

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019**

Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública

Autor:

Muñoz Marcelo, Roberto Carlos

Asesor:

Dra. Portales Pairazaman, Manuela Inocenta

Chimbote — Perú

2020

Palabras Clave

Tema : Gestión del Talento Humano.
Especialidad : Talento Humano

Línea de investigación - OCDE

Ciencias Sociales

Economía y Negocios

Economía

Gestión del Talento Humano.

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de
Nuevo Chimbote, 2019

Human talent management and work performance in the District Municipality of
New Chimbote, 2019

Resumen

El propósito de este estudio consistió en establecer que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los empleados de la M. D. de Nuevo Chimbote, 2019. Actualmente, la gestión del talento humano ha tomado relevancia en las diversas instituciones públicas y privadas que, para alcanzar logros excelentes, están en demanda de tener personas idóneas con la formación esencial para hacerse cargo de las diferentes plazas importantes.

La investigación, corresponde al tipo descriptiva y diseño no experimental, y transeccional. Su población estimada fue de 520 colaboradores y su muestra estadística aleatoria fue de 45 colaboradores al momento de la aplicación del instrumento, consistente en un Cuestionario de 28 ítems.

La Técnica utilizada fue la encuesta. Entre los resultados, tenemos que el desempeño de los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote, pues la distancia porcentual entre ambas variables, en la alternativa “Siempre”, es de 3.62%, lo que revela que cuando la distancia porcentual es baja, mayor es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

El resultado es importante porque su enfoque para la gestión del talento humano permitirá, la aplicación de normativas, procedimientos y lineamientos, una combinación de actividades encaminadas a mantener en alto permanentemente el grado de conocimiento, aptitudes y destrezas para alcanzar el desempeño laboral idóneo, estimulando la máxima creación de valor, generando que los colaboradores sean competitivos en el contexto, al margen de las circunstancias coyunturales.

Abstract

The purpose of this study was to establish that the management of human talent influences the work performance of employees of the MD of Nuevo Chimbote, 2019. Currently, the management of human talent has taken relevance in the various public and private institutions that, To achieve excellent achievements, they are in demand of having suitable people with the essential training to take care of the different important places.

The research corresponds to the descriptive type and non-experimental design, and transectional. Its estimated population was 520 employees and its random statistical sample was 45 employees at the time of application of the instrument, consisting of a 28-item Questionnaire.

The technique used was the survey. Among the results, we have the performance of the M.D. Nuevo Chimbote, because the percentage distance between the two variables, in the “Always” alternative, is 3.62%, which reveals that when the percentage distance is low, the influence of human talent management on work performance is greater.

The result is important because its approach to the management of human talent will allow, the application of regulations, procedures and guidelines, a combination of activities aimed at permanently maintaining the level of knowledge, skills and abilities to achieve the ideal work performance, stimulating the maximum value creation, generating that the collaborators are competitive in the context, apart from the circumstantial circumstances.

Índice

Resumen	ii
Abstract	iii
Índice General	iv
Capítulo I. Introducción	1
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
1.2. Justificación	15
1.3. Problema	16
1.4. Conceptuación y Operacionalización de las Variables	16
1.4.1. Conceptualización	16
1.4.2. Operacionalización	21
1.5. Hipótesis	21
1.6. Objetivos	22
1.6.1. Objetivo General	22
1.6.2. Objetivos Específicos	22
Capítulo II. Metodología	23
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	23
2.1.1. Tipo	23
2.1.2. Diseño	23
2.2. Población y muestra	24
2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación	25
2.4. Procesamiento y Análisis de la Información	26
Capítulo III. Resultados	27
3.1. Presentación de Resultados	27
Capítulo IV. Análisis y Discusión	32
4.1. Análisis	32
4.2. Discusión	34
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones	36
5.1. Conclusiones	36
5.2. Recomendaciones	38
Agradecimiento	39
Referencias Bibliográficas	40
Anexos	46

Capítulo I
Introducción

1. Introducción:

1.1. Antecedentes y fundamentación científica.

Para desarrollar el proceso del estudio, se han realizado consultas en el medio nacional y también fuera del país, con el fin de poder llevar a cabo una investigación que sea coherente y pertinente a los objetivos perseguidos en este estudio. Por lo tanto, se ha sintetizado la base en las siguientes investigaciones:

- **Camacho, A. & Mera, D.** (2019), en su investigación, establece otras conclusiones señala que las estrategias de gestión del talento humano que propone para optimizar el rendimiento laboral en Chanamé Cars EIRL, de la localidad de Chiclayo, son necesarias en la empresa, y que se están haciendo con el objetivo de mejorar las deficiencias de los factores de desempeño. Como la falta de motivación, habla del reconocimiento de los logros y la falta de habilidades en la empresa.
- **Condori, M.** (2018), en su menciona en una de sus conclusiones que la gestión del personal se articula directamente y en forma significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; estableciéndose que el 34.8% muestra algunos procedimientos de gestión del talento humano y, entonces, se observa que el rendimiento laboral es regular. Por esta esta razón, la gestión del talento humano constituye uno de los mejores instrumentos que ayudan a desarrollar mejor los procesos de una organización o entidad que contribuye al mejor rendimiento laboral de los colaboradores en sus actividades y tareas que se realizan en su trabajo diario. Así, la gestión del talento humano arroja una correlación media en 0,528 con el desempeño laboral.

- **Orozco, E.** (2018), en su estudio señala conclusiones, afirma que es evidente la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los colaboradores del Municipio de San Juan de Lurigancho, alcanzando un coeficiente ρ de Spearman de 0,550.
- **Vera, R.** (2018), en su **investigación** menciona en una de sus conclusiones que según la hipótesis específica 2, se obtiene que Sig. asintomático (bilateral) es de 0.00, donde se supone que menos de 0.05, hipótesis donde el compromiso del talento humano incide en la competitividad del trabajador, con una correlación positiva media de 47.2%, entre el compromiso del talento humano y la competitividad del colaborador, por lo que el compromiso del talento humano es valioso para conservar y mantener la estabilidad competitiva de la institución tanto en organizaciones públicas como privadas, ya que son parte importante del desempeño y competitividad de los colaboradores en razón del servicio que brindan a los clientes de la organización.
- Del Castillo, A. (2017), en su estudio indica en sus conclusiones que tuvo evidencia que se presenta una relación relevante de la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, exhibiendo para el coeficiente ρ de Spearman un valor de 0.77, que significó una relación significativa de ambas variables de su investigación. En vista de lo obtenido, se adoptó la hipótesis planteada.
- Vigo, Y. (2018), en su Tesis precisa conclusiones sostiene que se pudo establecer que el 76% de los colaboradores señalaron que el desempeño laboral es alto, esto se debe a que el rendimiento laboral de los colaboradores está en función de su conducta y de los logros alcanzados, y está relacionado a las singularidades de cada colaborador, como las características, demandas y aptitudes de las personas, que se interrelacionan diariamente, con el tipo de labores y también con la institución, logrando

que el rendimiento laboral sea la consecuencia de la interacción positiva y beneficiosa de las características que se toman en cuenta.

- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018), en su investigación manifiestan en una de sus conclusiones que sí existe una correlación estadísticamente resaltante según $\rho = 0,000$ entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores que trabajan esforzadamente en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.
- Mendoza & Gutiérrez (2017), en su estudio sostienen en una de sus conclusiones que sí se encuentra una relación directa entre la variable absorción y el rendimiento laboral, lo que nos lleva a comprender que el rendimiento laboral solamente está en función del 88.5% del *engagement*, lo que debería asumirse como que los colaboradores están medianamente concentrados en el trabajo; ello es probable que pueda darse debido a la falta de recuperación completa luego de su jornada laboral, incluso debido a horarios de trabajo rotativos (diurnos y/o nocturnos) o por otros indicadores tales como: el estrés ocasionado por la asistencia a personas agravadas que asumen crisis con alguna frecuencia, por la progresiva demanda de las personas que terminan insatisfechas con la asistencia recibida y reclaman, ámbitos y equipos de recuperación deficientes, entre otros; que pueden ralentizar la concentración en sus actividades. En vista de ello, es necesario que la institución asigne medios y praxis que tiendan a elevar el grado de identificación de sus colaboradores.

La presente investigación tiene, por otro lado, como fundamentación científica, los siguientes puntos:

1.1.1. TALENTO HUMANO.

El talento, alude a la capacidad de una persona dotada de inteligencia o con aptitudes para una colocación específica; inteligente, en la dirección que capta y entiende claramente, y que está dotada de la destreza de solucionar inconvenientes ya que dispone de las aptitudes, pericias y práctica suficientes para lograrlo. Con aptitud, ya que puede desenvolverse de manera competente en un determinado proceso por su suficiencia y predisposición para el adecuado performance de las actividades (Jericó, 2008). Asimismo, el profesional con destrezas es un experto comprometido que pone en juego su formación profesional para alcanzar mejores resultados en su contexto o su institución. Por ello, el talento se puede entender como la potencialidad de que disponen los colaboradores para asumir y solucionar dificultades de manera inteligente, poniendo en práctica todas sus pericia, formación académica, capacidades, experiencias y técnicas, involucrados en el crecimiento de su institución o empresa en la que se desenvuelven (Prieto, 2013).

Existe una diversidad de talentos, como el comercial, directivo, de líder, de técnico, de administrativo, etc., en función de sus habilidades, metas y contribución de valor a la institución. Empero, hay otra clase especial de talento: el innovador y emprendedor. Es, de manera sorprendente, una disposición transversa, porque un experto de cualquier especialidad desde su enfoque puede imponer una innovación y potenciar un proceso. Esta clase de profesionales contribuyen con más valor añadido a la organización o institución. Se deduce, entonces, que el talento es la potencialidad de la que disponen los colaboradores para asumir y solucionar problemas de manera inteligente, es decir, añadiéndole valor (Mogollón, Enríquez, & Laya, 2009). Para que se alcancen mejores resultados, las empresas e instituciones deben permitir que fluya el talento de los colaboradores y se explaye, para que puedan aportar el mejor esfuerzo factible y contribuyan al incremento de talento organizacional.

1.1.2. **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Antes denominada Administración de Recursos Humanos, hace su aparición con la Revolución Industrial (últimas décadas del siglo XVIII e inicios del XIX), considerándose un asunto novedoso, pero toma forma de concepto teórico formal desde 1927, cuando Elton Mayo desarrolla el concepto Recursos Humanos, que asumirá notoriedad en muchos tratados de otros escritores estadounidenses en los 70's y 80's del siglo XX. El recurso humano ha tenido siempre mucha importancia como componente básico del triunfo incluso en la época de vigencia de Sun Tzu (siglo V AC.). Hay registros antiguos que evidencian el esfuerzo de las autoridades por normar o reglamentar las condiciones que permitan establecer las actividades de los trabajadores públicos.

En el antiguo Egipto, por ejemplo, existían procedimientos administrativos extendidos con una economía sistematizada y un gobierno centralizado poderoso, cuyo principal soporte era la fuerza y la compulsión (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1967). Aquí se desarrolló el servicio civil por primera vez en el mundo. Por otro lado, en Grecia, el emperador Pericles, en 430 AC., evidenció la necesidad de hacer una selección de personal idóneo, y realizó un estudio analítico sobre la democracia griega (Prieto, 2013). Las diferentes teorías concurren en lo que al principio se tenía conceptualizado como Administración de Personal, que consiste en reconocer al trabajador como el auténtico personaje principal de toda institución y señalar debidamente sus características personales más resaltantes, como la función que desarrolla, sus facultades y las interrelaciones que desarrolla con los individuos que le rodean como soporte básico de sus actividades.

La expresión Gestión del Talento Humano divulgada en una columna en 1998, en donde hace alusión al proceso que clasifica e integra recientes

colaboradores al contingente productivo, potenciando y conservando a trabajadores valiosos e identificados con la organización, tratando de captar colaboradores altamente calificados a trabajar (Cevallos, 2013).

La Gestión del Talento Humano en el Sector Público

Es muy importante en las instituciones, y esta importancia del Talento Humano se destaca a tal punto en el sector público que está contemplada como normas aplicables en la misma Constitución Política del Perú, con normas laborales señaladas en el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Supremo N° 1057, sus Reglamentaciones inherentes, Ley N° 30057 y demás leyes adicionales que le son concomitantes.

La nueva Ley N° 30057 se propone elevar la calidad del servicio que brindan las instituciones del Estado, así mismo se encamina a tratar de incrementar los ingresos de los trabajadores del servicio público, promover su desarrollo como persona y formación profesional en el servicio público, empero será muy difícil elevar el rendimiento laboral de los colaboradores si no se complementan e implementan métodos de gestión del talento humano, que consistan en propuestas innovadoras de nuevos procesos de tareas, de procedimientos, que estén en concordancia con las nuevas realidades, las demandas de las organizaciones y la sujeción a las leyes vigentes (Oscoco, 2015). Sin embargo, no se debe descartar la validez del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 1057, que tienen vigencia plena en las instituciones públicas, siendo la mayoría de los colaboradores pertenecientes o sujetos a la vigencia de las normas mencionadas (Juape & López, 2009).

La actividad pública es el cúmulo de tareas que se desarrollan, por medio de las organizaciones pertenecientes al Estado, para el desarrollo de las actividades del Estado y sus políticas, y para esto se debe contar con las

potencialidades y características inherentes, que conlleva responsabilidades y facultades que son asumidos por los colaboradores del servicio público (Espinal, 2008). En vista de ello, las labores se orientan al bien común, haciendo uso de las capacidades específicas que ha dispuesto la Constitución y las leyes para el desarrollo de sus objetivos y alcanzar la tranquilidad pública.

1.1.3. **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA IMAGEN CORPORATIVA.**

El recurso humano es un componente muy vital para alcanzar los propósitos corporativos; además, el recurso humano es mucho más que un componente a adquirir y conservar, es algo más que un componente, una pieza o un ingrediente que contribuye a lograr los objetivos propuestos en el desarrollo de las actividades de la organización, mediante una apropiada y buena gestión de la misma. Y, generalmente, omitimos cuán importante es el desarrollo de la gestión del recurso humano en diversos indicadores. La gestión, desarrollada de forma eficiente y eficaz comprendiendo todos sus elementos, conduce a afianzar el avance de las actividades y procedimientos, como la representación corporativa que muchísimas veces no es objeto del centro de atención, sino hasta que se desploman los indicadores de eficiencia y utilidad (Camargo, 2016).

1.1.4. **DESEMPEÑO LABORAL.**

Huamán (2017) describe el origen del desempeño laboral, pues en el siglo XVI, previo a la fundación de la Compañía de Jesús, San Ignacio de Loyola estableció un mecanismo preciso y determinado para el juzgamiento de los miembros pertenecientes a su Iglesia. Ponía en marcha un proceso concertado de informes y notas de las tareas y, especialmente, de la capacidad de cada uno de sus jesuitas. El

procedimiento se componía de autocalificaciones desarrolladas por los mismos miembros, reportes de cada supervisor sobre las acciones de sus subalternos y reportes específicos elevados por cualquiera de los jesuitas que confirmase disponer de información sobre su propio rendimiento o del de sus colegas, los cuales no siempre podían estar bajo el control de un superior por los canales previamente establecidos o acostumbrados (Ander_Egg, 2001).

Los emperadores pertenecientes a la estirpe china Wei (221-265 D.C.) disponían de un “valorador imperial”, su misión más importante era valorar el desempeño y sumisión de los cortesanos (Dalton, Hoyle, & Watts, 2007). Ya en la década de 1850, las entidades públicas del gobierno estadounidense disponían ya de un formato de valuación. En 1880, las fuerzas militares estadounidenses diseñan y desarrollan un sistema interno. En 1918, General Motors es la primera organización en el mundo que esboza un esquema de valuación, pero solamente dirigido a sus funcionarios de alto nivel (Mondy & Noe, 2005).

De acuerdo a lo contenido, podemos entonces conceptualarlo como un conjunto de habilidades personales, como por ejemplo las particularidades, aptitudes, requerimientos y características que se interrelacionan con la esencia de las tareas y de la organización para generar actuaciones que pueden influir en los productos y las innovaciones que se desarrollan en las empresas e instituciones. El rendimiento laboral se puede conceptualar como el grado de realización logrado por el colaborador para lograr la realización de las metas de la institución en un período específico de tiempo. En vista de ello, este rendimiento está compuesto por acciones manifiestas, verificables y mensurables, y otras que se pueden deducir (Huamán, 2017). Debe tomarse en cuenta que el rendimiento laboral representa el nivel en que los funcionarios de la Alta Dirección de una institución desarrollan sus

responsabilidades, sin descuidar las demandas de la plaza ocupada, basado en los logros conseguidos (Delgado & Martín, 2010).

1.1.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Puchol (2007) sostiene que “la valoración del rendimiento es un proceso continuado, metódico, estructurado y en cascada, de manifestación de juicios sobre los colaboradores de una organización en concordancia con sus actividades habituales” (pág. 301). El rendimiento laboral es la manera en que los colaboradores desempeñan sus actividades. Éstas se analizan a lo largo de los análisis de su desempeño, a través de las cuales la empresa u organización valora y valúa factores como el potencial de liderazgo, la administración del tiempo, las condiciones de organización y la eficiencia productiva para examinar a los colaboradores individualmente (Huamán, 2017). Las evaluaciones del desempeño laboral generalmente se desarrollan cada año y están en capacidad de estimar que se incremente la elegibilidad de un colaborador, asumir la decisión de si tiene aptitud para su promoción a un nivel superior, o hasta si debiera ser destituido (Dessler, 2001).

Aquí el colaborador debe manifestar las habilidades laborales desplazadas en las que se constituyen, como un sistema, cogniciones, aptitudes, vivencias, afectos, actitudes, estímulos, atributos inherentes a la persona y valores que coadyuven a lograr los efectos esperados, en concordancia con las demandas técnicas, de producción y de servicios de la institución (Huamán, 2017).

1.1.6. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

El análisis del desempeño laboral de los trabajadores es un sistema especializado que permite, de manera global, metódica y regular

desarrollada por los funcionarios superiores e inmediatos; se estima el total de aptitudes, desempeños y conducta laboral del trabajador en el desarrollo de sus actividades y el acatamiento de sus tareas, en condiciones de pertinencia, cuantía y particularidad del servicio ofertados hacia el sector interesado (Orozco, 2018).

La valoración del recurso humano es un procedimiento encaminado a determinar y poner en conocimiento de los trabajadores la manera en que desarrollan su trabajo y, en base a ello, a elaborar estrategias para mejorar. Molinera (2006) sostiene que “si la baja en el desempeño es no es voluntaria, no es punible, asumiéndose la voluntariedad si no se presentan inconvenientes para el normal avance del proceso” (pág. 261). Cuando se desarrolla convenientemente la valoración de personal no solamente comunican a los trabajadores en qué nivel está su acatamiento, sino que además se influye en su futuro grado de esmero y en el correcto desarrollo de sus actividades (Chiavenato, 2010). La captación de las actividades por el trabajador debe ponerse en claro, en concordancia con el cumplimiento de un estrategia de mejoramiento (Robbins & Decenzo, 2002).

Una de las aplicaciones que más se demanda de los análisis del trabajo de los subalternos es la toma de decisiones administrativas relativas a incentivos, ascensos, ceses e incrementos de sueldo (Suárez & Pacheco, 2015). Los datos proporcionados por el examen de los trabajadores es útil porque permite establecer las demandas de promoción e incentivos, a nivel personal y a nivel de la institución (Rojas & Vílchez, 2018). Otra aplicación importante que se obtiene de la evaluación del personal es la promoción del mejoramiento de rendimientos. De esta manera, se aplican para informar a los subalternos de qué manera se desempeñan en sus tareas y plantear las modificaciones convenientes de la conducta, actitud, características, o información (Vera, 2018). Por ello, les clarifican las

aspiraciones de la organización relacionadas con la plaza de trabajo. Frecuentemente, la comunicación se completa con el entrenamiento complementario y capacitación para conducir el esmero puesto en el propósito de mejorar (Huamán, 2017).

1.1.7. **BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

Para Robbins y Coulter (2005), “la aparición de incidentes fortuitos implica la concentración del examinador en los conductas críticas o importantes que diferencian el rendimiento laboral eficiente del que no lo es” (pág. 296). Ello nos proporciona las siguientes ventajas:

a. Beneficios para el Jefe.

- Medir de mejor manera el rendimiento y la conducta de los colaboradores, basándose en variables e indicadores de análisis y, básicamente, disponiendo de un procedimiento que mida cabalmente sin subjetividad (De_la_Cruz, 2014).
- Asumir disposiciones con el objetivo de optimizar la actuación de los colaboradores.
- Lograr un mejor entendimiento con los colaboradores para llegar a entender el proceso de medición del rendimiento como una estrategia objetiva y la manera como se desarrolla.
- Diseñar estrategias de organización de las tareas de tal manera que se pueda ordenar su área, para que funcione de manera eficiente como un mecanismo de engranajes (Huamán, 2017).

b. Beneficios para la Organización.

- Le permite ubicar e individualizar a los colaboradores que necesitan mejoramiento en actividades específicas, clasificar e

individualizar a los que reúnen habilidades para su promoción o cambio a otras áreas.

- Distingue claramente a los trabajadores las actividades que le corresponden y lo que se demanda de cada uno.
- Planifica las tareas del área, guía y verifica las actividades y dispone las pautas y procesos para su desarrollo.
- Incorpora a los colaboradores a tomar parte en resolver los inconvenientes y examina su punto de vista de manera previa a alguna modificación.

c. Beneficios para el Evaluado.

- Sabe de las facetas conductuales y de rendimiento que la organización identifica mejor en sus funcionarios.
- Sabe la demanda de requerimientos de su jefe inmediato en relación a su rendimiento y, de la misma manera, como ya lo conoce, sus fuerzas y flaquezas.
- Sabe en qué consisten las disposiciones que el jefe inmediato va a poner en marcha con miras a promover su rendimiento (planes de capacitación, cursos, etc.) así como las que el mismo trabajador tiene que asumir por su propia cuenta (autodisciplina, dedicación, atención, capacitación, etc.).
- Le es propicia el momento que le permite una autoevaluación y autocrítica para su propio desarrollo y mejora de su propio control.
- Sostiene una comunicación justa y de equilibrio con los demás trabajadores.
- Asume con celeridad los inconvenientes y discordancias, y cuando se torna crítico impone las disposiciones sobre conducta que se requieren.

- Promueve el entrenamiento entre los examinados y la capacitación para que sean promocionados. Para Mondy y Noe (2005), existe la noción de que “la mayor parte de los gerentes de Alta Dirección considera que se debe retribuir el rendimiento laboral extraordinario de manera concreta, con incrementos salariales significativos” (pág. 255).

1.1.8. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

- LA MOTIVACIÓN: Se debe dar desde la organización y también del colaborador. Se debe tener en cuenta que el sueldo es un factor muy importante que estimula a todos los colaboradores, y no se le debe descartar especialmente si el trabajo se desarrolla por objetivos.
- ADECUACIÓN AL AMBIENTE DE TRABAJO: es demasiado vital desenvolverse de manera cómoda en el puesto de trabajo, porque esto facilita mejores probabilidades de desarrollar las actividades propias de forma correcta. La adaptación del colaborador al puesto de trabajo trata de ubicar adecuadamente en un puesto de trabajo específico a aquel trabajador que disponga de la sapiencia, potencialidades y experiencias necesarias para desempeñarse con suficiencia en el lugar que trabaja y que, incluso, esté estimulado e interesado por las peculiaridades del mismo.
- ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS: la definición de metas es un gran procedimiento para estimular a los colaboradores, porque se instituyen metas que deben alcanzables en un tiempo específico, luego del cual el colaborador podrá sentirse complacido y orgulloso porque alcanzó sus objetivos y logros. Éstos deben ser mensurables, que presenten desafíos viables pero pertinentes y alcanzables para el colaborador.

- **RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO:** la valoración del desempeño realizado es una de los procedimientos más importantes. Los colaboradores acostumbran a elevar quejas con alguna frecuencia, cuando desarrollan algún trabajo o tarea especialmente con dedicación, en el sentido de que el jefe no lo reconoce. Sin embargo, los errores sí son señalados con prontitud. Estas circunstancias pueden desmotivar inmediatamente y de manera tajante incluso al mejor de los colaboradores. Informar a un colaborador que está haciendo muy bien su trabajo o brindarle su satisfacción por ello no sólo no es difícil ni imposible, además de ello lo estimula en su lugar de trabajo porque lo hacen sentir útil y con valor, y ese es un gran aliciente para su desempeño.

- **LA PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO:** si el colaborador contribuye en el desarrollo y verificación de sus actividades ganará más seguridad y se sentirá que forma parte de la empresa. Así mismo, nadie mejor que el mismo colaborador para aplicar procesos de verificación porque desarrolla las labores y, por ello, es el que puede plantear correcciones o variaciones más eficientes.

- **LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:** los colaboradores ganan más estímulos para su desarrollo personal y profesional, porque promover la capacitación es conveniente para su desempeño y es esencial para prever contingencias de tipo psicosocial. Los beneficios que se ganan son la autoestima, la satisfacción personal, mayor rendimiento en el lugar de trabajo, incentivos de promoción, etc.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Este estudio se orienta a precisar la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019.

El problema planteado es importante porque un enfoque de la gestión del talento humano permitirá mediante la aplicación de normativas, procedimientos y lineamientos, una mixtura de actividades encaminadas a poner en acción todo momento del grado de conocimiento, talentos y habilidades en lograr la máxima creación de valor, dando como resultado que los colaboradores sean rivalizantes en el contexto actual e incluso futuro.

Beneficiará a la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote al contar con colaboradores eficaces y comprometidos con la institución que aporten y logren un buen desempeño laboral. Asimismo, servirá como base inicial para aportar como material útil para futuras investigaciones que se podrán realizar en la misma línea, así como aportará en la formación profesional de los estudiantes, y será fuente de consulta de interesados en el tema.

1.3. PROBLEMA.

¿De qué manera la gestión del talento humano influirá en el desempeño laboral de los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote, 2019?

1.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

1.4.1. CONCEPTUACIÓN.

1.4.1.1. Gestión del Talento Humano.

- **Gestión**

La gestión es un procedimiento intelectual, inventivo y duradero que faculta a una persona, formado con talentos y destrezas laborales y gerenciales, dirigir una institución social productivo encaminada a las condiciones del contexto muy variable en el que se desenvuelven las organizaciones sociales productivas, dirigiéndolo y adecuándolo mediante unas políticas convenientes y procedimientos de largo plazo (Rodríguez & Martínez, 2011).

- **Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano se encamina a tomar la responsabilidad de establecer claramente el tratamiento que la Alta Dirección debe proporcionar a los colaboradores, debe disponer de los dispositivos útiles para enfrentar prácticas arbitrarias y de asumir sus intereses en el marco de la competencia básica que tiene con la Alta Dirección (Dessler, 2001).

1.4.1.2. **Objetivos de la gestión del Talento humano.**

a) **Objetivos explícitos**

Tenemos:

- **Atraer** candidatos con altas calificaciones y con capacidad de lograr las competencias que la organización demanda.
- **Retener** a los colaboradores muy eficientes.

- **Motivar** a los trabajadores para lograr adquirir un compromiso de identidad con la institución y se la interiorice.
- **Ayudar** a los colaboradores en su crecimiento personal y crecer al interior de la institución.

b) Objetivos explícitos

Son:

- Incremento en la Fabricación.
- Incremento de la eficacia en las labores.
- Observancia de normatividad.

1.4.1.3. Importancia de la Gestión del Talento Humano

Nuestra colectividad demanda la presencia de las organizaciones para centros laborales y para cubrir sus demandas; las empresas e instituciones, por otro lado, requieren de colaboradores competentes para el empleo racional de sus recursos y para cubrir, por este medio, estas demandas.

El recurso humano está en condiciones de decidir qué hacer, cómo hacerlo, dónde hacerlo, cuándo, por qué y con qué hacerlo; o sea, para responder a las seis cuestiones básicas de la gestión (Münch, 2010).

1.4.1.4. Desempeño Laboral.

Chiavenato (1999) asume la definición de desempeño laboral como la eficiencia de los colaboradores que se desempeñan al interior de

las instituciones, y que es importante para las instituciones, desempeñándose el trabajador con dedicación, esmero y satisfacción laboral.

De esta manera, los resultados logrados y está ligado a las cualidades personales de cada colaborador, contándose con las características, requerimientos y destrezas de cada trabajador, que se interrelacionan continuamente, con el tipo de trabajo.

El rendimiento de las personas se analiza a través de factores determinados de antemano y puestos en valor como los siguientes (Condori, 2018):

➤ Factores Actitudinales.

- ✓ Actitud de cooperación.
- ✓ Iniciativa.
- ✓ Disciplina.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Imagen personal.
- ✓ Imaginación.

➤ Factores Operativos.

- ✓ Calidad.
- ✓ Exactitud.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Liderazgo.

Esto incide directamente en el desarrollo de actividades afectados por el cansancio; sin motivaciones; bajo presión y cuando ésta

empieza a incrementarse provoca tensión y causa efectos negativos en los sentimientos; procedimientos intelectuales y, por lo tanto, incide en el desempeño del colaborador.

1.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
V.I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión de personas.	Reclutamiento y Elección.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13.
	Colocación de personas.	Desarrollo de cargos.	
		Evaluación del rendimiento.	
	Compensación de personas.	Remuneración e Incentivos.	
	Desarrollo de personas.	Capacitación y Habilidades.	
	Retención de personas.	Relaciones con los colaboradores.	
Seguridad, higiene, calidad de vida.			
Monitoreo de personas.	Bases de datos.		
V.D. DESEMPEÑO LABORAL	Responsabilidad laboral.	Cumplimiento de metas y objetivos.	10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.
		Compromiso con la Municipalidad.	
	Condiciones laborales.	Distribución de las oficinas.	
		Reconocimiento del personal.	
	Capacidad y logros.	Cumplimiento del perfil del puesto.	
	Relación con los superiores.	Comunicación y Ambiente laboral.	
	Relación con los compañeros.	Ambiente laboral y Trabajo en equipo.	
	Visión de la empresa.	Difusión y conocimiento de la Visión Institucional.	
	Relación con la familia.	Relaciones con sus familiares.	
		Ambiente familiar.	
	Condiciones físicas.	Salud de los trabajadores.	
Exámenes médicos.			
Desplazamiento.	Costo de desplazamiento y Movilidad.		

1.5. HIPÓTESIS.

La gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la M. D. de Nuevo Chimbote,

2019.

1.6. OBJETIVOS.

1.6.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar que la misión del personal influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.6.2.1. Establecer el nivel de gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019.

1.6.2.2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la M. D. de Nuevo Chimbote, 2019.

1.6.2.3. Comparar los horizontes de desempeño laboral obtenidos y verificar el nivel de influencia de la gestión del personal en su desempeño laboral en la M.D. de Nuevo Chimbote, 2019.

Capítulo II
Metodología de la investigación

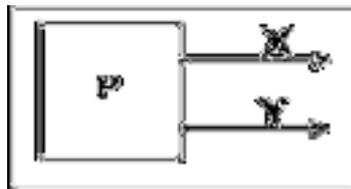
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

2.1.1. TIPO.

Es una investigación básica, descriptiva-explicativa.

2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Por su naturaleza corresponde a una investigación sustantiva, no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, sólo se observó su movimiento en el entorno natural; de carácter transeccional descriptiva, debido a que la captación de datos se realizó en una sola ocasión en el tiempo.



Dónde:

P: Municipalidad de Nuevo Chimbote

X: Gestión del talento humano

Y: Desempeño laboral

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.2.1. Población.

Para el presente estudio la población se compuso de 520 colaboradores según el Cuadro de Asignación de Personal de la M.D. de Nuevo Chimbote.

2.2.2. Muestra.

45 trabajadores de la M.D. de nuevo Chimbote.

Para la determinación de la muestra se hizo uso de la siguiente relación:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{Z^2 p q + (N - 1) e^2}$$

Donde:

n = Volumen requerido de la muestra

z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de positivos o éxitos

q = Probabilidad de desaciertos o errores

E = Nivel de precisión que generaliza los resultados

N = 520

z = 1.96

p = 0.6

q = 0.4

E = 0.05

Se debe tener en cuenta que, cuando se inició la aplicación del instrumento, se pudo contar con 45 colaboradores de la Municipalidad, lo que no altera ni perjudica la validez de la aplicación ni los resultados obtenidos.

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario.

En el instrumento aplicado se ha utilizado la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

La técnica para procesar datos fue plasmada en tablas y figuras, los cuales fueron analizados e interpretados posteriormente para representar las cantidades en términos porcentuales.

Capítulo III

Resultados

3.1. Presentación de resultados.

Resultados de los Indicadores de la Gestión del Talento Humano

Tabla N° 1

N°	1	2	3	4	5	T
1	6.67%	13.33%	51.11%	15.56%	13.33%	100.00%
2	20.00%	17.78%	20.00%	6.67%	35.56%	100.00%
3	15.56%	4.44%	24.44%	13.33%	42.22%	100.00%
4	20.00%	33.33%	17.78%	13.33%	15.56%	100.00%
5	11.11%	13.33%	42.22%	13.33%	20.00%	100.00%
6	42.22%	6.67%	28.89%	17.78%	4.44%	100.00%
7	8.89%	8.89%	37.78%	20.00%	24.44%	100.00%
8	11.11%	20.00%	35.56%	20.00%	13.33%	100.00%
9	22.22%	33.33%	22.22%	11.11%	11.11%	100.00%
12	4.44%	8.89%	20.00%	22.22%	44.44%	100.00%
13	4.44%	15.56%	15.56%	17.78%	46.67%	100.00%
P	15.15%	15.96%	28.69%	15.56%	24.65%	

Interpretación:

Se puede apreciar que el 64.44% de individuos de la muestra de trabajadores de la M.D. de Nuevo Chimbote afirman que casi nunca o algunas veces la Municipalidad realiza convocatorias para cubrir plazas disponibles, es decir, más de la mitad de los trabajadores. El 13.33% de la población sostiene que la Municipalidad siempre convoca a concurso público las plazas disponibles.

Por otro lado, la Municipalidad de Nuevo Chimbote cuenta con sistemas de información para la gestión del recurso humano siempre o casi siempre, tal como lo afirma el 64.45% de la población del estudio. Sólo el 4.44% de los trabajadores afirma que la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no cuenta nunca con sistemas de información para la gestión del recurso humano.

Resultados de los indicadores del desempeño laboral

Tabla N° 2

#	1	2	3	4	5	T
10	6.67%	4.44%	24.44%	37.78%	26.67%	100.00%
11	4.44%	13.33%	22.22%	37.78%	22.22%	100.00%
14	8.89%	11.11%	20.00%	35.56%	24.44%	100.00%
15	6.67%	15.56%	37.78%	15.56%	24.44%	100.00%
16	33.33%	22.22%	15.56%	20.00%	8.89%	100.00%
17	24.44%	15.56%	40.00%	6.67%	13.33%	100.00%
18	17.78%	8.89%	40.00%	11.11%	22.22%	100.00%
19	40.00%	13.33%	22.22%	11.11%	13.33%	100.00%
20	11.11%	8.89%	44.44%	20.00%	15.56%	100.00%
21	2.22%	4.44%	28.89%	22.22%	42.22%	100.00%
22	2.22%	4.44%	40.00%	24.44%	28.89%	100.00%
23	8.89%	15.56%	33.33%	20.00%	22.22%	100.00%
24	11.11%	13.33%	37.78%	11.11%	26.67%	100.00%
25	20.00%	4.44%	48.89%	13.33%	13.33%	100.00%
26	4.44%	8.89%	48.89%	15.56%	22.22%	100.00%
27	6.67%	6.67%	8.89%	20.00%	57.78%	100.00%
28	11.11%	6.67%	46.67%	15.56%	20.00%	100.00%
P	12.94%	10.46%	32.94%	19.87%	23.79%	

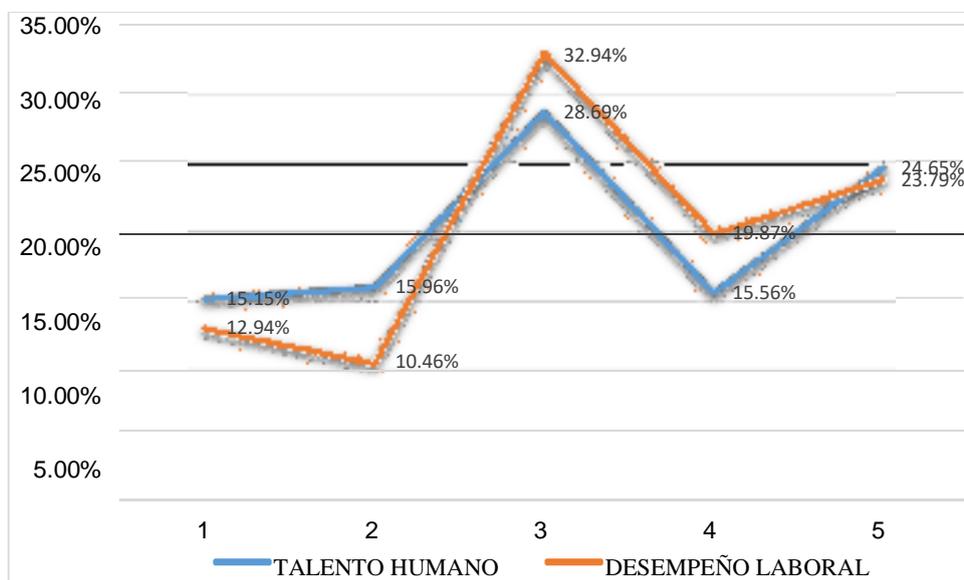
Interpretación:

De acuerdo a lo obtenido en la aplicación del instrumento, el 64.45% de la población del estudio sostiene que los colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote mantiene buenas relaciones entre ellos siempre o casi siempre, en tanto que el 6.67% de los colaboradores dice que nunca mantienen buenas relaciones entre ellos.

Así mismo, el 46.67% de la población del estudio afirma que algunas veces el costo del desplazamiento, es decir, los pasajes, es alto y no se alcanza a compensar con la remuneración que se percibe, en tanto que el 35.56% sostiene que el costo del pasaje es alto siempre o casi siempre. Sólo el 17.78% considera que el pasaje no es caro.

Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral

Figura N° 1



Interpretación:

Se observa que las variaciones porcentuales en la gestión del talento humano tienen la misma tendencia que las variaciones porcentuales del desempeño laboral de los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote, es decir, que cuando hay una variación, un incremento positivo, por ejemplo, en la gestión del talento humano, se observa que la variación del desempeño laboral se da en el mismo sentido.

Si la gestión del talento humano mejora, también mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Si la gestión del talento humano sufre un bajón o una mala decisión que afecte a los trabajadores de la Municipalidad, también disminuye el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, se verificó el valor del coeficiente α , que mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems de las variables y dimensiones evaluadas, entendiéndose como el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El coeficiente α de Cronbach puede variar entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). Así mismo, se tuvo en cuenta que en determinados contextos, y por tácito convenio (Cortina, 1993), valores del coeficiente alfa superiores a 0.7 ú 0.8 son suficientes para garantizar la fiabilidad del instrumento aplicado (Cronbach, 1951), lo que se ha conseguido cabalmente en esta investigación.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Para los fines de la investigación, al analizar el Instrumento aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se obtuvo un valor de $\alpha = 0.917$, valor que respalda la confiabilidad de los instrumentos, y la consistencia interna de los ítems.

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,917	28

Capítulo IV
Análisis y discusión de resultados

4.1. Análisis.

En el ítem N° 27, el 57.78%, valor unitario más alto obtenido, afirma que siempre es necesario e importante que los colaboradores se realicen exámenes médicos periódicamente. El segundo valor unitario más alto, en el ítem N° 1, responde a que el 51.11% de la población del estudio afirma que la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote sólo algunas veces realiza convocatorias públicas para cubrir plazas vacantes. Por otro lado, el valor más bajo obtenido en la aplicación del instrumento, en el ítem N° 21, le corresponde al 2.22% de la población del estudio, que afirma que el jefe nunca trata de que el ambiente laboral sea cordial y adecuado. Igualmente, en el ítem N° 22, el 2.22% de la población del estudio sostiene que nunca existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.

El promedio de la alternativa “Nunca” en la aplicación del instrumento obtiene un promedio de 13.81%, la alternativa “Casi Nunca” alcanza el 12.62%, la alternativa “Algunas Veces” logra llegar a 31.27%, la alternativa “Casi Siempre” obtiene un 18.17% y la alternativa “Siempre” alcanza el 24.13%.

En la Tabla N° 1, que engloba los resultados obtenidos por los indicadores de la variable Gestión del Talento Humano, en el instrumento aplicado a los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote comprendidos en la muestra de la investigación, se tiene que la alternativa “Nunca” alcanza el 15.15%, la alternativa “Casi Nunca” llega a 15.96%, la alternativa “Algunas Veces” alcanza el 28.69%, en tanto que la alternativa “Casi Siempre” alcanza el 15.56% y, finalmente, la alternativa “Siempre” llega al 24.65%. Estos valores obtenidos para la variable independiente son cercanos a los obtenidos en el resultado general; aspectos concordantes con Camacho, A. & Mera, D. (2019), en su investigación, establece otras conclusiones señala que las estrategias de gestión del talento humano que propone para optimizar el rendimiento laboral en Chanamé Cars EIRL, de la localidad de Chiclayo, son necesarias en la empresa,

y que se están haciendo con el objetivo de mejorar las deficiencias de los factores de desempeño. Como la falta de motivación, habla del reconocimiento de los logros y la falta de habilidades en la empresa y con lo vertido por Condori, M. (2018), en su menciona en una de sus conclusiones que la gestión del talento humano se articula directamente y en forma significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; de donde el 34.8% muestra que algunas veces se realizan procedimientos de gestión del talento humano y, entonces, se observa que el rendimiento laboral es regular. Por esta esta razón, la gestión del talento humano constituye uno de los mejores instrumentos que ayudan a desarrollar mejor los procesos de una organización o entidad que contribuye al mejor rendimiento laboral de los colaboradores en sus actividades y tareas que se realizan en su trabajo diario. Así, la gestión del talento humano arroja una correlación media en 0,528 con el desempeño laboral.

En la Tabla N° 2, relativa a indicadores sobre la variable desempeño laboral, obtenidos en el instrumento aplicado a los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote, se ha podido obtener para la alternativa “Nunca” un 12.94%, mientras que para la alternativa “Casi Nunca” se alcanzó el 10.46%, así como para la alternativa “Algunas Veces” se llegó al 32.94%, también para la alternativa “Casi Siempre” se obtuvo el 19.87% y, por último, la alternativa “Siempre” alcanzó el 23.79%. Estos valores también se encuentran cercanos a los obtenidos en el resultado general del instrumento aplicado. Resultados que guardan similitud con lo expresado en su investigación por Orozco, E. (2018), en su estudio señala conclusiones, afirma que es evidente la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los colaboradores del Municipio de San Juan de Lurigancho, alcanzando un coeficiente ρ de Spearman de 0,550. Y por Vera, R. (2018), en su investigación menciona en una de sus conclusiones que según la hipótesis específica 2, se obtiene que Sig. asintomático (bilateral) es de 0.00, donde se supone que menos de 0.05, hipótesis donde el compromiso del talento humano incide en la competitividad del trabajador, con una correlación positiva media de 47.2%,

entre el compromiso del talento humano y la competitividad del colaborador, por lo que el compromiso del talento humano es valioso para conservar y mantener la estabilidad competitiva de la institución tanto en organizaciones públicas como privadas, ya que son parte importante del desempeño y competitividad de los colaboradores en razón del servicio que brindan a los clientes de la organización.

En la Figura N° 1 se comprobó que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote. Cuando hay un aumento, o mejora, en la gestión del talento humano, también se incrementa el desempeño laboral. Estudios coherentes con Del Castillo, A. (2017), en su estudio indica en sus conclusiones que tuvo evidencia que se presenta una relación relevante de la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, exhibiendo para el coeficiente ρ de Spearman un valor de 0.77, que significó una relación significativa de ambas variables de su investigación. En vista de lo obtenido, se adoptó la hipótesis planteada y con Vigo, Y. (2018), en su Tesis precisa conclusiones sostiene que se pudo establecer que el 76% de los colaboradores señalaron que el desempeño laboral es alto, esto se debe a que el rendimiento laboral de los colaboradores está en función de su conducta y de los logros alcanzados, y está relacionado a las singularidades de cada colaborador, como las características, demandas y aptitudes de las personas, que se interrelacionan diariamente, con el tipo de labores y también con la institución, logrando que el rendimiento laboral sea la consecuencia de la interacción positiva y beneficiosa de las características que se toman en cuenta.

La distancia porcentual se presenta entre ambas variables en la alternativa “Nunca” es 17.08%. En la alternativa “Casi Nunca” se tiene como distancia porcentual 52.58%. En la alternativa “Algunas Veces” se tiene 14.81% como distancia porcentual. En la alternativa “Casi Siempre” se alcanza a 27.7% como distancia porcentual y en la alternativa “Siempre” se llega a 3.62% como distancia porcentual entre ambas variables. En los extremos de las alternativas,

es decir, en las alternativas “Nunca” y “Siempre” la distancia porcentual es menor, lo cual significa que hay mejor respuesta de la variable dependiente Desempeño Laboral a las variaciones o movimientos de la variable independiente Gestión del Talento Humano en los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote. Por ejemplo, los colaboradores están de acuerdo en que siempre se realicen exámenes médicos periódicos. Si la Municipalidad los lleva a cabo, reduciendo incluso las salidas de los trabajadores a EsSalud y logrando disminuir la pérdida de horas/hombre, el desempeño laboral de los colaboradores mejora casi de inmediato.

Capítulo V
Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones.

- 5.1.1 Se ha establecido que la gestión del talento humano influye de manera significativa en las actividades que ejecutan los empleados en la M.D. de Nuevo Chimbote, 2019, pues la distancia porcentual entre ambas variables es de 17.08% en la alternativa “Nunca”, de 52.58% en la alternativa “Casi Nunca”, de 14.81% en la alternativa “Algunas Veces”, de 27.7% en la alternativa “Casi Siempre” y de 3.62% en la alternativa “Siempre”..
- 5.1.2 Se ha determinado el nivel de gestión del talento humano es de manera escalonada, de acuerdo a las alternativas planteadas. Para la alternativa “Nunca” se obtuvo 15.15%, para la alternativa “Casi Nunca” se alcanzó 15.96%, para la alternativa “Algunas Veces” se logró 28.69%, para la alternativa “Casi Siempre” se llegó a 15.56% y, finalmente, para la alternativa “Siempre” se llegó a 24.65%.
- 5.1.3 El nivel de desempeño profesional de los empleados también se midió en los mismos términos que la gestión del talento humano. Es decir, que el desempeño laboral alcanzó 12.94% en la alternativa “Nunca”, llegó a 10.46% en la alternativa “Casi Nunca”, logró el 32.94% en la alternativa “Algunas Veces”, llegó a 19.87% en la alternativa “Casi Siempre” y alcanzó 23.79% en la alternativa “Siempre”.
- 5.1.4 Al comparar los niveles de gestión del talento humano y de desempeño laboral en los colaboradores de la M.D. de Nuevo Chimbote, se obtuvo la distancia porcentual en cada alternativa, siendo significativo el hecho de que la menor distancia se dé en la alternativa “Siempre”, de solo 3.62%, lo cual evidencia la gran influencia de acciones positivas o negativas en la gestión administrativa en la M.D. de Nuevo Chimbote.

5.2. Recomendaciones.

- 5.2.1 Que, la presente investigación sirva como soporte a otros trabajos de investigación y se sobre todo la alta dirección de la M.D. de Nuevo Chimbote, disponga acciones administrativas para fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores (empleados y obreros).
- 5.2.2 Que, la Gerencia Municipal de la M.D. de Nuevo Chimbote, disponga lineamientos administrativos que mejoren la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores para que éste mejore y se obtenga mejor respuesta laboral, para que haga de la competitividad un objetivo alcanzable y permanente.
- 5.2.3 Que, los centros de investigación laboral y los observatorios laborales deben tomar en cuenta la aplicación de esta investigación, u otras similares, a los diferentes centros laborales de la provincia, con el fin de obtener indicadores que permitan optimizar la marcha institucional.
- 5.2.4 Que, las universidades públicas o privadas, debidamente licenciadas por SUNEDU, utilicen los datos obtenidos en ésta, u otras investigaciones similares, para que los futuros gerentes puedan conocer la realidad del funcionamiento de las organizaciones públicas o particulares.

Capítulo VI
Agradecimiento

Agradecimiento

Tu amor y tu ternura son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de obtener lo mejor de ti. Es increíble que, a tu corta edad, me has enseñado y me sigues enseñando muchas cosas de esta vida.

Te agradezco infinitamente a ayudarme a encontrar mi lado dulce y no amargo de la vida. Eres mi motor y motivo más grande para concluir con éxito este proyecto de Tesis.

Gracias, Danna Kristel.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, J. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018. Informe de Tesis, Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, Chimbote, Perú.
- Alles, M. (2002). Desempeño por competencias - Evaluación de 360° (1° ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Ander_Egg, E. (2001). El trabajo en equipo. México DF, México: Progreso S.A.
- Camacho, A., & Mera, D. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017. Informe de Tesis, Universidad Señor de Sipán, Escuela Académica Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, Pimentel, Perú.
- Camargo, Q. (2016). Importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo y sostenimiento de la imagen corporativa. Informe de Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada, Diplomado de Alta Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá, Colombia.
- Cevallos, Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. Informe de Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Carrera de Administración Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas, La Libertad, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/1136/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%2C%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA%2C%20A%C3%91O%202013.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). Administración del recurso humano (5° ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la teoría general de la Administración* (7° ed.). México DF, México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Informe de Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social, Puno, Perú.
- Cortina, J. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and application. *Journal of Applied Psychology*, LXXVIII(78), 98-104.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, XVI(16), 297-334.
- Dalton, M., Hoyle, W., & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3° ed.). México DF, México: Thomson S.A.
- Davis, K., & Newassstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF, México: Mc Graw Hill.
- De_la_Cruz, P. (2014). *Gestión del talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho 2013-2014*. Informe de Tesis, Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/478/TALENTO%20HUMANO_%20DESEMPENOS_LABORALES_DE_LA%20CRUZ_%20HUAMAN_PERCY_%20VICTO
- Del_Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Informe de Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, MAestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado, Lima, Perú.
- Delgado, E., & Martín, B. (2010). *Formación y orientación laboral* (2° ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8° ed.). México DF, México: Pearson Educación.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3° ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. New York, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Huamán, E. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco - 2017*. Informe de Tesis, Universidad de Huánuco, Programa Académico de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, Huánuco, Perú.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Guiadegerencia: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/>
- Juape, M., & López, J. (2009). *Administración de personal en el sector público* (1° ed.). Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Lozano, C., Lozano, P., & Mercado, A. (2007). *Cómo elaborar el proyecto de investigación científica* (2° ed.). Huancayo, Perú: Grapex Perú S.R.L.
- Mendoza, B., & Gutiérrez, M. (2017). *Relación del *engagement* en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. Informe de Tesis, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ecoturismo, Puerto Maldonado, Perú.
- Mogollón, K., Enríquez, S., & Laya, J. (2009). *Talento humano*. Obtenido de <http://msilva15.blogspot.es/1236198240/>
- Molinera, J. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción* (2° ed.). FC Editorial.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9° ed.). México DF, México: Pearson Educación.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1° ed.). México DF, México: Pearson Educación. Obtenido de https://issuu.com/jassiorojo01/docs/administracion_gestion_organizacion
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Informe de Tesis, Universidad de Huánuco, Huánuco. Obtenido de

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Orozco, E. (2018). Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Informe de Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado, Lima, Perú.
- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014. Informe de Tesis, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&is>
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Informe de Tesis de Maestría, Universidad de Medellín, Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Medellín, Colombia.
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos (7° ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Robbins, N., & Coulter, M. (2005). Administración (8° ed.). México DF, México: Pearson Educación.
- Robbins, N., & Decenzo, D. (2002). Fundamentos de administración (3° ed.). México DF, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, S., & Martínez, A. (2011). Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencias. México DF, México: Mc Graw Hill.
- Rojas, R., & Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, 2018. Informe de Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener, Maestría en Gestión en Salud de la Escuela de Posgrado, Lima, Perú.

- Rosales, P., Crispín, S., & Tinoco, O. (2009). Estadística básica (1° ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Suárez, S., & Pacheco, R. (2015). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad de desempeño laboral de los servidores de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo. Informe de Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1748>
- Vera, R. (2018). El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016. Informe de Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, Huacho, Perú.

ANEXO 1

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2019.

La presente encuesta tiene como propósito conocer cómo percibe Ud. La gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de Nuevo Chimbote. Por favor marque con una (X) en la alternativa que Ud. considere adecuada.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

1. ¿La Municipalidad realiza convocatoria para cubrir plazas disponibles?	1	2	3	4	5
2. ¿La convocatoria lo realiza la Municipalidad en forma es externa?	1	2	3	4	5
3. ¿Se utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, correo electrónico?	1	2	3	4	5
4. ¿La Municipalidad realiza una inducción al personal, relaciona con las funciones que deben cumplir?	1	2	3	4	5
5. ¿El colaborador cumple con el perfil del cargo en el que se desempeña?	1	2	3	4	5
6. ¿Como colaborador, considera justa la remuneración que percibes?	1	2	3	4	5
7. ¿La municipalidad brinda todos los beneficios sociales acuerde a la ley?	1	2	3	4	5
8. ¿La municipalidad capacita a los colaboradores administrativos?	1	2	3	4	5
9. ¿Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos?	1	2	3	4	5
10. ¿Los colaboradores mantienen buenas relaciones entre ellos?	1	2	3	4	5
11. ¿La comunicación de colaboradores y jefes es horizontal?	1	2	3	4	5
12. ¿La Municipalidad cuenta con una base de datos con información del personal?	1	2	3	4	5
13. ¿La Municipalidad cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos?	1	2	3	4	5
14. ¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos establecidos por la institución?	1	2	3	4	5
15. ¿Los colaboradores están comprometidos con la Municipalidad?	1	2	3	4	5
16. ¿La distribución de las oficinas son acorde a las necesidades de las áreas?	1	2	3	4	5
17. ¿La Municipalidad brinda estabilidad laboral a los colaboradores?	1	2	3	4	5
18. ¿Los jefes cumplen con el perfil del puesto?	1	2	3	4	5
19. ¿La Municipalidad reconoce los logros alcanzados por los colaboradores?	1	2	3	4	5
20. ¿Existe una buena comunicación con los superiores o jefes?	1	2	3	4	5

21. ¿El jefe trata que el ambiente laboral será cordial y adecuado?	1	2	3	4	5
22. ¿Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
23. ¿La Municipalidad fomenta el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
24. ¿La Municipalidad difunde la visión institucional?	1	2	3	4	5
25. ¿El ambiente familiar influye en el trabajo que realizan?	1	2	3	4	5
26. ¿Los colaboradores. expresan buenas relaciones con sus familias?	1	2	3	4	5
27. ¿Es importante que los colaboradores. Se realicen exámenes médicos periódicamente?	1	2	3	4	5
28. ¿Considera que el costo de desplazamiento al trabajo es alto y no compensa la remuneración que percibe?	1	2	3	4	5