 2: habilidad, 3: juicio, 4: aptitud. Cabe mencionar que "Talento" era una moneda, en la antigüedad. En el nuevo testamento ya se menciona el término y servía para hacer transacciones comerciales. (Jerico, 2006).

55 La teoría del capitalismo tradicional Considera que las personas que tenían dinero son las que personas que detectan los medios de producción, porque son los que contratan a los trabajadores para operar esos medios, los balances financieros, los mercados de acciones y las estructuras de las empresas, etc.; Pero no se puede ser propietario del cerebro de las personas ni impedir que estos lleven su cerebro a otra parte. Los bienes ya no se controlan como se hacían antiguamente. Ahora los bienes son de sus propios propietarios; por tanto los bienes humanos nos presentan una paradoja. Dado que las personas constituyen su principal ventaja competitiva. Pero la empresa, necesita invertir en ellas, desarrollándolas y dejarles espacios para su talento. Tiene que invertirse en la transformación de las culturas de nuestra empresa. Actualmente la organización no puede exigir la lealtad de su propio personal; por el contrario, debe conquistar esa lealtad, pues no hay razón lógica o económica para que esos bienes no se vallan a un mejor lugar, si lo encuentran. Estos talento capitales, móviles o cerebros móviles son los dilemas que el capital intelectual trae. (Jerico, 2006). El capital humano está referido al concepto del talento humano, conducente necesariamente al del capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales: Talentos; dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzadas, actualizadas y compensadas de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo se llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder

56 expandirse. Contexto; es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. sin él, los talentos se marchitan o mueren (Jerico, 2006) Desempeño laboral Teoría de Flores Según Flores (2008, p.2), define el desempeño laboral como el resultado productivo de cada uno de los trabajadores por las funciones que se le asigne y tiene las siguientes características: conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que el trabajador aplique y demuestre su desarrollo en el trabajo. Dimensiones del desempeño laboral - Adaptabilidad: Es la mantención en diferentes ambientes. - Comunicación: Capacidad de expresar sus ideas de manera clara y concisa. - Iniciativa: La intención de influir sobre acontecimientos para el logro de metas. - Conocimientos: Se refiere al nivel de información técnicos y profesionales en áreas relacionadas con su trabajo. Teoría de Robbins & Judge Según Robbins & Judge (2013) el desempeño laboral; se trata de que la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajos; actualmente

las empresas, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Considera 3 formas de conducta que constituyen el desempeño laboral.

Dimensiones del desempeño laboral: Desempeño de tareas: Es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que tiene como objetivo incrementar la producción de un bien o servicio, también se refiere a la realización de tareas administrativas las cuales desarrollan habilidades tanto técnicas como científicas y estas contribuyen al cumplimiento de metas y objetivos de la organización. Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen en el ambiente psicológico de la empresa, por ejemplo: brindar ayuda a los demás de manera voluntaria, actuar en base a principios y valores, dar sugerencias constructivas para la mejora de la organización buscando siempre respaldar los objetivos y metas trazados por la empresa. Falta de productividad: Son las acciones que dañan a la empresa, conductas como robo, daños a la propiedad de la empresa, agresividad con los compañeros y presentar faltas continuas, dichas conductas impiden el incremento de la productividad, ya que, con estos comportamientos desmotivan al personal impidiendo el desarrollo de la empresa. • Bases epistémicas Gestión del talento humano Según Mendoza (2018), sostiene que la epistemología se ocupa de cuatro tareas centrales en la disciplina de la administración: el objeto específico de esta, su naturaleza, el desarrollo discursivo que ha tenido y las metodologías que ha utilizado para la investigación. La epistemología, en cuanto rama de la filosofía, se ocupa del desarrollo de la ciencia y las disciplinas intelectuales. En este sentido, es posible pensar que las

58 disciplinas se pueden dividir en dos grandes grupos: gnomológicas o explicativas, y buscan entender el submundo específico, de la gestión del talento humano. Mendoza explica que un de las escuelas que estudio el talento humano es la escuela humanista, sin vincularlo con el contexto. Como consecuencia de esta visión, se aprecia a las organizaciones dentro de una óptica de certeza y, por supuesto, no entra en juego el tema de la adaptabilidad, aunque se suponía que de la concepción humanista se desprendía la flexibilidad de las organizaciones. También, la Escuela de relaciones humanas (Human Relations): La teoría de las relaciones humanas habla sobre crear las condiciones ambientales adecuadas para que el trabajador pueda adaptarse de la mejor manera al trabajo y que a su vez el trabajo se adapte al trabajador (Mayo, 1972). Las organizaciones deben ser espacios en donde el hombre alcance la satisfacción de sus necesidades a través de la participación y el trabajo organizacional. Tal vez lo más positivo de esta teoría estriba en el hecho de que por fin se reconoce y se difunde la influencia de los factores psicológicos y sociales en el rendimiento de los trabajadores (gracias al reconocido experimento de Hawthorne). Sus principales precursores y creadores son Mayo (1933) y su propuesta clave The Human Problems of Industrial Civilization, y Roethlisberger, Dickson (1939) en su obra Management and the Worker. Corrientes basadas en el procesamiento humano de información (Human Information Processing): Esta corriente surge paralelamente a la psicología cognitiva, y soportado en esta para su desarrollo, ha tomado elementos de las ciencias de la información para su explicación. El conocimiento, un nivel superior en el procesamiento de la información, no

59 es alcanzable aún para las computadoras. Para conocer es necesario identificar, crear estructuras y, sobre todo, utilizar la información para obtener un resultado en la organización y así los medios de control. El conocimiento requiere de la intuición y la sabiduría y ello, es solo propio de los seres humanos. Para explicar el complejo procesamiento humano de la información es necesaria la interrelación entre diversas disciplinas como la psicología, las ciencias de la información, la cibernética, sociología entre otras. Un ejemplo de ello es la Teoría de los sistemas abiertos. Teoría de los sistemas abiertos: Dentro de esta línea, y en el ámbito de los sistemas de control, se podrían considerar los trabajos de Ansari (1977, 1979), Argyris (1964), Hofstede (1968), Katz y Kahn (1978), Lowe y Tinker (1977) y Thompson (1967). Desempeño laboral Según, López y Huamán (2016), sostienen que, la administración se ha erigido como una disciplina de gran impacto apoyando el gran desarrollo tecnológico de las empresas privadas en la economía global. Por ello, para comprender el desempeño laboral en las organizaciones a una escala humana, se debe tener un propósito previo como empresa y/o organización la de gestionar la supervivencia y el progreso de la especie, por medio de la creación de riqueza, y aunque esto parezca ser lo mismo que la generación de utilidades, realmente no lo es. La riqueza, no solo es en lo material (dinero), sino en lo personal (destrezas, aptitudes, competencias, etc.). Bajo esta perspectiva de empresa no es concebible el favorecimiento de un solo actor en detrimento de los demás o de la sociedad en general. Se trata aquí de un delicado equilibrio de intereses

60 y presiones que hace de la administración una profesión mucho más seria que busca la satisfacción del inversionista y de su capital humano. (pp. 18, 23) En el siglo XVIII, con la revolución industrial, el aprendizaje que se daba a los trabajadores era especializado, es decir sobre una determinada actividad relacionada con los objetivos de la industria. En esta época, sustituían el trabajo humano por las máquinas. En tal sentido, la capacitación era considerada como un secreto, ya que impartía conocimientos estratégicos y tácticos que permitían a los trabajadores desempeñarse correctamente en una actividad específica. El empleador al obtener logros beneficiosos en los procesos productivos se dio cuenta que la capacitación era una herramienta que permitía que el trabajador minimice errores e imperfecciones en el uso de las maquinarias de vapor, según Silva y Mata (2005). En el siglo XIX, Adam Smith consideraba que la riqueza es producto del trabajo. De acuerdo con su teoría, propuso la división del trabajo, que se refiere a la especialización de los

trabajadores de acuerdo con las tareas que realizaban por más simple y complejas que sean, con la finalidad que la labor no sean repetitivas, según Robbins, Stephen (2004) Sin embargo, Taylor, también enfatizaba que todo aumento de rendimiento va de la mano con la motivación, indicaba que existían trabajadores que al ingresar a las empresas, perdían su energía y tenían baja productividad. Por lo cual, consideraba que todo incremento de mejora que tuviera la empresa debería ser igualmente percibida por el trabajador, es decir ofrecerles un plan de incentivo salarial, para aquellos que sobrepasaban el estándar de producción establecido, así como

61 mejorar las condiciones laborales. En tal sentido, el entrenamiento fue considerado como incentivo no monetario, que estímulo a los trabajadores a destacarse en las tareas encomendadas, según Robbins y Decenzo (2002). En el siglo XX, se da origen a la teoría de las relaciones humanas, en donde el trabajo era una actividad social y surge la importancia de aplicar el reconocimiento como fuente de motivación humana. Las empresas consideraban que lograr la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores solo era posible a través de la capacitación, porque permitía el desarrollo de habilidades, la adquisición o reforzamiento de conocimientos que finalmente mejoraba el rendimiento laboral, según Amaru, Antonio (2009). En la actualidad, la capacitación y sus procesos (diagnóstico de necesidades, programación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación) es implementada por muchas empresas, las cuales permite que sus trabajadores puedan desarrollarse profesionalmente, brindándoles la oportunidad de crecimiento mediante línea de carrera. Las empresas consideran que la inversión que se realice por capacitar a los trabajadores es recuperable, ya que el beneficio será demostrado mediante el rendimiento laboral. Los recursos humanos son considerados como parte fundamental de la gestión empresarial. Por tal motivo, para alcanzar el éxito, se requiere que el personal se sienta incentivado, es ahí, donde la empresa interviene con estrategias de motivación que permita aumentar el sentimiento de satisfacción del personal relacionado con el cargo, para conseguir el progreso profesional y su realización dentro de la empresa.

62 Teoría de evaluación de desempeño de Idalberto Chiavenato (2009) manifiesta que en todo momento y en todas las circunstancias, evaluamos lo que sucede en nuestro derredor. Las personas permanentemente evalúan asuntos muy diversos, como el efecto de la inflación en la economía nacional, el desempeño de las exportaciones nacionales y el comportamiento de las bolsas de valores, qué tan bien funciona el aparato de sonido de un compañero, la calidad de la heladería a la que nos gusta ir y el sabor de la cerveza importada, cómo se comporta la novia actual de nuestro mejor amigo, qué tan bueno es el profesor de matemáticas, la potencia del automóvil nuevo de papá, etc. La evaluación del desempeño es un tema común y corriente en nuestra vida personal. También lo es en las organizaciones, las cuales siempre están ante la necesidad de evaluar diversos desempeños, como el de finanzas, recursos humanos, operaciones y ventas, así como el técnico y el de mercadotecnia. Además, evalúan la calidad de los productos, la productividad de la compañía, el servicio al cliente y, principalmente, el desempeño humano. A final de cuentas, las personas dan vida a la organización y son la piedra angular de su dinámica. El desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra y de una situación a otra, porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del esfuerzo determinan la medida del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a hacer. La forma en que cada persona percibe la relación costo/beneficio evalúa la medida en que considera que vale la pena hacer determinado esfuerzo.

63 La evaluación del desempeño se puede enfocar en el puesto que ocupa la persona o en las competencias que aporta a la organización para contribuir al éxito de ésta.

64 CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO 3.1. Tipo de investigación Dada la importancia de la investigación, se realizó una investigación correlacional descriptiva, donde se relacionaron las variables y describimos los hechos tal como son observados, midiendo el grado de relación existente entre mis dos variables. Se aplicó el Método hipotético-deductivo, a través de la observación de un caso en particular, formulando una hipótesis. El enfoque fue cuantitativo, tratando de lograr la máxima objetividad en la investigación, incluyendo una medición sistemática, se empleó el análisis estadístico como característica resaltante. 3.2. Diseño y esquema de investigación Se aplicó el diseño transversal correlacionales, con la cual describimos las relaciones entre las dos variables en el momento determinado. El gráfico que le corresponde a este diseño fue el siguiente: (Hernández S., R. p. 151) Dónde: M → Muestra: trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay. V1 → Representa a la gestión del talento humano. V2 → Representa el desempeño laboral. r → Representa:

La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad

del Distrito de Manantay.

65 3.3. Población y muestra 3.3.1 Población Hernández (2010, p. 239) manifiesta: "Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema." La población de estudio estuvo conformada por 186 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay. Tabla 1 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay Personal por áreas de trabajo N° de trabaj. Porc. Alcaldía 2 1.08% Órgano de control institucional 4 2.15% Procuraduría pública municipal 4 2.15% Gerencia municipal 4 2.15% Gerencia de asesoría jurídica 6 3.23% Gerencia de planeamiento presupuesto y racionalización 2 1.08% Sub gerencia de programación multianual de inversiones 2 1.08% Sub gerencia de planeamiento 2 1.08% Sub gerencia de presupuesto 2 1.08% Sub gerencia de racionalización 2 1.08% Secretaria general y archivo institucional 6 3.23% Oficina de imagen institucional y protocolo 5 2.69% Gerencia de administración 3 1.61% Sub gerencia de contabilidad 6 3.23% Sub gerencia de tesorería 5 2.69% Sub gerencia de logística 3 1.61% Servicios generales 4 2.15% Almacen 4 2.15% Patrimonio 5 2.69% Acquisition 3 1.61% Oficina de sistemas informática y estadística 4 2.15% Gerencia de desarrollo social y económico 4 2.15% Sub gerencia de desarrollo humano y asuntos sociales 3 1.61% Sub gerencia de área técnica municipal - atm 3 1.61% Sub gerencia de desarrollo económico y turismo 4 2.15% Sub gerencia de DEMUNA, OMAPED Y CIAM 3 1.61% Oficina de DEMUNA 3 1.61% Oficina de OMAPED 3 1.61%

66 Oficina de CIAM 3 1.61% División de registro civil 4 2.15% División de local de empadronamiento 3 1.61% Gerencia de administración tributaria 4 2.15% Sub gerencia de recaudación, control y fiscalización 5 2.69% Sub gerencia de ejecutoria coactiva 4 2.15% Gerencia de obras y desarrollo urbano 5 2.69% Sub gerencia de estudios, supervisión y ejecución de obras 4 2.15% Sub gerencia de desarrollo urbano y rural 4 2.15% Gerencia de servicios públicos 4 2.15% Sub gerencia de limpieza pública 4 2.15% Sub gerencia de comercialización 5 2.69% Sub gerencia de tránsito y transporte 5 2.69% Sub gerencia de seguridad ciudadana 5 2.69% Sub gerencia de fiscalización administrativa 5 2.69% División de maestranza y pool de maquinarias 5 2.69% oficina de vigilancia 5 2.69% oficina de gestión de riesgos de desastres 4 2.15% programa del vaso de leche 4 2.15% oficina de gestión y cooperación técnica internacional 3 1.61% Total 186 100% Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay. 3.3.2 Muestra Según Hernández (2010, p. 240): "la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población." Mientras que nuestra población general estuvo constituida por 186 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay. El criterio de selección fue en función a la siguiente formula estadística. Dónde: N es el total de la población 1,96 2 si la seguridad deseada es del 95% P es la proporción esperada (en este caso 5% o 0,05)

67 $q=1-p$ (en este caso $1-0,05=0,95$) d es la precisión (en este caso se desea un 5% = 0,05) = $186 \frac{1,96}{2} \frac{0,05}{0,95} = 52,6 = 53$ 3.4. Instrumentos de recolección de datos 3.4.1 Técnicas En el presente trabajo de investigación se hizo uso de la técnica de recolección de datos, la técnica de la encuesta en el que se aplicó el instrumento de los cuestionarios para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral. 3.4.2 Instrumentos Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios para evaluar

la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, de la investigación. 3.4.3 Validez de instrumento Se realizó la validación de contenido del instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos, siendo personas que además de dominar las variables que van a ser medidas con los cuestionarios están familiarizados con el grupo poblacional al cual fue dirigida las encuestas y fueron conocidas, acerca de la metodología de investigación, específicamente elaboración de instrumentos. Una vez seleccionados los jueces expertos se les envió una carta, la matriz de consistencia del proyecto, el cuadro de operacionalización de variables

68 y un formato de evaluación del instrumento. El número mínimo de expertos fue de tres jueces. Se les dio a los jueces el plazo prudencial de una semana para que respondan. Se recibió las observaciones y recomendaciones personalmente puesto que dicho contacto y diálogo con los expertos y su juicio fue muy enriquecedor, haciéndonos notar detalles de los cuales la investigadora no se había percatado. Una vez que se consiguió las respuestas, se procedió a la evaluación cualitativa y cuantitativa de las mismas. La evaluación "Cualitativa" consistió en considerar todas las sugerencias, aportes que han escrito los jueces en el instrumento; ello ayudó a la investigadora a mejorar las preguntas del cuestionario, y eliminar aquellas que no tienen relación con la dimensión/variable que se ha medido. La evaluación Cuantitativa fue más general pues valora al instrumento en su totalidad permitiéndonos cubrir diferentes aspectos como son la coherencia con los objetivos, su estructura y comprensibilidad. 3.4.4 Prueba de confiabilidad Se aplicó una prueba piloto en otra institución similar del total de la muestra considerada para la presente investigación. La información recolectada, fue procesada en una hoja de cálculo Excel y analizada en el programa estadístico SPSS versión 25; finalmente se aplicó la

prueba estadística de Alfa de Cronbach, para la prueba de fiabilidad del instrumento, el cual se estadísticamente nos dio como resultado los siguientes datos.

69 Tabla 2 Variable 1: Gestión del talento humano Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados N de elementos ,847 ,847 30 Fuente: Base de datos gestión del talento humano. Tabla 3 Variable 2: desempeño laboral Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados N de elementos ,926 ,926 36 Fuente: Base de datos desempeño laboral 3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos 3.5.1 Técnica de recojo Previamente mediante oficio dirigido al alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay, se solicitó el permiso para ejecutar la investigación, se coordinó con cada uno de los trabajadores en el número considerado en el tamaño de la muestra planteada. La aplicación de los instrumentos de recolección de datos ocupó un tiempo aproximado de 45 minutos, los datos fueron recolectados haciendo uso de la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, que será aplicado por el propio investigador.

70 3.5.2 Procesamiento y presentación de datos Los datos previo control de calidad, serán procesados en una hoja de cálculo del programa Excel, elaborada con anticipación considerando las variables de estudio. Posteriormente se iniciará con el análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25,0. Los datos serán presentados en tablas de una entrada a partir del cual se analizará la información a partir de sus frecuencias relativas, seguidamente se presentará la prueba de la correlación de Pearson 3.6. Principios éticos En el mundo académico la investigación científica es una de las actividades primordiales de las instituciones de nivel universitario, puesto que mediante ello se incentiva y fomenta el pensamiento lógico, crítico y sobre todo la creatividad, es decir permite acopiar y generar conocimiento, buscando dar soluciones a los problemas del ser humano en diferentes áreas del conocimiento. De allí deviene la importancia de la actividad científica para nuestra sociedad y su perfil netamente humano, es por ello que debe estar sujeta a los principios éticos, estos valores éticos deben guiar a todo investigador dentro de las universidades, le otorga guías y pasos para su labor investigativa. Según Koepsell y Ruiz (2015), sostienen que, la ciencia guarda la clave para conocer los misterios que engloba el mundo, es la que nos otorga la esperanza del progreso y mejora de nuestra sociedad y dentro de esa premisa y de sus respectivas actividades, conlleva a riesgos, a la mala práctica de la ciencia; por ello se debe tener en cuenta la observancia de los principios éticos (p. 8) y dentro de estos principios tenemos:

71 Autonomía: Es un principio que funciona como piedra angular para alcanzar el bien, por ello para lograr este principio se requiere de la razón práctica; es decir denota la ejecución de la dignidad como seres racionales que somos, dicho de otra forma es un principio que nos permite actuar con libertad de conciencia. (p. 97) Dignidad: Es un derecho que todos lo tenemos, ello nos indica que todos nos merecemos un trato amable y respetuoso entre sí, muy independientemente de su condición, raza, color, religión, origen, condición, etc. No es aceptable que se utilicen a las personas como una vía para conseguir un fin específico, es decir las personas se merecen un trato como ser humano y/o persona, más no como un instrumento. (p. 94) Beneficencia: Las acciones de las personas, deben contar con una sana motivación, en la medida de lo posible nuestras acciones no deben causar daño a los demás. Por ello, se dice que nuestras acciones deben ser un beneficio de la motivación interna de una persona, solo así la persona podrá recibir recompensas en la sociedad y podrá lograr su satisfacción plena y su felicidad. (p. 94) Justicia: Según este principio, nos indica que todos los seres humanos merecemos un trato justo, y de contar siempre con la justicia por parte de nuestros semejantes, es decir las recompensas que o castigos por nuestros actos y acciones deben ser proporcionalmente al acto realizado. Todos los seres humanos nos merecemos un trato justo e igualitario, todos debemos tener las mismas oportunidades, la misma igualdad de oportunidad de contar con acceso a bienes y servicios o en su defecto contar con las mismas oportunidades y proporciones de herramientas para reparar las iniquidades. (p. 95)

72 CAPÍTULO IV RESULTADOS 4.1. Resultados • Análisis, Variable 1 Gestión del talento humano Tabla 4 Gestión del talento humano Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 1 1,9 Medio 35 66,0 Alto 17 32,1 Total 53 100,0 Data: Gestión del talento humano Figura 1 Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano Fuente: Tabla 4 Se observa que de la variable gestión del talento humano, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 66% percibe que es medio la gestión el talento humano, el 32.1% siente que es alto y el 1.9% percibe que es bajo.

73 • Análisis, Dimensión 1 Necesidad básica del personal Tabla 5 Necesidad básica del personal Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 1 1,9 Medio 33 63,3 Alto 19 35,8 Total 53 100,0 Data: Gestión del talento humano Figura 2 Resultados descriptivos de la variable necesidad básica del personal Fuente: Tabla 5 Se observa que de la variable necesidad básica del personal, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 63.3% percibe que es medio la necesidad básica del personal, el 35.8% siente que es alto y el 1.9% percibe que es bajo.

74 • Análisis, Dimensión 2 Clima organizacional Tabla 6 Clima organizacional Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 1 1,9 Medio 39 73,6 Alto 13 24,5 Total 53 100,0 Data: Gestión del talento humano Figura 3 Resultados descriptivos de la variable clima organizacional Fuente: Tabla 6 Se observa que de la variable clima organizacional, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 73.6% percibe que es medio el clima organizacional, el 24.5% siente que es alto y el 1.9% percibe que es bajo.

75 • Análisis, Dimensión 3 Factores motivantes Tabla 7 Factores motivantes Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 18 34,0 Medio 33 62,3 Alto 2 3,8 Total 53 100,0 Data: Gestión del talento humano Figura 4 Resultados descriptivos de la variable factores motivantes Fuente: Tabla 7 Se observa que de la variable factores motivantes, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 62.3% percibe que es medio los factores motivantes, el 34% siente que es bajo y el 3.8% percibe que es alto.

76 • Análisis, Variable 2 Desempeño laboral Tabla 8 Desempeño laboral Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 5 9,4 Medio 27 50,9 Alto 21 39,6 Total 53 100,0 Data: Desempeño laboral Figura 5 Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral Fuente: Tabla 8 Se observa que de la variable desempeño laboral, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 50.9% percibe que es medio el desempeño laboral, el 39.6% siente que es alto y el 9.4% percibe que es bajo.

77 • Análisis, Dimensión 1 Funciones Tabla 9 Funciones Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 8 15,1 Medio 29 54,7 Alto 16 30,2 Total 53 100,0 Data: Desempeño laboral Figura 6 Resultados descriptivos de la variable funciones Fuente: Tabla 9 Se observa que de la variable funciones, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 54.7% percibe que es medio las funciones, el 30.2% siente que es alto y el 15.1% percibe que es bajo.

78 • Análisis, Dimensión 2 Comportamiento Tabla 10 Comportamiento Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 13 24,5 Medio 24 45,3 Alto 16 30,2 Total 53 100,0 Data: Desempeño laboral Figura 7 Resultados descriptivos de la variable comportamiento Fuente: Tabla 10 Se observa que de la variable comportamiento, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 45.3% percibe que es medio el comportamiento, el 30.2% siente que es alto y el 24.5% percibe que es bajo.

79 • Análisis, Dimensión 3 Rendimiento Tabla 11 Rendimiento Frecuencia Porcentaje Válido Bajo 3 5,7 Medio 40 75,5 Alto 10 18,9 Total 53 100,0 Data: Desempeño laboral Figura 8 Resultados descriptivos de la variable Rendimiento Fuente: Tabla 11 Se observa que de la variable rendimiento, que de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay que representa el 100% de la muestra, el 75.5% percibe que es medio el rendimiento, el 18.9% siente que es alto y el 5.7% percibe que es bajo.

80 4.2. Prueba de hipótesis • Estadística inferencial Tabla 12 Resumen de procesamiento de casos Casos Válido Perdidos Total N Porcentaje N Porcentaje N Porcentaje Gestión del talento humano 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Necesidades básicas del personal 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Clima organizacional 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Factores motivantes 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Desempeño laboral 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Fuente: Data gestión del talento humano y desempeño laboral Tabla 13 Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov a Shapiro-Wilk Estadístico gl Sig. Estadístico gl Sig.

Gestión del talento humano ,135 53 ,017 ,965 53 ,121 Necesidades básicas del personal ,154 53 ,003 ,969 53 ,183 Clima organizacional ,200 53 ,000 ,933 53 ,005 Factores motivantes ,180 53 ,000 ,914 53 ,001 Desempeño laboral ,181 53 ,000 ,908 53 ,001 a. Corrección de significación de Lilliefors Fuente: Data gestión del talento humano y desempeño laboral

Nuestra muestra al ser mayor de 50 individuos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo los siguientes datos: Para los valores sig. (significancia) Menor a 0,050 significa que la muestra de la investigación es no normal, o no paramétrica, y nos estaría indicando, la utilización de la prueba de correlación de Rho de Spearman, para la prueba de hipótesis. Para los valores sig. (significancia) Mayores a 0,050

significa que la muestra de la investigación es normal, o paramétrica, nos estaría indicando que para la contrastación de la hipótesis utilizaremos la prueba

del coeficiente de correlación de Pearson.

81 • Prueba de hipótesis general Tabla 14 Correlaciones entre la variable 1 gestión del talento humano y la variable 2 desempeño laboral.

Gestión del talento humano

Desempeño laboral Rho de Spearman Gestión del talento humano

Coefficiente de correlación 1,000 ,025 Sig. (bilateral) . ,857 N 53 53 Desempeño laboral Coeficiente de correlación ,025 1,000 Sig. (bilateral) ,857 . N 53 53

Fuente: Data gestión del talento humano y desempeño laboral Relación: Variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral. Se encontró una relación, positiva baja entre la variable 1 gestión del talento humano y la variable 2 desempeño laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay, con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,025$ y Sig. (bilateral) = $0,857$

Ha: Existe relación significativa entre

la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. Ho: No existe relación significativa entre

la

gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad

del distrito de Manantay, 2020. Al ser el Sig. (Bilateral) $0,857$ que es mayor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna, así mismo el "r" de Rho de Spearman arrojó $0,025$; es decir,

existe una correlación positiva baja entre

la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital

de Manantay, 2020.

82 • Prueba de hipótesis específica: Las dimensiones de la gestión financiera con la variable toma de decisiones.

Ha: Existe relación significativa entre

la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad

del distrito de Manantay, 2020. Ho: No existe relación significativa entre

la

gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad

del distrito de Manantay, 2020. Tabla 15 Correlaciones no paramétricas Necesidad básica del personal Clima organizacional Factores motivantes

Desempeño laboral

Rho de Spearman Necesidad básica del personal Coeficiente de correlación 1,000 ,473 ** ,446 ** -,004 Sig. (bilateral) . ,000 ,001 ,980 N 53 53 53 53 Clima organizacional Coeficiente de correlación ,473 ** 1,000 ,507 ** ,007 Sig. (bilateral) ,000 . ,000 ,961 N 53 53 53 53

Factores motivantes

Coefficiente de correlación ,446 ** ,507 ** 1,000 ,078 Sig. (bilateral) ,001 ,000 . ,577 N 53 53 53 53 Desempeño

laboral Coeficiente de

correlación -,004 ,007 ,078 1,000 Sig. (bilateral) ,980 ,961 ,577 . N 53 53 53 53 ** . La

correlación es significativa

en el nivel $0,01$ (

bilateral).

Fuente: Elaboración propia

83 Relación: Dimensión 1 necesidad básica del personal y variable 2 desempeño laboral Se encontró una relación negativa muy baja entre la dimensión 1 necesidad básicas del personal y la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, con una correlación de Rho de Spearman $r = -0,004$ y Sig. (bilateral) = 0,980 HE 1: Al ser el Sig. (Bilateral) mayor que el nivel de significancia (5%), se acepta la hipótesis alterna, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,004; es decir, existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión necesidades básicas y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2020. Relación: Dimensión 2 clima organizacional y la variable 2 desempeño laboral. Se encontró una relación positiva muy baja entre la dimensión 2 clima organizacional y la variable 2 desempeño laboral

en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Campo, con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,007$ y Sig. (bilateral) = 0,961 HE 2: Al ser el Sig. (Bilateral) mayor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,007; es decir, existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión

clima organizacional y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2020. Relación: Dimensión 3 factores motivantes y la variable 2 desempeño laboral. Se encontró relación positiva moderada baja entre la dimensión 3 factores motivantes y la variable 2

toma desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay, con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,078$ y Sig. (bilateral) = 0,577

84 HE 3: Al ser el Sig. (Bilateral) mayor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,078; es decir, existe una correlación positiva moderada baja entre la dimensión factores motivantes y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2020.

85 CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS 5.1. Discusión de resultados En nuestro país el Perú los recursos humanos son todas aquellas capacidades, trabajo y/o habilidades físicas con las que cuentan las diversas instituciones públicas para poder realizar sus actividades diarias para el cumplimiento de sus metas estipuladas en las políticas de gobierno que obran en sus instrumentos de gestión. Cuando hablamos de gestión del talento humano si bien es cierto nos hace referencia a colaborador, funcionario, recursos humanos o simplemente servidor público del Estado, en realidad nos estamos refiriendo a toda aquellas capacidades y habilidades que inciden en el desempeño de las organizaciones que pertenecen al sector gubernamental y/o organizaciones estatales. Es por ello, que la correcta administración del recurso humano en la administración pública debe ser ejecutado de la manera óptima y efectiva posible, con el solo propósito que la institución cumpla sus metas institucionales en el menor tiempo que le sea posible, de tal manera que se evidencia este cumplimiento de metas con el menor gasto de recursos para las arcas de la institución así como la satisfacción de la población. Tal es así que, con ese objetivo se debe destinar los mejores cuadros en recursos humanos a las diferentes áreas teniendo en cuenta su grado de complejidad y tamaño. Es preciso, indicar que la gestión del talento humano es importante para el Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, el cual cuentan con un objetivo primordial de imprimir políticas de Estado sobre el servicio que lo llamamos civil, para cuyo propósito se promulgan normas,

86 métodos, principios, técnicas y procedimientos, así como presupuestos en las diferentes instituciones que pertenecen al Estado. En ella radica la importancia de la gestión del talento humano, es decir el Estado debe brindar todas las facilidades y herramientas al trabajador para garantizar la utilización correcta de los fondos públicos, que trajo como consecuencia la recaudación de los tributos. Tiene como objeto que existe una relación conveniente entre los fondos públicos, recursos humanos y la satisfacción de las exigencias de la población que tienen que ser vistas por intermedio de las instituciones del Estado. En ese contexto, según la table 4, el 66% de colaboradores indicaron que la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay es medio, también, en la tabla 5 se precisa que las necesidades básicas del personal con 63.3% es medio, asimismo según la tabla 6 el 73.6% expreso que el clima organizacional es medio, mientras que el 62.3% manifestó que los factores motivantes son medios. Estos resultados son coincidentes con los datos de Casma, quien en sus conclusiones indica que la gestión del talento humano por competencia y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio. Asimismo, existe relación significativa entre las variables estudiadas. También estos datos son coincidentes con los resultados de Caicedo quien concluyo que la gestión del talento humano es en término medio por cuanto los colaboradores en su mayoría no aceptan sugerencias de los compañeros, priman los factores personales sobre las institucionales. La Gestión de Personal que realiza el departamento de Recursos Humanos favorece entre los colaboradores en forma parcial, por ello que indica que es

87 importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los usuarios internos. Al respecto la literatura de Tejada señala que “la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. Es encontrar una relación coherente entre productividad y satisfacción”. Se precisa que, se debe cubrir las necesidades básicas del personal, con un conjunto de jerarquías que la persona necesita alcanzar, necesita ser atendida, es decir cuando las necesidades inferiores de la persona son cubiertas, se puede aspirar a cubrir necesidades superiores. Continúa la literatura de Tejada, se necesita de un verdadero clima organizacional, que funcione como una cuestión de

percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere

al ambiente de trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento del colaborador. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. El logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones establezcan un contacto psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma. En consecuencia para una verdadera gestión del talento humano, necesitamos también de otro factor que son los factores motivantes como un logro de mantener la continuidad de necesidades y satisfacciones en los individuos, es decir que

88 a medida que las personas satisfacen una necesidad, de inmediato surge otra que deberá ser satisfecha y así surge otra de tal manera que se evidencia en la satisfacción plena de la persona y en consecuencia se vera reflejada en la organización donde labora el colaborador. Por otro lado, el desempeño laboral es un componente primordial en las organizaciones, es un tema que nos ayuda a contar con estrategias de tal manera que podamos afinar la eficacia, para ello las organizaciones necesitan delimitar una visión, misión, una innovación en lo que respecta la cultura organizacional y la implementación de las competencias laborales en los diferentes cargos con que cuenta la organización de acuerdo con su organigrama estructural de los puestos. El desempeño laboral persigue la mejora continua, busca el desarrollo íntegro de la persona para ello se vale de planes de acción, con todos los jefes inmediatos superiores, con el solo objetivo de ir puliendo el perfil, las características y factores a encaminar en su plan de carrera no solo de sus colaboradores, sino también de la propia organización. Además, se debe echar mano de aspectos tales como la conducta del colaborador, la resolución de los inconvenientes que se presenten, ser efectivos, la delimitación de los objetivos de la organización, buscar el desarrollo del colaborador, implementación de trabajo en equipo y explotar las habilidades, destrezas y técnicas del colaborador. En ese orden de ideas, según la tabla 8 el 50.9% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay preciso que su desempeño laboral fue medio, asimismo el 54.7% precisaron que las funciones que desarrollan dentro de la institución son medias, igualmente el 45.3% expreso que su comportamiento en sus labores diarias es medio, mientras que el 75.5% manifestó que su rendimiento laboral en el trabajo es medio.

89 Estos resultados son, similares a los datos de Padilla, quien nos indica en sus conclusiones que el desempeño laboral se ve influenciado por la conducta profesional, del colaborador, o cómo se desenvuelve en su trabajo el colaborador, este elemento responde además a la necesidad de abordar todas la necesidad en la organización para poder superar la mala imagen que muchas veces se configura no solo en la propia institución, sino también en los empleados públicos frente a sus los ciudadanos-usuarios. Por otra parte, estos resultados son contrarios a los datos de Ramos, quien nos indica en sus conclusiones que la Administración en las organizaciones en muchos casos se viene llevando de forma empírica, motivo por el cual no permite divisar el mejoramiento empresarial, ello repercute en el Incumplimiento en gran medida de sus metas y objetivos; las organizaciones adolecen de canales de comunicación adecuados tanto interna como externamente. Al respecto la literatura de Chiavenato define que el desempeño laboral es la “estimación del desempeño

92%

MATCHING BLOCK 1/18

W

[https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/ ...](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/)

es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño

como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”. En ese panorama también, la literatura de Pernía y Correa, sostienen que las organizaciones necesitan delimitar las funciones en las organizaciones como aquellas actividades ejecutadas por sus trabajadores, es decir debe desempeñarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos y metas.

90 Además, las organizaciones necesitan velar por el comportamiento de sus colaboradores, necesitan contar con “todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador”; de tal manera que “el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades sea la óptima, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo”. En ese contexto presentamos el análisis de los resultados: en la tabla 14 se observa el logro desarrollado del

objetivo planteado en la investigación de determinar

100%

MATCHING BLOCK 2/18

W

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...>

la relación que existe entre la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020, ya que existe relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, 2020; Según el valor $p = 0,857$ que es mayor a $0,01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $0,025$. Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ya que

66%

MATCHING BLOCK 3/18

W

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...>

se concluye que existe relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020; Según el valor $p = 0,857$ que es mayor a $0,01$ y el coeficiente de

25%

MATCHING BLOCK 5/18

W

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...>

correlación de Rho de Spearman = $0,025$. 91 CONCLUSIONES Primera Se concluye que existe relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,025$ y Sig. (bilateral) = $0,857$. Segunda Se concluye que existe relación

negativa baja entre las necesidades básicas del personal

28%

MATCHING BLOCK 6/18

W

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...>

y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = -0,004$ y Sig. (bilateral) = $0,980$. Tercera Se concluye que existe relación positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,007$ y Sig. (bilateral) = $0,961$. Cuarto Se concluye que existe relación positiva moderada baja entre los factores motivantes y el desempeño laboral, en los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,078$ y

Sig. (bilateral) = $0,577$.

92 SUGERENCIAS Primera Se sugiere que en las municipalidades se mejoren la gestión del talento humano ya que incidirá en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores. Segunda Se sugiere a las municipalidades mejorar en la satisfacción de las necesidades básicas de sus colaboradores ya que mejora su desempeño laboral. Tercera Se sugiere a las municipalidades mejorar el clima laboral ya que mejora el desempeño laboral de sus colaboradores. Cuarta Se sugiere a las municipalidades aplicar los factores motivantes ya que mejora el desempeño laboral en sus trabajadores.

93 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Aguilar, A. (2005) Capacitación y Desarrollo del Personal. 4ª ed. México, Limusa. Alles, M. (2004 A). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica S.A. Alles, M. (2004 B). Diccionario de Comportamiento Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica S.A.

100%

MATCHING BLOCK 4/18

W

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl...)

Allés, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos Aires:

Granica S.A. Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. Berry (1993). Calidad total en la gestión de servicio. Madrid, España. Edit. Diaz de santos. Bitell, L. (2000). Administración de Personal. Editorial Cengage Learning. México. Bohlander/ Sherman/Snell. (2003) Administración de Recursos Humanos. 3ra Edición; Editorial- Madrid, España. Campbell et al, (1990), citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Artículo científico. Universidad Peruana Unión. Lima-Perú. file:///C:/Users/I5/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo- 2387-2-10-20211026.pdf Chiavenato I. (2006).

52%

MATCHING BLOCK 7/18

W

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl...)

Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma edición. Editorial Me Graw Hill Interamericana. México. Chiavenato I (2000). Administración de Recursos Humanos. 6

ta edición. Editorial Me Graw Hill. Interamericano. México. Chiavenato I (2002). Gestión del talento humano. Ira. Edición. México.

94 Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8va Edición. México. Chiavenato I. (2009 p. 9, 250) Gestión de talento humano. 3a ed. McGraw-Hill, México. Chiavenato, I (2011); Administración de Recursos Humanos. (4º Ed). México: Editorial McGraw-Hill. Coronel y Fárez (2013) Gestión de talento humano en base a competencias laborales requerida, aplicadas DURAMAS CIA, Ltda. Coulter M. y Robbins S. (2010). Administration. Pearson Educación. Décima Edición. México. Pág. 207.

98%

MATCHING BLOCK 8/18

W

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle ...](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle...)

Díaz, I. & Gaviria K. (2013) Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

El Peruano (2015). Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios. <https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios> España, C. M.-P. (2012). En que hay que transformar la Administración Pública Española. Madrid, Edit. Transformar-administración-publica. Fermin, P. (2015), Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia. (1ed). Colombia: Pinterfull. García, S. (2004). Funciones Directivas. Obtenido de <http://www.emp.uva.es/masterdo/funciondirectiva.pdf>. Gaspar G. (2011) Manual de Recursos Humanos. (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacion+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s.

95 Gomez L y otros (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ra. Edición. Editorial Prentice Hall. Madrid, España. Gomez P (2007). Como aplicar los recursos humanos. 1ra. Edición. Valleta. Ediciones Argentina. Gómez, L EJÍA, D. Balkin, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. 5da Edición. Editor Alberto cañizal-España. Guerrero (2014). Gestión de talento humano basado en competencias, Universidad Autónoma de Querétaro México.

85%

MATCHING BLOCK 9/18

W

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11 ...](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11...)

Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ª. ed.

México, D.F: McGraw-Hill. Ibañez M. (2005). Administración de Recursos Humanos. 1ra. Edición. Editorial San Marcos. Perú. Isea, J. (2013). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. (1ºEd). México: Editorial Académica Española. Jaumandreu A.

(2018). España: Muchas horas de trabajo, pero poco productivas. http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/131390/Espana-muchas-horas-de-trabajo-pero-poco-productivas?target=_self Jerico P. (2006). Gestión del talento humano. Editorial Prentice Hall. Madrid, España. Koepsell D. R. y Ruiz M. H. (2015). Ética de la investigación. Integridad científica. México, D.F. Editar Ixtacihuatl Alpizar / elhuerto López H. (2018). Desempeño laboral colombiano durante el primer cuatrimestre de 2018. <https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiayfinanzas/noticias->

96 eventos/Paginas/desempeno-laboral-colombiano-durante-el-primer-cuatrimestre-de-2018.aspx López J. J. y Huamán G. (2016). Epistemología crítica de la administración. <file:///C:/Users/INTEL%2015/Downloads/47616.pdf> Marcillo (2014). Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. Trujillo. Universidad Particular Antenor Orrego. Organización Internacional de Directivos del Capital Humano (2020). Barómetro DCH la gestión del talento en España y Latinoamérica 2020. <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/01/V-Bar%C3%B3metro-DCH-sobre-Gesti%C3%B3n-del-Talento.pdf> Osorio y Espinosa. (1995) Gestión del desempeño: Integración de competencias y objetivos. Revista Capital Humano. Pacheco JC, Castañeda W, Caicedo CH. (2004). Indicadores Integrales de Gestión, Mc Graw Hill, Colombia. Padilla P. (2015). La evaluación del desempeño en un contexto de mejora de la gestión pública del empleo público. Tesis doctoral. Universidad de Castilla La Mancha. España. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/20351/TESIS%20Padilla%20Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Quispitupac y Mateo (2014) Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Martínez (2012). Gestión de Talento Humano por Competencias para una Empresa de las Artes Gráfica. México. Instituto Politécnico Nacional.

97 Mendoza J. M. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525010/html/> Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. (1º Ed). México: EAE. Robbins, S. De cenzo, D. (2002) Fundamentos de la Administración, 3ª Ed. México: Limusa. Rodríguez, J. (2007) Administración moderna del personal. 7a Ed. México: Cengage Learning. Rosales (2011) La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Venezolanas en el Tránsito Modernidad – Postmodernidad. Venezuela Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Caracas. Santos A. C. (s.f.). ¿Qué es la gestión del talento humano?. <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/> Snell y Bohlander (2013). Administración De Recursos Humanos. México: Data Color Impresiones S.A. DE C.V. Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996) Administration, 6ª ed. México, Pearson Prentice Hall. Tejada (2013) Los modelos actuales de gestión en las organizaciones: gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Colombia. Ediciones Uninorte. Thomson Reuters (2020). Gestión del talento 2020: desafíos para el área de recursos humanos. <https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones->

98 fiscales-contables-gestion/blog-empresas/gestion-del-talento-2020-desafios-para-el-area-de-recursos-humanos.html Torres, S. (2005) Diagnóstico de la gestión municipal. Alternativas para el Desarrollo. Disponible en: <https://www.mef.gob.pe/presu/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf>. Uribe J. (2014) Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales, (1ª Ed), Publicado Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false>. Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2º Ed). México: Editorial McGraw-Hill. Vásquez, A. Lara, J. (2017) Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela. Villoria & del Pino (2009). Dirección y Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Juan Ignacio Luca de Tena, Madrid: Editorial TECNOS. Werther W. Jr. (2008) Administración de recursos humanos. 6a ed. México: Mc. Graw-Hill

99 ANEXOS

100 Anexo 1: Cuestionario N° 1 Cuestionario de gestión de talento humano Apreciado trabajador: Este cuestionario contiene preguntas relacionadas a la gestión de talento humano. Es importante que contestes con sinceridad, ya que los resultados serán empleados para la investigación titulada: "

76%

MATCHING BLOCK 12/18

W

[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/A ...](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/A...)

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020". Para responder cada pregunta existen diversas alternativas: Utilice la siguiente escala de Likert. Marque con una "X" según corresponda: Nunca A veces Siempre 1 2 3 ITEMS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Respuesta 1 2 3 Necesidad básica del personal 1. ¿Cómo trabajador se valora mis opiniones en mi institución? 2. Siento que en el trabajo que desempeño puedo trascender 3. ¿Usted presentan cualidades en la atención a las personas? 4. ¿Los trabajadores muestran su satisfacción personal al atender al público? 5. ¿Cree usted que el trabajador es empático? 6. Usted cree que es un trabajador importante en su institución 7. Usted se siente bien el trabajo que se realiza 8. Se siente valorado en su institución 9. ¿Los trabajadores que lo atendieron expresan sus ideas con seguridad y confianza? 10. ¿A los trabajadores se les observa con confianza cuando realizan sus labores? 11. ¿El trabajador presenta seguridad? Clima organizacional 12. ¿Usted considera que el trabajador hace lo correcto? 13. ¿Cree usted que los trabajadores valoren su trabajo? 14. ¿Cree usted que el trabajador conoce las normas?

101 15. ¿Cree usted que el trabajador cumple sus funciones? 16. ¿Los trabajadores que lo atendieron son amigables? 17. ¿Cree usted que el trabajador es sociable con los demás? 18. ¿Cree usted que el trabajador siempre entiende las peculiaridades de los que atiende? 19. ¿Cree que los trabajadores manifiesten fortalezas en su trabajo? 20. Usted contribuye a fortalecer las buenas relaciones entre trabajadores Factores motivantes 21. Usted es elogiado cuando presenta un buen desempeño 22. En su institución se otorga resoluciones, certificados, constancias de felicitación o agradecimiento a un buen desempeño 23. Se reconoce económicamente las horas extra de trabajo en su institución 24. Se reconoce a los realmente realizan un buen trabajo 25. ¿Cree usted que el trabajador cumple con sus metas laborales? 26. ¿Cree usted que el trabajador siempre da solución a los problemas de los usuarios o clientes? 27. Usted cumple con los logros que pide su institución 28. Usted cree que la capacitación es importante para su desempeño en la institución 29. ¿Cree usted que el trabajador está capacitado en la función que desempeña? 30. ¿Cree usted que el trabajador conoce los procedimientos que respecta a su función laboral? ¡Gracias por su apoyo! Pucallpa, enero del 2022

102 Cuestionario N° 2 Cuestionario del desempeño laboral Apreciado trabajador: Este cuestionario contiene preguntas relacionadas al desempeño laboral. Es importante que contestes con sinceridad, ya que los resultados serán empleados para la investigación titulada: "

76%

MATCHING BLOCK 15/18

W

[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/A ...](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/A...)

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020". Para responder cada pregunta existen diversas alternativas Utilice la siguiente escala de Likert. Marque con una "X" según corresponda: Nunca A veces Siempre 1 2 3 ITEMS DESEMPEÑO LABORAL Respuesta 1 2 3 Funciones 1. Los trabajadores de la municipalidad, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar 3 2 1 2. Los trabajadores de la municipalidad, se rige a las normas y especificaciones del trabajo. 3 2 1 3. Los trabajadores de la municipalidad, cuenta con autonomía para la toma de decisiones. 3 2 1 4. Los trabajadores de la municipalidad, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo. 3 2 1 5. Los trabajadores de la municipalidad, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente. 3 2 1 6. El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato. 3 2 1 7. El personal es confiable para manejar información confidencial. 3 2 1 8. Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo. 3 2 1 Comportamiento 9. El trabajador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima. 3 2 1 10. Las destrezas en el puesto del trabajador se diferencian del resto. 3 2 1

103 11. Los trabajadores de la municipalidad, es eficiente en el desarrollo de sus funciones. 3 2 1 12. Constantemente el trabajador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo. 3 2 1 13. Los trabajadores de la municipalidad, se muestran empáticos con las recomendaciones que el jefe le comenta. 3 2 1 14. Los trabajadores de la municipalidad, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento. 3 2 1 15. Los trabajadores tienen actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo. 3 2 1 16. El trabajador evita conflictos entre compañeros. 3 2 1 17. Los trabajadores de la municipalidad, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto. 3 2 1 18. Los trabajadores de la municipalidad, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto. 3 2 1 19. El trabajador está contento con el salario obtenido. 3 2 1 20. Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado. 3 2 1 Rendimiento 21. el trabajador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente. 3 2 1 22. Los trabajadores de la municipalidad, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna. 3 2 1 23. Los trabajadores de la municipalidad, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros. 3 2 1 24. Los trabajadores de la municipalidad, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan. 3 2 1 25. Los trabajadores de la municipalidad, constantemente llega tarde a su centro de labor. 3 2 1 26. El trabajador no presenta a tiempo sus informes de avance. 3 2

1 27. El trabajador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo. 3 2 1 28. Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área. 3 2 1 29. Considero que el personal se siente identificado con la organización. 3 2 1

104 30. Los trabajadores de la municipalidad, se quedan más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades. 3 2 1 31. Los trabajadores de la municipalidad, no tienen registro de salidas antes del horario establecido. 3 2 1 32. Los trabajadores de la municipalidad, constantemente muestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo. 3 2 1 33. Los trabajadores de la municipalidad, no tienen dificultadas para trabajar en equipo. 3 2 1 34. El trabajador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades. 3 2 1 35. Considero que el trabajador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo. 3 2 1 36. El resultado alcanzado por el trabajador es más eficiente cuando trabajan en conjunto. 3 2 1 ¡Gracias por su apoyo! Pucallpa, enero del 2022

105 Anexo 2: Tabla de fiabilidad Variable 1 Gestión del talento humano

106 Variable 2 Desempeño laboral

107 Anexo 3: Validez de instrumento Variable 1:

100%	MATCHING BLOCK 10/18	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...
<p>Gestión del talento humano Resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 53 100,00 Excluido a 0 ,00 Total 53 100,00 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>		

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados N de elementos ,847 ,847 30 Variable 2: Desempeño laboral

100%	MATCHING BLOCK 11/18	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...
<p>Resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 53 100,00 Excluido a 0 ,00 Total 53 100,00 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>		

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados N de elementos ,926 ,926 36

108 Anexo 4: Prueba de normalidad: Resumen de procesamiento de casos

100%	MATCHING BLOCK 18/18	W https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/b7a ...
<p>Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov a Shapiro-Wilk Estadístico gl Sig. Estadístico gl Sig.</p>		

Gestión del talento humano ,135 53 ,017 ,965 53 ,121 Necesidades básicas del personal ,154 53 ,003 ,969 53 ,183 Clima organizacional ,200 53 ,000 ,933 53 ,005 Factores motivantes ,180 53 ,000 ,914 53 ,001 Desempeño laboral ,181 53 ,000 ,908 53 ,001 a. Corrección de significación de Lilliefors Resumen de procesamiento de casos Casos Válido Perdidos Total N Porcentaje N Porcentaje N Porcentaje Gestión del talento humano 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Necesidades básicas del personal 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Clima organizacional 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Factores motivantes 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0% Desempeño laboral 53 100,0% 0 0,0% 53 100,0%

109 Anexo 5: Autorizaciones

110

111 Anexo 6: Formato de Validación de instrumento por juicio de expertos

112

113

114

115

116

117

118

119

120 Anexo 7: Base de datos Variable 1 Gestión del talento humano

121

122 Variable 2 Desempeño laboral

123 Anexo 8: Matriz de consistencia

124 MATRIZ DE CONSISTENCIA Título: "

76%

MATCHING BLOCK 13/18

W

[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/A ...](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/A...)

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020" Problema Objetivo Hipótesis Variable Dimensiones Indicadores Metodología Problema general ¿Qué

66%

MATCHING BLOCK 14/18

W

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl...)

relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la

Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020? Problemas específicos - ¿Qué relación existe entre la necesidad básica personal

18%

MATCHING BLOCK 16/18

W

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl...)

y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? - ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? - ¿Qué relación existe entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Objetivos específicos - Evaluar la relación que existe entre la necesidad básica personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. - Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. - Establecer la relación que existe entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Ho: No existe relación significativa entre la

gestión del talento humano

32%

MATCHING BLOCK 17/18

W

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl ...](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl...)

y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Hipótesis específica H1: Existe relación significativa entre la necesidad básica personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. H2: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. H3: Existe relación significativa entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad

del Distrito de Manantay, 2020. Gestión de talento humano Necesidad Básica personal • Autorrealización • Autoestima • Seguridad Enfoque: Se utilizó el enfoque cuantitativo Técnica: La encuesta, guía de entrevista y cuestionario. Clima organizacional • Conciencia de las normas • Relaciones interpersonales Tipo: Descriptivo- correlacional Instrumento: Se utilizó fichas, textuales, guía de entrevista y cuestionario debidamente estructurado con preguntas cerradas con opción de respuesta tipo Likert. Factores Motivantes • Reconocimiento • Logros de metas • Capacitación Diseño: Cuantitativo- descriptivo- correlacional-no experimental Desempeño laboral Funciones • Conocimiento del trabajo • Capacidad de análisis Procedimiento: Mediante tablas de frecuencia, porcentajes y figuras Comportamiento • Habilidades • Actitud • Satisfacción Población: 186 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay. Validación: De instrumento, mediante juicio de tres expertos. Rendimiento • Resolución de problemas • Ausentismo • Compromiso • Trabajo en equipo Muestra: Se hizo el cálculo de muestra y se determinó a 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2020, el se entiende como una muestra probabilística con un margen de error de 5%. Confiabilidad: De los instrumentos mediante el alfa de cronbach Método de análisis de datos: Se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS v25.

125 Anexo 9: Iconografía

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text As student entered the text in the submitted document.
Matching text As the text appears in the source.

1/18	SUBMITTED TEXT	26 WORDS	92% MATCHING TEXT	26 WORDS
<p>es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño</p>		<p>es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño</p>		
<p>W https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/727/1009/</p>				

2/18	SUBMITTED TEXT	13 WORDS	100% MATCHING TEXT	13 WORDS
<p>la relación que existe entre la gestión del talento humano y el</p>		<p>la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=...</p>				

3/18	SUBMITTED TEXT	16 WORDS	66% MATCHING TEXT	16 WORDS
<p>se concluye que existe relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el</p>		<p>se afirma que existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=...</p>				

5/18	SUBMITTED TEXT	71 WORDS	25% MATCHING TEXT	71 WORDS
<p>correlación de Rho de Spearman = 0,025. 91 CONCLUSIONES Primera Se concluye que existe relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,025$ y Sig. (bilateral) = 0,857. Segunda Se concluye que existe relación</p>		<p>correlación de Rho de Spearman = 0,800 y un Se concluye que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y disciplina laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Ucayali, 2020; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,816 y un $p 0,000 > 0,01$. 46 8. Se concluye que existe una relación</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RR-SD.pdf?sequence=4</p>				

6/18	SUBMITTED TEXT	113 WORDS	28% MATCHING TEXT	113 WORDS
	<p>y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = -0,004$ y Sig. (bilateral) = 0,980. Tercera Se concluye que existe relación positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,007$ y Sig. (bilateral) = 0,961. Cuarto Se concluye que existe relación positiva moderada baja entre los factores motivantes y el desempeño laboral, en los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,078$ y</p>		<p>y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman 0,783 y un Se concluye que existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los administrativos de la Universidad Nacional Ucayali, 2020; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,782 y un $p < 0,000 > 0,01$. 4. Se concluye que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,750 y</p>	
	<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RR-SD.pdf?sequence=4</p>			

4/18	SUBMITTED TEXT	13 WORDS	100% MATCHING TEXT	13 WORDS
	<p>Alles, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos Aires:</p>		<p>Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires,</p>	
	<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=...</p>			

7/18	SUBMITTED TEXT	25 WORDS	52% MATCHING TEXT	25 WORDS
	<p>Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma edición. Editorial Me Graw Hill Interamericana. México. Chiavenato I (2000). Administración de Recursos Humanos. 6</p>		<p>Introducción a la Teoría General de la Administración (3 a ed.). Editorial Mc Graw Hill. Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos.</p>	
	<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RR-SD.pdf?sequence=4</p>			

8/18	SUBMITTED TEXT	33 WORDS	98% MATCHING TEXT	33 WORDS
	<p>Díaz, I. & Gaviria K. (2013) Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.</p>		<p>Díaz, I., y K. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.</p>	
	<p>W https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1</p>			

9/18	SUBMITTED TEXT	17 WORDS	85% MATCHING TEXT	17 WORDS
	Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ª. ed.		Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.).	
	W https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y			

12/18	SUBMITTED TEXT	16 WORDS	76% MATCHING TEXT	16 WORDS
	La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad		la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad	
	W http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1363/1/Rojas%20Rojas%2C%20Maria%20del%20Car...			

15/18	SUBMITTED TEXT	16 WORDS	76% MATCHING TEXT	16 WORDS
	La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad		la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad	
	W http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1363/1/Rojas%20Rojas%2C%20Maria%20del%20Car...			

10/18	SUBMITTED TEXT	42 WORDS	100% MATCHING TEXT	42 WORDS
	Gestión del talento humano Resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 53 100,00 Excluido a 0 ,00 Total 53 100,00 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.		Gestión del Talento Humano. Resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 25 100,0 Excluido a 0 ,0 Total 25 100,0 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.	
	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=...			

11/18	SUBMITTED TEXT	38 WORDS	100% MATCHING TEXT	38 WORDS
	Resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 53 100,00 Excluido a 0 ,00 Total 53 100,00 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.		Resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 25 100,0 Excluido a 0 ,0 Total 25 100,0 a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.	
	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=...			

18/18	SUBMITTED TEXT	16 WORDS	100% MATCHING TEXT	16 WORDS
	Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov a Shapiro-Wilk Estadístico gl Sig. Estadístico gl Sig.		Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov a Shapiro-Wilk Estadístico gl Sig. Estadístico gl Sig.	
	W https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/b7a433c0-bb47-4e84-9e98-6f24b55a01ba/download			

13/18	SUBMITTED TEXT	16 WORDS	76% MATCHING TEXT	16 WORDS
	La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad		la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad	
	W http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1363/1/Rojas%20Rojas%2C%20Maria%20del%20Car...			

14/18	SUBMITTED TEXT	18 WORDS	66% MATCHING TEXT	18 WORDS
	relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la		relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la	
	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23765/S%C3%A1nchez_VMA.pdf?sequence=...			

16/18	SUBMITTED TEXT	205 WORDS	18% MATCHING TEXT	205 WORDS
<p>y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? - ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? - ¿Qué relación existe entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020? Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Objetivos específicos - Evaluar la relación que existe entre la necesidad básica personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. - Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. - Establecer la relación que existe entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Ho: No existe relación significativa entre la</p>	<p>y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 O2: Evaluar relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad de Ucayali, 2020 O3: Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 O4: la relación que existe entre la cultura y el de objetivos tareas de los colaboradores administrativos de la Nacional de Ucayali, 2020 O5: Identificar la relación que existe entre la organizacional y la cooperación y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 O6: la relación que existe entre la cultura organizacional y disciplina laboral de los administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 O7: la relación que existe entre la cultura organizacional y la superación personal de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 Hipótesis general Ha: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 Ho: No existe una relación significativa entre la</p>			
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RR-SD.pdf?sequence=4</p>				

17/18	SUBMITTED TEXT	80 WORDS	32% MATCHING TEXT	80 WORDS
<p>y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. Hipótesis específica H1: Existe relación significativa entre la necesidad básica personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. H2: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. H3: Existe relación significativa entre los factores motivantes y el desempeño laboral en los</p>	<p>y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020. Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el 5 desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020. Se plantean las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020. H2: Existe una significativa entre la organización y el desempeño laboral de los</p>			
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RR-SD.pdf?sequence=4</p>				