

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019

por Araceli García Tananta / Cristian Gerson Vargas Aguilar

Fecha de entrega: 31-jul-2023 08:39a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2139524325

Nombre del archivo: 28_JUN_2023_-_INF_TESIS_AGT_Y_CGVA_1_melis_25-07-2023.docx (770.87K)

Total de palabras: 12905

Total de caracteres: 73461



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





²
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

**Gestión del talento humano y desempeño laboral
de los colaboradores de la Municipalidad
Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019**

⁶
Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores:

Araceli García Tananta

<https://orcid.org/0009-0005-0502-9798>

Cristian Gerson Vargas Aguilar

<https://orcid.org/0009-0005-4497-1049>

²⁰

Asesor:

Lic. Adm. M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza

³
<https://orcid.org/0000-0002-6075-8572>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019

6
Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autores:

Araceli García Tananta
Cristian Gerson Vargas Aguilar

3
Sustentado y aprobado el 28 de junio del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de jurado

Lic. Adm. M.Sc. Sabino Ayala
Villegas

Secretario de jurado

48
Lic. Adm. Mg. Julio César Cappillo
Torres

Vocal de jurado

CPCC. M.Sc. Carmen Pérez Tello

Asesor

20
Lic. Adm. M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez
Mendoza

Declaratoria de autenticidad

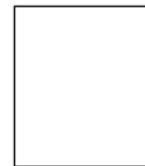
Araceli García Tananta, identificado con **DNI N° 73132203** y **Cristian Gerson Vargas Aguilar**, con **DNI N° 73005998**, egresadas de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín; autores de la tesis titulada: **Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.**

6
Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 28 de junio del 2023.



Bach. **Araceli García Tananta**

4
DNI N° 73132203

Bach. **Cristian Gerson Vargas Aguilar**

DNI N° 73005998

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019</p>	<p>3 Área de investigación: Socio diversidad Línea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Sublínea de investigación: Tipo de investigación: Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autores: Araceli García Tananta Cristian Gerson Vargas Aguilar</p>	<p>4 Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración https://orcid.org/0000-0002-0744-5366 https://orcid.org/0000-0003-4121-6679</p>
<p>Asesor: Lic. Adm. M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza</p>	<p>3 Dependencia local de soporte: Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración Unidad o Laboratorio Administración https://orcid.org/0000-0002-6075-8572</p>

Dedicatoria

A mis padres y hermana menor, por su amor incondicional, por su apoyo emocional en todo este proceso de la tesis, por creer en mí y en todo lo que puedo lograr cuando me propongo perseguir mis sueños.

Cristian G. Vargas

A mi primogénito, Alonso Gael, por ser mi motor y razón para seguir en el camino de la superación familiar.

Araceli García

Agradecimientos

A las autoridades y personal que laboran en la ²³ Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja, ²⁹ por abrimos las puertas y permitimos realizar todo el proceso investigativo.

²⁹ A nuestros docentes, quienes con la enseñanza y valiosos conocimientos han contribuido diariamente con nuestro crecimiento personal y profesional; gracias por su dedicación, paciencia, amistad, apoyo constante y consejos que nos dieron sin que lo hayamos pedido, porque después nos fue de mucha ayuda.

²⁰ A nuestro asesor, Lic. Adm. M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza, quien fue el colaborador más representativo a lo largo de todo el proceso de investigación debido a que nos ha guiado en la realización del trabajo a través de sus conocimientos, aprendizajes y apoyo permanente.

Los autores

Índice general

3	Ficha de identificación	6
	Dedicatoria	7
	Agradecimientos	8
	Índice general	9
	Índice de tablas	11
	Índice de figuras	12
	RESUMEN	13
	ABSTRACT	14
	CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	15
	CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	18
	2.1 . Antecedentes de la investigación	18
	2.1.1 A nivel internacional	18
	2.1.2 A nivel nacional	19
	2.1.3 A nivel local	21
	2.2. Fundamentos teóricos	22
	2 2.2.1 Gestión del talento humano	22
	2.2.2 Desempeño Laboral	5 24
	CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	28
	3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	28
	3.1.1 Contexto de la investigación	28
	3.1.2 Periodo de ejecución	28
	3.1.3 Aplicación de principios éticos internacionales	28
	3.2. Sistema de variables	28
	3.2.1 Variables principales	28
	4 3.3. Procedimientos de la investigación	30
	3.3.1 Objetivo específico 1	Error! Bookmark not defined.
	3 3.3.2 Objetivo específico 2	31

	10
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1. Resultados	32
4.1.1. Gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.	32
4.1.2. Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.	38
4.1.3. Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.	42
4.2. Discusión de resultados	43
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	52
Anexo A: Matriz de consistencia	52
Anexo B: Instrumento de recolección de datos de la variable independiente ..	54
Anexo C: Instrumento de recolección de datos de la variable dependiente	56

13 Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de las variables.....	29
Tabla 2.	Gestión del talento humano.....	32
Tabla 3.	Dimensión de reclutamiento.....	33
Tabla 4.	Dimensión de selección.....	34
Tabla 5.	Dimensión de inducción.....	35
Tabla 6.	Dimensión de capacitación.....	36
Tabla 7.	Dimensión de Compensación.....	37
Tabla 8.	Desempeño laboral.....	38
Tabla 9.	Dimensión de cumplimiento de objetivos y tareas.....	39
Tabla 10.	Dimensión de cooperación y trabajo en equipo.....	40
Tabla 11.	Dimensión de superación personal.....	41
Tabla 12.	Prueba de normalidad.....	42
Tabla 13.	Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral.....	42

Índice de figuras

Figura 1. Gestión del talento humano.....	32
Figura 2. Dimensión de reclutamiento.....	33
Figura 3. Dimensión de selección.....	34
Figura 4. Dimensión de inducción.....	35
Figura 5. Dimensión de capacitación.....	36
Figura 6. Dimensión de compensación.....	37
Figura 7. Desempeño laboral.....	38
Figura 8. Dimensión de cumplimiento de objetivos y tareas.....	39
Figura 9. Dimensión de cooperación y trabajo en equipo.....	40
Figura 10. Dimensión de superación personal.....	41

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019. Por tanto, se elaboró bajo un tipo de investigación aplicada a nivel correlacional de diseño no experimental, la población y muestra se ha representado por 65 colaboradores que laboran en la entidad, la técnica e instrumento utilizado para recoger los datos fueron la encuesta y cuestionario respectivamente. Se obtuvo como resultados que la gestión es muy deficiente en función a lo referido por el 31% de empleados porque no se ejecutan de forma apropiada las acciones para reclutar, seleccionar e inducir a los empleados a la realización de sus labores de modo que puedan potencializar sus capacidades y ser compensados de manera debida por ello; en cambio, el desempeño laboral resultó ser eficiente de acuerdo con el 29%; sin embargo, la falta de cumplimiento de las labores encargadas ha limitado que el desempeño sea eficiente en un 100%. De acuerdo con ello, se llegó a concluir que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad porque el p-valor fue igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) y el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0,941 (correlación positiva alta) que demuestra una relación de 88.55%; por lo cual se acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: Desempeño laboral, gestión del talento humano, recursos humanos, colaboradores, correlacional.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the employees of the Elías Soplin Vargas District Municipality, Rioja 2019. Therefore, it was developed under a type of applied research at the correlational level of non-experimental design, the population and sample has been represented by 65 collaborators who work in the entity, the technique and instrument used to collect the data were the survey and questionnaire respectively. It was obtained as results that the management is very deficient based on what was referred to by 31% of employees because the actions to recruit, select and induce employees to carry out their tasks are not properly executed so that they can potentiate their abilities and be duly compensated for it; instead, job performance turned out to be efficient according to 29%; however, the lack of compliance with the tasks entrusted has limited the performance from being 100% efficient. Accordingly, it was concluded that the management of human talent is related to the job performance of the entity's employees because the p-value was equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$) and the correlation coefficient obtained a value of 0.941 (high positive correlation) that demonstrates a relationship of 88.55%; Therefore, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Work performance, human talent management, human resources, collaborators, correlational.

3 CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En el mundo entero, ¹ la gestión del talento humano es fundamental para una organización debido a que su impacto presenta un alcance en su interior y tiene transcendencia en el contexto social; en efecto, el colaborador suele ser visto como talento humano que puede ser potencializado a favor de la gestión moderna y competitiva (Armijos, Bermudez, y Mora 2019). Por tanto, en caso de tratarse de una institución o entidad del sector público, las actividades de gestión deben efectuarse de manera efectiva y oportuna ³⁶ con el objeto de cuidar el bienestar de los ciudadanos y sociedad en general. No obstante, un reporte presentado por Workforce of 2020 de Oxford Economics (2019), expone que un 13% de personal se siente comprometido con las funciones que desempeña en su centro de trabajo, esto refleja una deficiente ² gestión de los recursos humanos en la mayor parte de las organizaciones alrededor del mundo, por lo cual resulta necesario adoptar estrategias de gestión de talento humano que cambien o mejoren el panorama observado.

En América Latina, si bien es cierto las entidades del sector público cuentan con diversas herramientas y/o instrumentos orientados a evaluar oportuna y efectivamente el rendimiento de sus empleados, el 86% no lo utiliza para medir la consecución de resultados alcanzados. De igual manera, en la realidad colombiana, se observa que el 99,6% de estas instituciones no tienen a su disposición un sistema propio que les permita evaluar el desempeño de los funcionarios públicos, dejando en evidencia las dificultades que atraviesan los jefes inmediatos para medir el logro de objetivos institucionales, así como para identificar los nudos críticos de los empleados (Bucheli et al. 2021) Por otro lado, en Costa Rica, el gobierno implementó el plus de anualidad solamente para los colaboradores cuyo desempeño refleje una nota superior a 80, para lo cual se deberá tener en cuenta ² la consecución de las metas institucionales y su capacidad de desarrollo de sus competencias individuales (Jiménez, 2019).

En Perú, la situación no es diferente, se ha implementado ² la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil con la finalidad de ³³ regular la labor de los servidores de las entidades públicas, a través de la disposición de lineamientos y/o requisitos a cumplir, de tal manera que se logre reducir la presencia de deficiencias durante la ejecución de sus funciones asignadas. En efecto, la aprobación de esta ley ha conllevado a que se presenten cambios favorables en el contexto laboral de las entidades públicas dado que orienta su evaluación y mejora continua bajo condiciones iguales con el propósito de

motivar a su capacitación y crecimiento formativo permanente (Castro y Delgado 2020). Sin embargo, no es factible hablar de una verdadera evolución, la realidad en muchos casos es deprimente. (Martínez, 2020), dice que en los últimos treinta años ha habido características o “señales” del trabajo peruano; En 2008 había 1.234.000 funcionarios y en 2019 habrá 1.454.000, en promedio, con un incremento anual de 18.000. Una serie de ejemplos llevaron a la coexistencia de servidores con diferentes derechos y funciones, incluso dentro de un mismo dominio, lo que afectó la operación, desarrollo y funcionamiento de los servidores; Cabe decir que, si bien existen reglas formales para el ingreso al gobierno y la promoción, se observa con frecuencia que el carácter y el desempeño no son los factores determinantes del gobierno. Esto ha resultado en que la contratación de los talentos humanos adecuados en los edificios gubernamentales no se ha hecho correctamente.

Actualmente, el distrito y las regiones no tienen el éxito que los ciudadanos esperan, por lo que se escuchan quejas de personas que no conocen y no están habilitadas para ingresar a las oficinas gubernamentales, lo que hace que el gobierno esté siempre en medio de una tormenta. Se sabe que el entrenamiento contribuye a la creación de competencia humana y, por tanto, a aumentar el éxito y obtener buenos indicadores de desempeño, porque hay algo en una persona, y esto es un acto de evolución, de éxito en el medio que quiere seguir creciendo.

En la ciudad de Rioja, se expone la realidad observada en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, situado en la Av. Galilea N°452 de la localidad de Segunda Jerusalén y se encuentra representado por el Alcalde, Sr. Rosas Herrera Julon. Es relevante señalar además que esta entidad debe estar orientada a incentivar el crecimiento integral y sostenible de la localidad para brindar servicios de calidad e incrementar su calidad de vida. Sin embargo, se pudo evidenciar la dificultad del logro de los objetivos y tareas asignadas; ausencia de trabajo en equipo, lo cual conlleva a que no existe una buena comunicación y organización entre las áreas; falta de flexibilidad ante los desafíos, limitando su correcta actuación, etc.

En efecto, este panorama refleja la falta de una buena gestión del talento humano dentro de la entidad debido a que no cuenta con la infraestructura adecuada para llevar a cabo las gestiones pertinentes asociadas con el reclutamiento; además, la ausencia de información es otra limitante que impide tomar decisiones certeras respecto a la selección de personal, los colaboradores no reciben la inducción o formación adecuada para ejecutar sus tareas y esto conlleva a que no cuenten con las capacidades y destrezas necesarias; finalmente, la falta de aplicación de estrategias y políticas que

aseguren las buenas condiciones laborales de los trabajadores; lo cual suscita que el índice de rotación de personal sea alto, el índice de cumplimiento de objetivos institucionales sea bajo y que los indicadores de competitividad integral a nivel institucional presenten resultados poco favorables.

Ante esta problemática, se plantea la siguiente pregunta:

24

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019?

43

Problemas específicos

- ¿Cómo es la gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019?

De acuerdo con estos problemas, se consideró conveniente proponer como objetivo:

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

Objetivos específicos

- Analizar la gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

Asimismo, se plantean como posibles respuestas lo siguiente:

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

2

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

22 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel internacional

Molina (2018), en su estudio "Modelo de gestión del talento humano para la empresa "PRODULOC S.A." de la provincia de Tungurahua y el desempeño laboral", (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Su propósito fue caracterizar las variables y elaborar un modelo que solucione las falencias observadas. El estudio fue descriptivo -no experimental, los participantes estuvieron representados por 62 sujetos, quienes fueron partícipes del recojo de datos mediante el uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: El 93,4% no participó en un proceso de selección para formar parte de la institución, el 100,0% no fue inducido a sus labores cuando ingresó a la organización, el 96,7% no conoce sobre los planes formativos y/o capacitación con los que cuenta la empresa para fortalecer las capacidades del personal, el 85,2% no desarrolla labores y/o funciones correctamente definidas en base a su perfil de puesto, el 83,6% no lleva a cabo tareas de acuerdo a sus aptitudes y/o habilidades profesionales. Por otro lado, respecto al desempeño, el 90,2% sostiene que la organización no otorga reconocimientos, el 80,3% señala que el importe remunerativo no es congruente con las tareas asignadas, el 98,4% refiere que la organización no utiliza un sistema para evaluar la efectividad en el desarrollo de las labores, el 78,7% no reciben los recursos mínimos requeridos para ejecutar sus tareas, etc. Se concluye que la mejora en la gestión de los recursos humanos favorecería su desempeño, por tanto, las variables están directamente asociadas.

Sarmiento (2017), en su estudio "Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador", (Tesis de posgrado). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador. Su propósito fue definir la asociación entre la gestión de los recursos humanos y desempeño de los empleados. El estudio fue descriptivo -correlacional, los participantes estuvieron representados por 602 sujetos, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: El 82% refiere sentirse muy satisfecho con el procedimiento empleado por la institución para la contratación de los trabajadores, el 88% menciona que el personal es contratado en

función a las cualidades que requiere el perfil del puesto, el 82% sostiene que la institución brinda constantemente oportunidad de crecimiento, el 83% indica que constantemente la institución busca actualizar y capacitar la utilización de herramientas y/o medios tecnológicos para potenciar su rendimiento. Además, sobre su desempeño, el 80% se siente muy insatisfecho sobre los procesos de evaluación a los cuales está sujeto, el 93% no reconoce los beneficios del proceso, el 83% señala que este proceso no favorece a su crecimiento, el 87% menciona que no se dispone de un plan para ejecutar y evaluar las acciones de evaluación, el 49% afirma sentirse insatisfecho con la remuneración y beneficios otorgados según ley, etc. ²⁶ Se concluye que la eficiente gestión de los recursos humanos tiene un impacto positivo en su desempeño.

¹ Robles (2018), en su investigación "Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de Manta", ¹ (Tesis de posgrado). ² Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Ecuador. Su propósito fue elaborar un modelo que mejore la gestión de talento humano con la finalidad de optimizar el rendimiento de los colaboradores. ² El estudio fue básico -no experimental, los participantes estuvieron representados por informes administrativos, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del ¹ análisis documental y guía de análisis como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: En cuanto a la gestión del personal, se identifica una serie de deficiencias que afectaron el desarrollo efectivo de sus actividades, entre las cuales destaca la falta de consecución ⁴⁷ de los objetivos de la organización, poco compromiso y capacidad para en equipo, ausencia de asertividad durante la comunicación y poca capacidad de escucha, bajo nivel de incitación por parte de los colaboradores, entre otros. En cambio, referente al desempeño del personal, se registran bajos índices debido a la ausencia de habilidades y/o capacidades de los colaboradores para ejecutar sus tareas encomendadas. Se concluye que el modelo encaminado a optimizar las actividades de gestión va a tener una influencia positiva y significativa en el rendimiento de los empleados.

2.1.2 A nivel nacional

Bacalla (2019), en trabajo "Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas -2018", ¹³ (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. Su propósito fue identificar en qué medida incide la gestión de los colaboradores en el proceso evaluativo de su rendimiento. El estudio fue descriptivo -no experimental, los participantes estuvieron representados por 48 colaboradores, quienes

fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de ³ la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: La gestión fue buena de acuerdo con el 60,42% de encuestados debido a que sus actividades fueron llevadas a cabo de manera organizada, transparente y efectiva, lo cual ha reducido la presencia de deficiencias e inconvenientes. Por otra parte, en lo que respecta al desempeño de los trabajadores, el 76,47% refiere que fue bueno debido a que el personal ha demostrado contar con las capacidades, aptitudes y destrezas necesarias para realizar las funciones que le fueron asignadas. De igual forma, la información inferencial ha permitido acreditar que la gestión se asocia con las dimensiones del desempeño: liderazgo (Sig.=.000; r = .618) y eficiencia (Sig.=.000; r = .629). Se determina que el sistema de personal es efectivo y altamente relacionado con el desempeño humano porque la Sig. =.000 y el coeficiente fue igual a 630.

Díaz (2018), en su estudio “Influencia de la gestión del talento humano en relación al desempeño laboral del Serenazgo M.P. Hualgayoc -2018”, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Su propósito fue estar al tanto del ² cómo influye la gestión de los recursos humanos en el desempeño. El estudio fue básico, los participantes estuvieron representados por ²⁸ 40 sujetos, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: La gestión se ha desarrollado de manera efectiva de acuerdo con un 70,67% debido a que las deficiencias presentadas fueron mínimas; no obstante, ello imposibilitó su efectividad total; por otro lado, el desempeño ha alcanzado un nivel de 74,33% de efectividad en vista de que los empleados cumplen con las metas institucionales según lo previsto a través de la ejecución efectiva y oportuna de las tareas que les fueron asignadas según el perfil del puesto de la institución. Se concluye que la realización eficiente y eficaz de las actividades de gestión permiten mejorar el desempeño de los trabajadores, ¹ esto se ha sustentado estadísticamente con el valor de la significación (p-valor < 0.05) y el coeficiente de correlación fue positivo, fuerte y perfecto (rho = .989), por lo cual se aceptó la Hi.

Valentín ⁸ (2017), en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, (Tesis de pregrado). Universidad ²⁶ Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Su propósito fue identificar de qué manera se asocia la gestión de los recursos humanos y desempeño de los colaboradores. El estudio fue ²⁶ descriptivo, los participantes estuvieron representados por ²⁸ 161 profesionales, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: El nivel de desarrollo de la gestión

del personal fue medio en función a lo referido por el 65,2% de los encuestados, esto debido a que los trabajadores no ponen en práctica las capacidades requeridas para ejecutar sus tareas, las compensaciones otorgadas no son congruentes con las exigencias de su perfil de puesto, etc.; mientras que el desempeño alcanzó un nivel medio en un 69,6%, el cual se ha reflejado en los bajos índices de cumplimiento de metas de la institución. De igual modo, se reconoce que el desempeño influye de manera significativa en el proceso de incorporación (Sig.=.000; $X^2 = 43,363$), capacitación (Sig.=.000; $X^2 = 53,895$), evaluación (Sig.=.000; $X^2 = 32,212$) y los incentivos (Sig.=.000; $X^2 = 33,846$). Se concluye que las actividades de **gestión del talento humano** tienen una influencia **positiva y significativa** en **el desempeño** por cuanto Sig. =.000 y el valor de X^2 fue igual a 70,146.

15 2.1.3 A nivel local

Valles (2020), **en su estudio** "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto -2020", (Tesis de posgrado). **Universidad César Vallejo, Tarapoto.** Su propósito fue determinar la forma en la que se asocia la gestión de recursos y rendimiento de los colaboradores. El estudio fue básico -no experimental-correlacional, los participantes estuvieron representados por 64 colaboradores, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: El desempeño del personal guarda una relación positiva con la captación de personal porque Sig. < 0,05 (p-valor = .000) y el coeficiente de correlación fue positivo ($\rho = 0,155$), gestión de capital humano porque Sig. < 0,05 (p-valor = .000) y el coeficiente de correlación fue positivo ($\rho = 0,245$), desarrollo humano porque Sig. < 0,05 (p-valor = .000) y el coeficiente de correlación fue positivo ($\rho = 0,204$). Se concluye que los procesos que forman parte de la gestión del talento humano permiten que el personal lleva a cabo sus actividades de manera eficiente y oportuna debido a que permite que los colaboradores sean continuamente capacitados, bien compensados en función a las labores que desempeñan dentro la organización, entre otros. Esta aseveración está debidamente sustentada con el valor que alcanzó la significancia (p-valor = .000) y el coeficiente positivo ($\rho = 0,277$).

Cárdenas & Pinto (2019), **en su investigación** "Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Rengifo Contadores y Consultores, Tarapoto 2018", (Tesis de pregrado). **Universidad César Vallejo, Tarapoto.** Su propósito fue definir de qué manera se asocia la gestión y el rendimiento de los colaboradores. El estudio fue no experimental-descriptivo-correlacional, los participantes estuvieron representados por

18 personas, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: La gestión presenta un estado deficiente en función a lo referido por el 56% de los encuestados en vista de que se presentan ciertos hechos irregulares durante la realización de los procesos y/o actividades, además no se cuenta con un plan o modelo de gestión, no existe comunicación clara y asertiva entre las áreas de la organización, lo cual conlleva a que el desempeño presente un bajo nivel. Se concluye que existe una asociatividad positiva y directa entre las variables porque el análisis de los valores estadísticos permitió deducir que el valor de significación fue menor a 0.05 (Sig. < 0.05) con un coeficiente positivo moderado de .654, lo que deja en evidencia que el grado de asociación es equivalente a un 42,77%.

Berrú & Córdova (2017), en su estudio “La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel EIRL de la ciudad de Tarapoto 2014”, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Su propósito fue identificar de qué manera la gestión influye en el desempeño del personal. El estudio fue no experimental-correlacional causal, los participantes estuvieron representados por 9 sujetos, quienes fueron partícipes del recojo de datos a través del uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Resultados: La gestión del talento humano presenta un estado muy bueno de acuerdo con el 89% de los encuestados porque la contratación se efectúa de una buena manera (78%), la compensación resulta muy buena (67%), existen muy buenos vínculos laborales (56%) y la consideración, agradecimiento y apoyo es bueno (78%). Por otro lado, el desempeño laboral fue óptimo de acuerdo con el 67% debido a que siempre utilizan adecuadamente los medios (78%), casi siempre laboran en buenas condiciones (56%), casi siempre están motivados a ejecutar sus actividades correctamente (67%). Se concluye que la influencia de la gestión del talento en el desempeño de los trabajadores es positiva y débil, por cuanto el grado de influencia fue equivalente a un 4.33% ($\rho = .208$).

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1 Gestión del talento humano

Chiavenato (2002), precisa y hace referencia a los procesos que se ejecutan con la finalidad de formar personas competentes capaces de llevar a cabo actividades internas dentro de la organización en base a sus propósitos organizacionales; por tanto, resulta necesario asegurar la administración, control y seguimiento continuo de los medios

disponibles y condiciones necesarias para fortalecer un clima positivo que permitan fomentar el trabajo en equipo propicio para obtener resultados sobresalientes (p.125).

Para Loo & Vera (2016), explica que ¹ la gestión del talento humano hace que todos los colaboradores de la empresa se sientan parte de ella y se preocupen por la contribución diaria al desarrollo de las organizaciones, por ende, al éxito de las metas trazadas y definir claramente sus objetivos personales y aquí es donde el éxito y el acierto son la garantía del éxito en la empresa (p. 8).

² **Objetivos de la gestión del talento humano**

Para Chiavenato (2002), son muy variados ¹ los objetivos de la gestión del talento humano y una buena gestión del recurso humano contribuye al buen desarrollo de la organización de las siguientes formas:

³⁸ Apoyar a la compañía a alcanzar sus metas, objetivos y aclarar su visión: La función de recursos humanos hoy en día es importante para una empresa, el desarrollo económico, humano, no puede entenderse sin conocer este hecho.

² **Importancia del Desarrollo de la Gestión de Talento Humano.**

Pérez (2021), dice que en un entorno empresarial se valora a la persona. Por lo tanto, su gestión debe pertenecer a todos quienes la escriben, ² ya que deben entender hacia dónde va la empresa y los resultados que quiere alcanzar, para que de esta manera puedan ayudar y ser parte del propósito de este negocio.

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

Según Chiavenato (2002), son las siguientes:

Como primera dimensión reclutamiento: Se basa donde las instituciones buscan oportunidades para que puedan tener una mejor calidad de vida las personas, mejor dicho, para que los colaboradores estén satisfechos con la elección de las organizaciones, ya que recompensan el esfuerzo que hace cada uno de sus colaboradores.

Como segunda dimensión selección: Es cuestión de que las municipalidades se enfoquen a evaluar a los colaboradores, para que puedan trabajar de una manera correcta, y así ser elegidos obteniendo ganancias, y por ende los procesos de evaluación debe ser positivo para el colaborador.

Como tercera dimensión inducción: Es un proceso del cual las instituciones emplean para que un colaborador nuevo se sienta cómodo, satisfecho, para que puedan ser motivado al momento de generar su trabajo, ya que el estado busca manera de obtener ganancias para que facilite una adaptación y garantizar un compromiso hacia los pobladores.

Como cuarta dimensión capacitación: Es una manera donde las instituciones deben hacer a los colaboradores constantemente, para que puedan generar mayores beneficios de los usuarios, y por ende los colaboradores puedan tener mayor conocimiento al momento de brindar una información requerida, ya que eso hace que cada empleado pueda estar al día en su puesto de trabajo y ganarse la confianza de las instituciones correspondientes.

Como quinta dimensión compensación: Son parte de las instituciones donde dan a cumplir una obligación, donde buscan mejorar la estabilidad de los colaboradores, siendo posible incentivar para que puedan atender de una manera correcta a los usuarios y así generar beneficios y por ende bienestar social a cada uno de ellos.

2.2.2 Desempeño Laboral

De acuerdo con lo referido por Pedraza, Amaya, y Conde (2010), está basado en los resultados que obtienen las entidades, dentro de ellos están los colaboradores que son los encargados de generar una atención correcta hacia los usuarios, y así mantengan resultados positivos de un desempeño, ya que muchas veces las instituciones tienen métodos para que un colaborador mejore en cuanto a su desempeño laboral, poniéndolos metas y por ende brindándolos bonos o extras para que se sientan satisfechos, y también capaces de brindar una atención de calidad, ya que eso no solo depende del empleado sino que también abarca las organizaciones que puedan cumplir con lo estipulado, es por ello que el desempeño laboral se basa en generar trabajos de calidad con una capacidad positiva evaluando la valoración que un usuario hace a una institución, para que pueda mejorar y cambiar su desempeño a una manera positiva (p.496).

Según La Torre (2011), indica que el desempeño laboral es el cumplimiento de cada meta que las entidades buscan llegar generando los resultados adecuados, para que pueda mejorar los beneficios de las personas, haciendo posible que cada esfuerzo hecho valga la pena el transcurso de lo estipulado, con lo cual las entidades se basan en generar que las organizaciones sean mejores (p.31).

Por otra parte, D'Alessio (2012), manifiesta que "Es la valoración del aporte realizado a la organización a partir de actividades ejecutadas por una personal en el lapso evaluado; dichas acciones distribuidas en diversos periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad" (p.32).

Administración del desempeño laboral

En función a lo fundamentado por Dessler (2009), esta función busca que cada institución establezca sus metas y puedan ser cumplidas, manteniendo su desempeño de los colaboradores de una manera positiva, con el fin de que los planes de trabajo que se organicen puedan tener un desarrollo de calidad y por ende una estrategia de ganancia de parte de las instituciones.

Importancia del desempeño laboral

Dessler (2009), refiere que la evaluación del desempeño laboral adquiere relevancia debido a que busca contribuir con una buena gestión, con el fin de mejorar cada desempeño que hace dentro de una entidad, ya que existen muchos profesionales que se enfocan en ganar un puesto teniendo las experiencias adecuadas para dicho proyecto, ya que consideran que hoy en día es muy competitivo que una entidad pueda reconocer el trabajo de un colaborador, pues se enfocan en la productividad que hacen los colaboradores, los beneficios que puedan obtener al momento de recurrir su esfuerzo y el cómo se desempeñan sus labores, ya que implica que cada trabajador sea bien capacitado por parte de la entidad para que sus funciones sea buena y reconocida.

Igualmente, Vallejo (2016), menciona que dentro de una entidad existen trabajadores donde no se sienten a gusto con el trato que reciben de parte de los gerentes, es por ello que muchas de dichas entidades se enfocan en hacer que los colaboradores se sientan satisfechos, para que puedan transmitir esas mismas ganas a los usuarios y así saquen provecho y beneficio de ambas partes, ya que los usuarios recurren a una organización por el trato que reciben, haciendo posible que ganen interés y puedan generar proyectos de los bienes y servicios que brindan, de otra manera mejorando la calidad de comercialización de los productos, por ello el gerente siempre debe relacionarse con sus colaboradores, para que puedan generar cambios positivos y por ende mayores ganancias (p. 21).

Ventajas de la evaluación del desempeño

Según Mondy (2010), mencionan que dentro de una entidad el desempeño laboral es importante porque genera beneficios positivos a los usuarios, como también a los

colaboradores, ya que las entidades se enfocan en crear un buen clima laboral y adecuado para que pueda ayudar al usuario a escoger de un servicio, ya que dentro de una organización consideran necesario evaluar los componentes de una administración de desempeño, siendo clara y directa un plan estratégico que ayuda a mejorar la calidad de servicio de una entidad, mejorando así el desarrollo personal y empresarial (p. 239).

Dimensiones del desempeño laboral

Para D'Alessio (2012), menciona que "es la realización de las actividades laborales de los trabajadores, en función del rendimiento de cada colaborador" A continuación menciona las siguientes dimensiones:

Como primera dimensión, cumplimiento de objetivos y tareas: Se basa en llevar a cabo los trabajos que las empresas proponen para que tengan beneficios mayores.

Como segunda dimensión, cooperación y trabajo en equipo: Se refiere a la capacidad para que el personal pueda realizar los trabajos que las empresas programen para que sus capacidades puedan ser mejor desarrolladas con un desempeño excelente.

Como tercera dimensión, superación personal: Se basa en como el personal mejora su calidad de aprendizaje al generar ganancias para las instituciones, y así puedan ser considerados obteniendo grandes beneficios.

2.3. Definición de términos básicos

Administración: Proceso orientado hacia la utilización correcta de los recursos para permitir que los resultados sean congruentes con los objetivos trazados, los mismos que se fortalecen con la toma de decisiones adecuadas. En ese sentido, su importancia radica en las ventajas organizacionales que proporciona para el manejo y gestión de todos los elementos que la conforman (Amaru, 2009, p.6).

Competitividad: Representa la capacidad o facilidad con la que una organización puede llevar a cabo sus operaciones, diferenciándose de las otras que forman parte de su competencia. Por tanto, incide en el planteamiento y desarrollo de las actividades administrativas y empresariales, lo cual conlleva a una mejora del modelo organizativo y los administradores (Rodríguez 2010, p.1).

Capacidad: Comprende la disponibilidad de recursos y actuación de una organización o ente frente a una determinada circunstancia o actividad, por lo cual abarca elementos internos de la misma. De igual manera, suele ser considerado como un elemento que permite la ejecución de actividades de acuerdo con sus responsabilidades (Jiménez, 2012, p.21).

Ética: Está constituido por una serie de lineamientos, reglas o criterios que regulan el comportamiento de un individuo dentro de la sociedad con la finalidad de asegurar un entorno agradable, los mismos que se encuentran directamente asociados con la moral debido a que permiten guiarlo a desarrollar acciones positivas o negativas (Woischnik 2004, p.65).

Gestión de personal: Es una tipología de la gestión que se enfoca principalmente en el desarrollo de procesos encaminados a mejorar la relación de los empleadores y el personal, así como optimizar las habilidades y capacidades de los trabajadores para que ejecute sus labores y/o tareas asignadas de manera efectiva cumpliendo con el perfil técnico profesional (Chiavenato, 2009, p.7).

Motivación: Es el procedimiento que genera que un individuo sienta deseos a llevar a cabo una determinada acción. Haciendo énfasis en el ámbito laboral, permite que el colaborador sienta impulso de alcanzar los objetivos organizacionales con la finalidad de cubrir una carencia personal, favoreciendo de esta manera con el incremento de la productividad (Robbins 1999, p.17).

Orientación de las personas: Está comprendido por determinadas acciones que buscan guiar la actuación o conducta de una o más individuos de tal manera que logre las metas previstas. En ese sentido, se reconoce también que este proceso consiste en encaminar las actividades de las personas hacia un objetivo integral (Chiavenato, 2009, p.175).

Políticas: Son orientaciones, lineamientos y/o directrices que tienen que diseñarse por los altos directivos con la finalidad de divulgarse, entenderse y acatarse por todas las personas que integran una organización con la finalidad de que su funcionamiento sea efectivo y se oriente a la consecución de los objetivos organizacionales (Ruiz y Cadenas, 2019, p.32).

Rendimiento: Refleja el logro de los resultados esperados por la organización que derivan de una serie de aspectos externos e internos que forman parte de la misma, por lo cual debe ser medida de manera continua a través del análisis de los indicadores correspondientes (Porto y Merino, 2008, p.17).

5 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito y condiciones de la investigación**

3.1.1 **Contexto de la investigación**

Ubicación política y Geográfica:

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, ubicada en el departamento de San Martín, provincia de Rioja, distrito de Elías Soplín Vargas.

3.1.2 **Periodo de ejecución**

El estudio se realizó desde el 15 de junio del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022.

5 3.1.3 **Aplicación de principios éticos internacionales**

El estudio se realizó respetando las normas de la Universidad Nacional de San Martín, se guió en los principios éticos internacionales, se orientó en la guía de las Normas APA séptima edición, además que los instrumentos fueron aplicados a la muestra e estudio, siendo los resultados fehacientes.

5 3.2. **Sistema de variables**

3.2.1 **Variables principales**

Variable independiente: Gestión del talento humano.

Chiavenato (2002), precisa que hace referencia a los procesos que se ejecutan con la finalidad de formar personas competentes capaces de llevar a cabo actividades internas dentro de la organización en base a sus propósitos organizacionales; por tanto, resulta necesario asegurar la administración, control y seguimiento continuo de los medios disponibles y condiciones necesarias para fortalecer un clima positivo que permitan fomentar el trabajo en equipo propicio para obtener resultados sobresalientes. (p.125)

Variable dependiente: Desempeño laboral.

D'Alessio (2012), manifiesta que "Es la valoración del aporte realizado a la organización a partir de actividades ejecutadas por una personal en el lapso evaluado; dichas acciones distribuidas en diversos periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad" (p.32).

1
Tabla 1
Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano.	Según Chiavenato (2002), precisa que hace referencia a los procesos que se ejecutan con la finalidad de formar personas competentes capaces de llevar a cabo actividades internas dentro de la organización en base a sus propósitos organizacionales; por tanto, resulta necesario asegurar la administración, control y seguimiento continuo de los medios disponibles y condiciones necesarias para fortalecer un clima positivo que permitan fomentar el trabajo en equipo propicio para obtener resultados sobresalientes. (p.125)	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores a través de la escala de Likert.	Reclutamiento	Grado de convocatoria, difusión completa y oportuna, perfil de puesto.	Ordinal
			Selección	Técnica de selección por personal idóneo. Pruebas según perfil de puesto.	
			Inducción	Existencia del proceso de inducción, personal conoce derechos y obligaciones, proceso para potenciar capacidades y habilidades.	
			Capacidades	Entrenamiento permanente, política de remuneraciones institucional.	
			Compensación	Motivación personal, planes de carrera, grado de cumplimiento de metas asignadas.	
Desempeño laboral.	manifiesta que "Es la valoración del aporte realizado a la organización a partir de actividades ejecutadas por una personal en el lapso evaluado;	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Cumplimiento de objetivos y tareas	Gestión de recursos, solución de problemas.	
			Cooperación y trabajo en equipo	Comunicación, trabajo en equipo.	

	dichas acciones distribuidas en diversos periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad" (p.32).	a través de la escala de Likert.	Superación personal	Iniciativa, Desarrollo personal.	
--	--	----------------------------------	---------------------	----------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Procedimientos de la investigación

Esta investigación, de acuerdo a su propósito, reunía todas las condiciones para ser considerado como un tipo de investigación aplicada, ya que quería utilizar un análisis cuantitativo de diferentes temas estudiados, como la gestión del talento humano y la efectividad de los empleados.

Este trabajo tuvo un nivel de integración correlacional porque solo buscaba encontrar la relación u organización que existe entre la gestión del talento humano y el éxito de los empleados.

Este estudio no fue un estudio experimental porque no se hizo una aplicación y no hubo un cambio en la realidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, al ser evaluadas, porque estas se logran visualizar tal y como están dentro del contexto discutido.

La población estaba conformada por 65 trabajadores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja, al 30 de junio del 2019. (Fuente: Área de personal de la Municipalidad).

La muestra fue la misma que la población, ya que la población es finita, en este caso consiste en los 65 trabajadores de la institución.

Para este estudio se utilizó la encuesta, esta técnica permitió encontrar información precisa y esencial sobre las variables en estudio.

El instrumento fue el cuestionario de encuesta, la cual se utilizó para medir todas las variables estudiadas, estas preguntas fueron realizadas de acuerdo a la información obtenida de las variables, para la primera y segunda variable se utilizó la denominada escala ordinal tipo Likert, ya que se pudo recopilar la información necesaria para lograr la investigación.

3.3.1 Objetivo específico 1

Para cumplir con el objetivo 1, se realizó el recojo de la investigación mediante los instrumentos formulados a la muestra de estudio, una vez obtenido la información se trasladó a una base datos en el Excel para ser procesados en el programa estadístico del SPSS v. 25 y poder dar cumplimiento a dicho objetivos.

3.3.2 Objetivo específico 2

Para cumplir con el objetivo 2, se realizó el recojo de la investigación mediante los instrumentos formulados a la muestra de estudio, una vez obtenido la información se trasladó a una base datos en el Excel para ser procesados en el programa estadístico del SPSS v. 25 y poder dar cumplimiento a dicho objetivos.

10

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

Tabla 2

Gestión del talento humano

Escala	f	Porcentaje
Muy deficiente	20	31%
Deficiente	2	3%
Regular	20	31%
Eficiente	19	29%
Muy eficiente	4	6%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

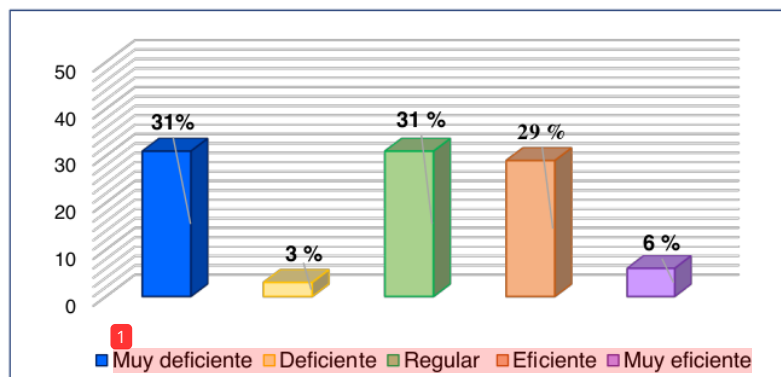


Figura 1. Gestión del talento humano.

Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

Interpretando los datos anteriores, se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, 20 de ellos, los cuales constituyen el 31% califican como muy deficiente la gestión del talento humano, el 3% indica deficiente, otro 31% manifiesta que dicha gestión es regular, el 29% dijo que es eficiente y el 6% opinó que es muy eficiente, dichos resultados se deben a la falta del diseño y aplicación de estrategias que permitan gestionar a los colaboradores de manera eficiente.

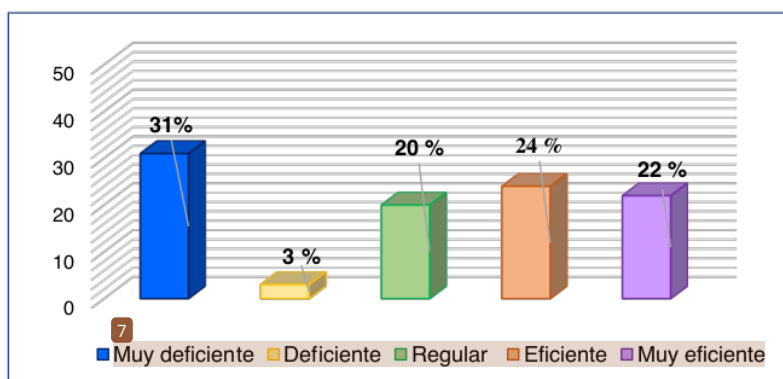
32

Tabla 3*Dimensión de reclutamiento*

Escala	f	Porcentaje
Muy deficiente	20	31%
Deficiente	2	3%
Regular	13	20%
Eficiente	16	24%
Muy eficiente	14	22%
Total	65	100%

9

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 2.** Dimensión de reclutamiento.

Fuente: Tabla 3.

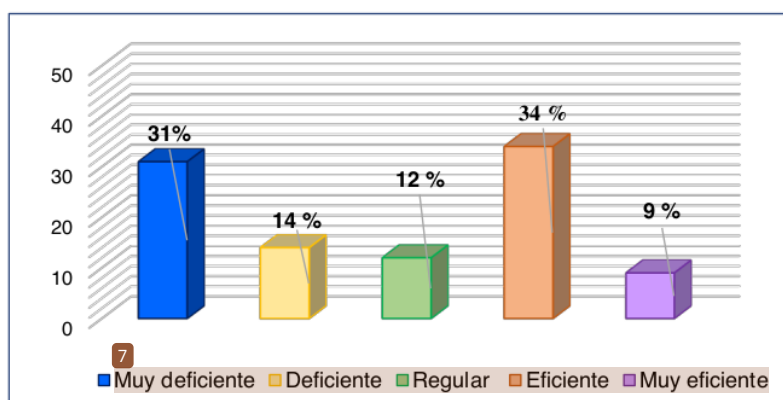
Interpretación:

Interpretando los datos anteriores sobre la primera dimensión de la gestión del talento humano, del total de trabajadores encuestados, el 31% manifestaron que el reclutamiento, es muy deficiente, el 24% indicaron que los procesos que utiliza la institución para el reclutamiento son eficientes, un 22% consideran que es muy eficiente, un 20% manifestó que es regular y el 3% expresó que es deficiente, manifestándose así la existencia de falencias durante el desarrollo de actividades orientadas a analizar y evaluar la incorporación de un cargo laboral dentro de la entidad.

Tabla 4*Dimensión de selección*

Escala	f	Porcentaje
Muy deficiente	20	31%
Deficiente	9	14%
Regular	8	12%
Eficiente	22	34%
Muy eficiente	6	9%
Total	65	100%

⁹ Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 3.** Dimensión de selección

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

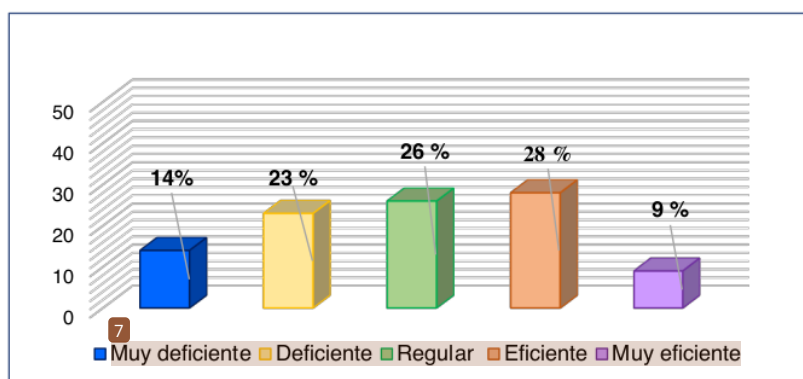
Interpretando los datos anteriores sobre la segunda dimensión de la ¹ gestión del talento humano, del total de trabajadores encuestados, el 34% de los trabajadores calificaron como eficiente este proceso, el 31% señalaron que es muy deficiente, el 14% señalaron que es deficiente, el 12% manifestaron que es regular y un 9% dicen que es muy eficiente, podemos afirmar que el proceso de integrar personas a la entidad es positivo; sin embargo, no se descarta la posibilidad de contribuir con la mejora del desempeño de los comités para admitir y evaluar ¹ a los colaboradores de la entidad con la finalidad de asegurar el logro de sus fines deseados.

Tabla 5*Dimensión de inducción.*

Escala	f	Porcentaje
Muy deficiente	9	14%
Deficiente	15	23%
Regular	17	26%
Eficiente	18	28%
Muy eficiente	6	9%
Total	65	100%

9

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 4.** *Dimensión de inducción.*

Fuente: Tabla 5

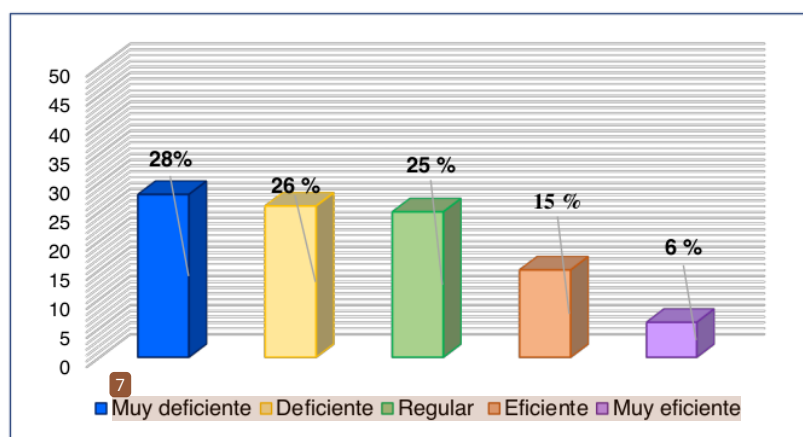
Interpretación:

Interpretando los datos anteriores sobre la tercera dimensión inducción, de los encuestados dijeron que en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas se realiza de manera eficiente, un 26% consideraron que el proceso evaluativo de los talentos humanos se ha desarrollado de manera regular, el 23% lo calificaron como deficiente, un 14% opinaron que es muy deficiente y un 9% muy eficiente, por lo que se puede deducir que este procedimiento involucra una conversación sobre elementos y/o componentes relevantes para un ente u organización como misión, visión y directrices.

Tabla 6*Dimensión de capacitación*

7	Escala	f	Porcentaje
	Muy deficiente	18	28%
	Deficiente	17	26%
	Regular	16	25%
	Eficiente	10	15%
	Muy eficiente	4	6%
9	Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 5.** *Dimensión de capacitación.*

Fuente: Tabla 6

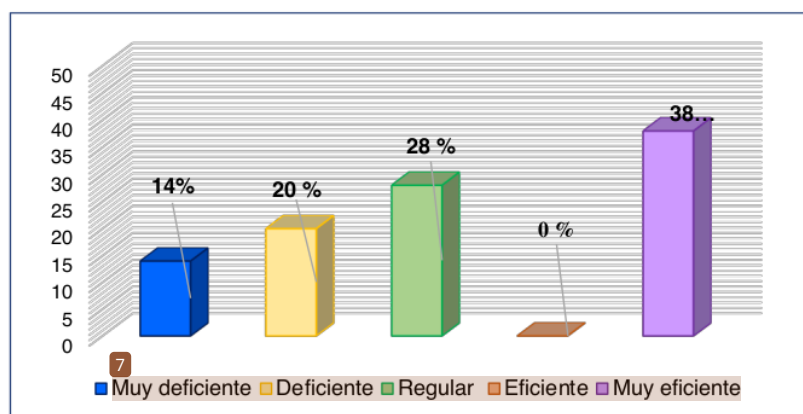
Interpretación:

Interpretando los datos anteriores sobre la tercera dimensión capacitación, el 28% de las personas encuestadas han señalado que la capacitación que recibe el personal de la entidad es muy deficiente, el 26% manifestaron que es deficiente, el 25% opinaron que es regular, el 15% señalaron que es eficiente y el 6% que es muy eficiente, estos resultados nos muestran que existe un alto porcentaje que se encuentra disgustado por la falta de capacitación por parte de la municipalidad.

Tabla 7*Dimensión de Compensación*

Escala	f	Porcentaje
Muy deficiente	9	14%
Deficiente	13	20%
Regular	18	28%
Eficiente	0	0%
Muy eficiente	25	38%
Total	65	100%

9
Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 6.** Dimensión de compensación.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Interpretando los datos anteriores sobre la cuarta dimensión compensación, se observa que fue calificada por los trabajadores como muy eficiente en un 38% respecto a la entrega de algún reconocimiento, muestra de aprecio u oportunidad de crecimiento que proporciona la entidad en función al cargo que ocupa; otros dijeron que es regular en 28%, deficiente en 20% y muy deficiente en 14%.

4.1.2. Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

Tabla 8
Desempeño laboral

1	Escala	f	Porcentaje
	Muy deficiente	12	18%
	Deficiente	17	26%
	Regular	13	20%
	Eficiente	19	29%
	Muy eficiente	4	7%
9	Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

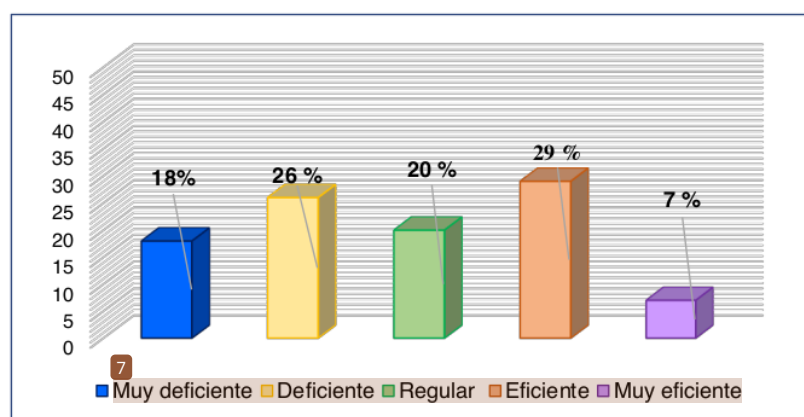


Figura 7. Desempeño laboral.

Fuente: Tabla 8

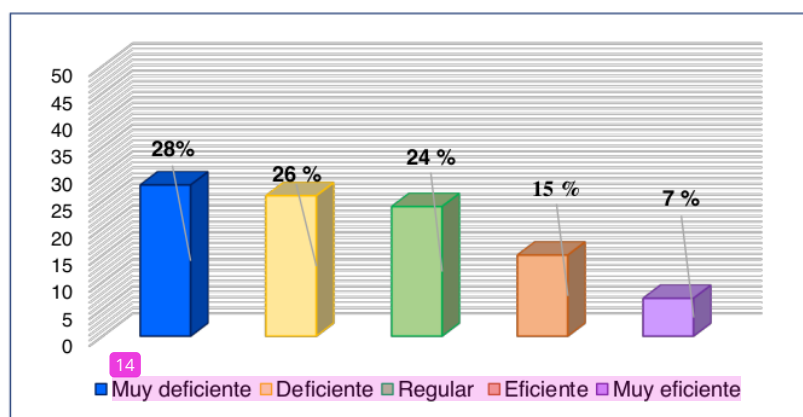
Interpretación:

Interpretando los datos anteriores, se puede apreciar que 19 colaboradores de la entidad, que constituyen un 29%, manifestaron que el desempeño laboral que realizan es eficiente, un 26% dijeron que es deficiente, el 20% indicaron que es regular, un 18% señalaron que es muy deficiente, sin embargo, el 7% expresaron que resulta muy eficiente, etc., por lo cual se observa que estas cifras son producto de la inadecuada gestión de los recursos que se encuentran disponibles.

Tabla 9*Dimensión de cumplimiento de objetivos y tareas*

7	Escala	f	Porcentaje
	Muy deficiente	18	28%
	Deficiente	17	26%
	Regular	16	24%
	Eficiente	10	15%
	Muy eficiente	4	7%
9	Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 8.** Dimensión de cumplimiento de objetivos y tareas.

Fuente: Tabla 9

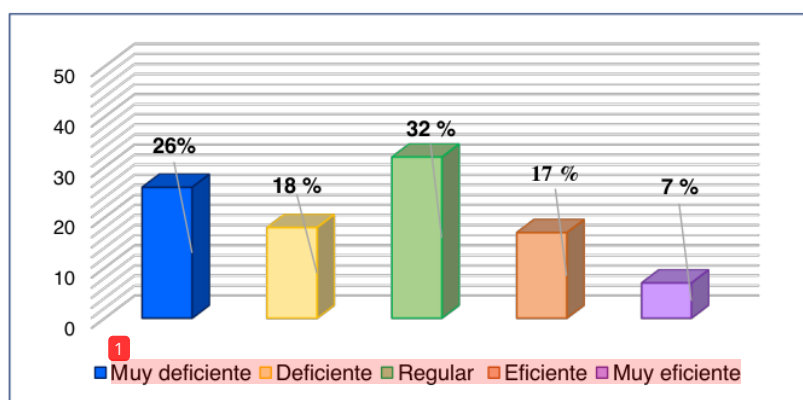
Interpretación:

La calificación de la primera dimensión cumplimiento de objetivos y tareas, indica lo siguiente: el 28% manifestaron que es muy deficiente, siendo así deficiente en 26%, regular en 24%, eficiente en 15% y muy eficiente en 7%, dichos resultados muestran que existe una mala gestión del tiempo, motivo por el cual el cumplimiento de objetivos y tareas no se lleva con eficiencia.

Tabla 10*Dimensión de cooperación y trabajo en equipo.*

1	Escala	f	Porcentaje
	Muy deficiente	17	26%
	Deficiente	12	18%
	Regular	21	32%
	Eficiente	11	17%
	Muy eficiente	4	7%
9	Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 9.** Dimensión de cooperación y trabajo en equipo.

Fuente: Tabla 10

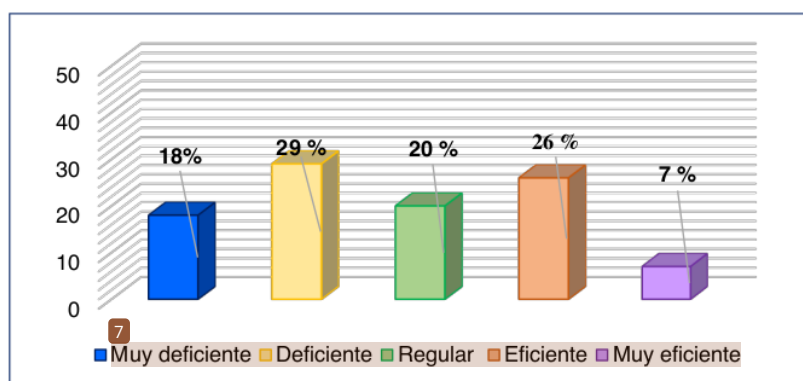
Interpretación:

La calificación de la segunda dimensión cooperación y trabajo en equipo, pone en manifiesto lo siguiente: es regular en base a lo referido por el 32% de los encuestados, muy deficiente en 26%, ya que muchas veces sienten que no pueden comunicar alguna idea u opinión sin presentar mayores dificultades, deficiente en un 18%, eficiente en 17% y muy eficiente en 7%.

Tabla 11*Dimensión de superación personal*

1	Escala	f	Porcentaje
	Muy deficiente	12	18%
	Deficiente	19	29%
	Regular	13	20%
	Eficiente	17	26%
	Muy eficiente	4	7%
9	Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento aplicado a los colaboradores

**Figura 10.** *Dimensión de superación personal.*

Fuente: Tabla 11

Interpretación:

La calificación de la tercera dimensión superación personal, permite exponer lo siguiente: un 29% de las personas encuestadas refiere que es deficiente, un 26% manifestaron que muestran disposición en el cumplimiento de nuevos retos de manera eficiente, un 20% señalaron que la capacitación y formación continua favorece al incremento del nivel de rendimiento en la entidad de manera regular, un 18% dijeron que es muy deficiente y un 7% muy eficiente.

Tabla 12
Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,159	65	,000
Desempeño laboral	,105	65	,073

Fuente: Data generada mediante el procesamiento de los datos en el SPSS

Interpretación:

El resultado presentado en la tabla anterior, a través de la cual se ha efectuado la prueba de normalidad, permite observar los valores de Sig., los cuales fueron iguales a ,000 y ,073 para la gestión del talento humano y desempeño laboral respectivamente, lo cual refleja una distribución normal por presentar un valor de Sig. mayor a 0.05. Es decir, se tuvo que llevar a cabo la prueba de correlación de Pearson para establecer si existe o no asociatividad entre ambos componentes.

4.1.3. Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.

Tabla 13
Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

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

Fuente: Data generada mediante el procesamiento de los datos en el SPSS

Interpretación:

Se analiza la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en Elías Soplín Vargas, Rioja, 2019. Mediante la prueba estadística de Pearson se aceptó el coeficiente de 0.941 (correlación positiva y muy alta) y valor de p de 0.000 (valor de $p \leq 0.05$), se rechaza la hipótesis nula, por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, Rioja, 2019.

4.2. Discusión de resultados

Para la resolución de los objetivos, se tuvo que identificar en un primer momento los autores que van a evaluar ²⁷ la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por tal motivo, se tuvo en cuenta a Chiavenato (2002), como autor principal para el estudio de la primera variable, quien lo define como el cúmulo de procedimientos que deben efectuarse dentro de la organización con el designio de contribuir con la formación de expertos, capaces de ejecutar sus actividades y asegurar la consecución de sus metas. En tanto, sostiene también que para su medición se deben considerar como dimensiones a sus actividades principales, entre las cuales destaca el reclutamiento del personal, previa convocatoria y difusión respectiva; selección, en base a la calificación de sus capacidades teniendo en cuenta el perfil de cargo; inducción, para reforzar las cualidades y capacidades de los colaboradores de tal manera que logren cubrir las expectativas del puesto; capacidades, las cuales permitirán definir el grado de exigencia e importe remunerativo que le corresponde; compensación, la cual está representada por todos los factores que conllevan a que el empleado se sienta motivado a laboral en la organización.

Por otra parte, respecto a la segunda variable, se ha considerado a D'Alessio (2012), como autor principal, cuya definición explica que el desempeño permite valorar el esfuerzo o aporte ³⁶ que brinda un determinado colaborador a favor de la organización en la que pertenece, para lo cual resulta necesario evaluar la realización de sus labores durante un plazo de tiempo razonable, así como medir el cumplimiento de los resultados que se esperan lograr en un periodo. De acuerdo con ello, menciona también que para su medición se deben considerar como dimensiones a los siguientes aspectos como cumplimiento de objetivos y tareas, así como el empleo de recursos para realizar sus tareas y ⁴⁹ la capacidad para hacer frente a los problemas que se presentan; cooperación y trabajo en equipo, refleja la capacidad que poseen los colaboradores para comunicarse y laborar de manera organizada y coordinada; superación personal, el cual permite conocer la capacidad del empleado para alcanzar un nivel de desarrollo deseado.

³³ Después del análisis del contenido teórico de las variables, se procede a la discusión de los resultados organizados por objetivos. En ese sentido, en relación con el objetivo general, se ha determinado ¹ la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores que integran a la entidad estudiada. En efecto, la aseveración anterior está acreditada, desde un punto de vista estadístico, a través del p-valor que ⁸ fue menor a 0,05 (Sig. = ,000) y el

coeficiente de correlación fue positivo ($r = 0,941$), demostrando de esta manera la existencia de una asociación de 88.55% que permite deducir que el buen progreso de las acciones de gestión va a favorecer a la mejora del desempeño del personal debido a que permitirá que se sienta más preparado y motivado para afrontar los diversos retos que se puedan presentar durante su actuación diaria.

Los datos presentan semejanza con el estudio de Díaz (2018), quien ha llegado a concluir que la gestión influye significativamente en el rendimiento del personal porque $p\text{-valor} < 0.05$; $\rho = .989$, por cuanto uno de los mayores riegos que se han dado dentro del contexto laboral, es la falta de una buena elección de trabajadores para poder desarrollar las funciones de la mejor forma, ya que durante los últimos tiempos este problema ha perjudicado gran parte del desarrollo de las actividades; es decir, la mejoría en la realización de los procesos de gestión de los recursos humanos favorece al desempeño laboral del personal, promoviendo que existan una mejor coordinación de sus funciones.

Ahora bien, en cuanto al primer objetivo específico, se analizó la gestión del talento humano de los colaboradores que integran a la entidad estudiada, donde el 31% de los encuestados calificaron como muy deficiente al desarrollo de esta gestión; así pues, desagregando la medición de esta variable por dimensiones, se observa que el reclutamiento fue muy deficiente (31%), la selección fue eficiente (34%), la inducción fue eficiente (28%), la capacitación fue muy deficiente (28%) y la compensación fue muy eficiente (38%). Esto quiere decir que la falta del diseño y aplicación de estrategias en la institución no permite gestionar a los colaboradores de manera eficiente sus funciones, retrasando su nivel de rendimiento y productividad, además evidencia la débil gestión del personal, ya que gran parte de estos no cumplen los requerimientos solicitados en el perfil de puesto o no poseen las aptitudes mínimas que se requieren para el desarrollo de las tareas encomendadas, generando así el incumplimiento a cabalidad de los objetivos institucionales.

Estos resultados son corroborados por Molina (2018), quien llegó a concluir que se presentan inconvenientes durante el desarrollo de las funciones que ejercen los colaboradores, debido a la falta de capacitación que no brinda el organismo; además, Sarmiento (2017), manifiesta que, la entidad ha demostrado tener un índice de dificultades en cuanto al momento de seleccionar al personal para cubrir funciones, debido a que en gran parte no han realizado bien sus labores, lo cual eso ha generado gran problema para que se desarrollen de manera eficiente todas las actividades programadas para la organización; es por ello que la falta de un buen desempeño ha

logrado que no se obtengan buenos resultados; asimismo, Berrú & Córdova (2017), afirmaron que la gestión de recursos dentro de la institución ha llevado a cabo buenos resultados, logrando que se puedan realizar las actividades de manera efectiva por medio del desempeño efectuar por todos los colaboradores. De acuerdo con ello, la afirmación anterior deja en evidencia que la entidad pocas veces da charlas informativas sobre las funciones y actividades que va a desarrollar el colaborador.

Por otra parte, referente al ¹segundo objetivo específico, se identificó el nivel de desempeño laboral de los colaboradores que integran a la entidad estudiada, donde el 29% de los encuestados han calificado como eficiente; además, desagregando la medición de esta variable por dimensiones, se observa que el cumplimiento de objetivos y tareas fue muy deficiente (28%), la colaboración y trabajo en equipo fue regular (32%), y la superación personal fue deficiente (29%). Lo cual permite deducir que el municipio no emplea una comunicación clara, flexible y sincera para trabajar en equipo y conseguir los objetivos, no se supervisa de manera oportuna al personal para que este cumpla sus tareas asignadas, además que no se capacita ni retroalimenta al personal de manera continua.

Esta información es corroborada por Cárdenas & Pinto (2019), quienes aseveran ²que los trabajadores presentan un nivel de desempeño medio porque presentan serias dificultades para alcanzar sus tareas individuales, las mismas que están orientadas a cumplir los objetivos organizacionales; así también, se pudo observar que el comportamiento que asumen los empleados durante el desarrollo de sus funciones no es el más asertivo y óptimo frente a las necesidades de los usuarios. De igual manera, Robles (2018) ha reportado la existencia de bajos índices de desempeño a raíz de la falta de cualidades y/o destrezas por parte de los empleados frente a las diversas labores que les fueron asignadas, por lo cual se demuestra la necesidad de que la alta dirección de la empresa adopte las medidas necesarias para hacer frente a este hecho de tal manera que pueda ser resuelto a la mayor brevedad posible. Por su parte, Valles (2020) también presenta una afirmación semejante porque en su estudio pudo encontrar que el grado de satisfacción que experimentan los empleados durante el desarrollo de sus labores es bajo debido a que no ³⁵se sienten conformes con el ambiente laboral y el trato que reciben, el importe salarial que reciben por la prestación de sus servicios no cubre sus necesidades y/o carencias, no cumplen en su totalidad los resultados esperados, no existe un diálogo asertivo entre los diferentes departamentos de la organización, las decisiones no están siendo tomadas certeramente, etc.

De acuerdo a la contratación de los resultados, las experiencias recogidas se basaron más en cuanto a los resultados obtenidos, y que plasman la realidad actual institucional, puesto que esta gestión desarrollada por el departamento de recursos humanos no es tan efectiva en la medida que gran parte del personal existente no cumplen a cabalidad los perfiles requeridos, muchos de estos no cuentan con la experiencia necesaria o no son especialistas a cabalidad, lo que genera que se demoren más del tiempo establecido para la adaptación a sus nuevas funciones, además que otro de los factores es el tema político por el cual se encuentran laborando, entonces eso conlleva que no se tenga altos niveles de desempeño laboral deseados, no se cumpla a cabalidad los objetivos y metas institucionales a pesar de contar con presupuestos oportunos para el desarrollo de las actividades.

CONCLUSIONES

1. ¹² Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019, porque el p-valor fue igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) y el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0,941 (correlación positiva alta) que demuestra una relación de 88.55%; por ese motivo, se acepta la hipótesis alterna.
2. ⁸ La gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019, el 31% de los empleados manifestaron que es deficiente, porque las actividades desarrolladas en el marco de esta gestión no aseguran la contratación de personal que poseen las cualidades solicitadas en el perfil de puesto, no favorece al incremento de la productividad, entre otros.
3. ¹ El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019, el 29% de los empleados manifestaron que es eficiente; no obstante, se observa que ciertos hechos limitan que el desempeño pueda alcanzar un nivel óptimo, entre las cuales destacan la ausencia de diálogo claro y flexible, falta de evaluación permanente que brinde información relevante para la identificación de los nudos críticos, etc.

RECOMENDACIONES

1. Al alcalde, ejecutar actividades orientadas a la evaluación y seguimiento de los procesos internos del ente, las cuales se asocian a la gestión del talento humano, con el fin de salir de la zona de cuidados intensivos, garantizando que el personal desarrolle un trabajo de calidad y cumpla con las expectativas que requiere su cargo, buscando de esta forma contribuir con su buen desempeño, velando por el bienestar ciudadano y demostrando su capacidad de gestión.
2. Al jefe de recursos humanos de la municipalidad, diseñar e implementar estrategias que coadyuven con la mejora de la gestión del talento humano para que puedan llevar a cabo talleres de reforzamiento, capacitaciones y sesiones de retroalimentación asociadas al desarrollo de las actividades con el propósito de asegurar la consecución de las tareas encomendadas, teniendo presente que dichas estrategias servirán para dar una mejor atención y solución a las necesidades del pueblo que los ha elegido para representarlos.
3. Al jefe de recursos humanos de la municipalidad, diseñar y aplicar continuamente los instrumentos de evaluación con la finalidad de monitorear y medir el desempeño laboral de los empleados respecto a la ejecución de sus funciones determinadas en el perfil de puesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, C. (2009). *Fundamentos de Administración: Teoría general y proceso administrativo*. Pearson Educación.
- Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). "Gestión de administración de los recursos humanos". *Revista Universidad y Sociedad* 11(4), 163-70. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=
- Bacalla, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la Región Amazonas- 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1705/Bacalla%20Rituay%20Mileni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Berrú, M. & Córdova, M. (2017). *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/2668/1/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%3%b1ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf>
- Bucheli, J., Balanzó, A., Méndez, P., Moyano, Suaza, F., Marriner, K., Montilla, P., J., Ortiz, D., Rojas, H., & Sastoque, E. (2021). *Evaluación de desempeño para una gestión pública efectiva: parámetros, desafíos y recomendaciones*. Bogotá. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/41436805/Arti%C2%B4culos%2Bde%2BInvestigacio%C2%B4n%2BNo.1_2_3.pdf/55ee7f93-af1d-d9e3-2baa-d7bc5f3caf38?t=1659125430206

- Cárdenas, O. & Pinto, J. (2019). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Rengifo Contadores y Consultores, Tarapoto 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39200/C%c3%a1rdenas_RO-Pinto_RJG-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. 4.ª Ed. Mexico: Editorial San Marcos E.I.R. LTDA.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). "Gestión del talento humano en el desempeño laboral". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración del Talento Humano*. Editorial McGraw-Hill.
- Cuesta (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las operaciones productivas*. Pearson Educación.
- Delgado, C. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23512/1/DELGADO%20TAIPICA%C3%91A%20CRISTIAN%20XAVIER.pdf>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. 11.ª ed. Pearson Educación.
- Díaz, W. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en relación al desempeño laboral del Serenazgo. M. P. Hualgayoc-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28386/D%c3%adaz_MW-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.

- Jiménez, E. (2019). "Funcionarios deberán sacar nota de 80 en desempeño para ganar plus de anualidad". *La Nación*, diciembre 10. <https://www.nacion.com/el-pais/politica/funcionarios-deberan-sacar-nota-de-80-en-desempeno/EAVNZ4UYPFQAQ3PXHOXYHSFTHVY/story/>
- Jiménez B., W. G., (2012). El concepto de política y sus implicaciones en la ética pública: reflexiones a partir de Carl Schmitt y Norbert Lechner. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (53), 215-238. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533685008>
- Latorre, M. (2011). La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia.]. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=p44Qe1nJeFs%3D>
- Loor, V. & Narcisa, V. (2016). *Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler*. [Tesis de pregrado, Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. <https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/313/TAP59.pdf?sequence=1>
- Martínez, J. (2022). Reforma del Servicio Civil: Recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista Gobierno y Gestión Pública, Lima (Perú) IX (2): 73-82, 2022.* <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/282-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2266-1-10-20220721.pdf>
- Molina, X. (2018). *Modelo de gestión de talento humano para la empresa "PRODULOCS.A" de la provincia de Tungurahua y el desempeño laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9427/1/TUAEXCOMADM012-2018.pdf>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es

Perez, O. (2021). *Gestión de talento humano por competencias para tu empresa*.

Redacción La República. 2023. "BCR destaca como la entidad pública con mejor desempeño en el 2022". *La República*, enero 2.

Robbins, S. (1999). *Teorías de la Motivación*. Pearson Educación.

Robles, C. (2017). Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de Manta. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]. http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2258/1/ROBLES_MANTUAN_O_CARMEN_AGRIPINA_MDTM-OL-2015-A-2017%20pdf.pdf

Rodríguez, O. (2010). *Pensamiento Estratégico, un Cambio de Paradigmas Administrativos en la Era de la Conversación*.

Ruiz, D. & Cadenas, C. (2019). *¿Qué es una política pública?*. IUS Revista de investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf)

Sarmiento, J. (2017). Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

Valderrama, Santiago. 2019. *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 6.ª ed. Editorial San Marcos.


Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur*, 2016.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador. La Caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

- Valles, F. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto-2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49451/Valles_PFG-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Education.
- Woischnik, J. 2004. *La ética, los derechos y la justicia*. Fundación Konrad.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/23356.pdf>
- Workforce of 2020 de Oxford Economics. 2019. "Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido - ORH | Observatorio de Recursos Humanos". *Observatorio de RRHH*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Younes (1978). *Derecho administrativo laboral*. Temis. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=ixcPAAAAYAAJ&q=>
- Zeus, P., & Skiffington, S. (2002). *Guía completa de coaching en el trabajo*. McGraw-Hil.

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

CIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	ASPECTOS TEÓRICOS																					
<p>eral ación que existe entre la talento humano y el laboral de los de la Municipalidad Soplín Vargas, Rioja</p> <p>ecíficos a gestión del talento los colaboradores de la Distrital Elías Soplín 2019? el de desempeño laboral colaboradores de la Distrital Elías Soplín 2019?</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la gestión del talento humano de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019. Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Chiavenato (2002) precisa que hace referencia a los se ejecutan con la finalidad de formar personas capaces de llevar a cabo actividades internas organización en base a sus propósitos organizacion; resulta necesario asegurar la administración, control continuo de los medios disponibles y condiciones ni fortalecer un clima positivo que permitan fomentar equipo propicio para obtener resultados sobresaliente</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral D'Alessio (2012) manifiesta que "Es la valoración del a a la organización a partir de actividades ejecutadas pc en el lapso evaluado; dichas acciones distribuida periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad"</p>																					
Investigación	Variables de estudio		Población y muestra	Instru																				
<p>ional perimental</p> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="235 764 354 779">Variable</th> <th data-bbox="358 764 505 779">Dimensiones</th> <th data-bbox="509 764 963 779">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="235 869 354 1010" rowspan="5">Gestión del talento humano</td> <td data-bbox="358 785 505 800">Reclutamiento</td> <td data-bbox="509 785 963 835">Nivel de convocatoria, difusión completa y oportuna, perfil de puesto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="358 821 505 835">Selección</td> <td data-bbox="509 821 963 871">Técnica de selección por personal idóneo, pruebas según perfil de puesto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="358 877 505 913">Inducción</td> <td data-bbox="509 877 963 928">Existencia del proceso de inducción, personal conoce derechos y obligaciones, proceso para potenciar capacidades y habilidades</td> </tr> <tr> <td data-bbox="358 919 505 955">Capacidades</td> <td data-bbox="509 919 963 970">Entrenamiento permanente, política de remuneración institucional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="358 961 505 997">Compensación</td> <td data-bbox="509 961 963 1012">Motivación personal, planes de carrera, grado de cumplimiento de metas asignadas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="235 1016 354 1178" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="358 1016 505 1066">Cumplimiento de objetivos y tareas</td> <td data-bbox="509 1016 963 1066">Gestión de recursos, solución de problemas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="358 1073 505 1123">Cooperación y trabajo en equipo</td> <td data-bbox="509 1073 963 1123">Comunicación, trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="358 1129 505 1178">Superación personal</td> <td data-bbox="509 1129 963 1178">Iniciativa, desarrollo personal</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores	Gestión del talento humano	Reclutamiento	Nivel de convocatoria, difusión completa y oportuna, perfil de puesto	Selección	Técnica de selección por personal idóneo, pruebas según perfil de puesto	Inducción	Existencia del proceso de inducción, personal conoce derechos y obligaciones, proceso para potenciar capacidades y habilidades	Capacidades	Entrenamiento permanente, política de remuneración institucional	Compensación	Motivación personal, planes de carrera, grado de cumplimiento de metas asignadas	Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos y tareas	Gestión de recursos, solución de problemas	Cooperación y trabajo en equipo	Comunicación, trabajo en equipo	Superación personal	Iniciativa, desarrollo personal	<p>Población 65 colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas de la ciudad de Rioja, para lo cual se tuvo en cuenta la planilla de la entidad actualizada al 30.06.2019.</p> <p>Muestra 65 colaboradores de la entidad dado que todos han proporcionado información relevante para la resolución de los objetivos e investigación en general.</p>	It C
	Variable	Dimensiones	Indicadores																					
	Gestión del talento humano	Reclutamiento	Nivel de convocatoria, difusión completa y oportuna, perfil de puesto																					
		Selección	Técnica de selección por personal idóneo, pruebas según perfil de puesto																					
		Inducción	Existencia del proceso de inducción, personal conoce derechos y obligaciones, proceso para potenciar capacidades y habilidades																					
		Capacidades	Entrenamiento permanente, política de remuneración institucional																					
		Compensación	Motivación personal, planes de carrera, grado de cumplimiento de metas asignadas																					
Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos y tareas	Gestión de recursos, solución de problemas																						
	Cooperación y trabajo en equipo	Comunicación, trabajo en equipo																						
	Superación personal	Iniciativa, desarrollo personal																						
Fuente: Elaboración propia																								

Anexo B: Instrumento de recolección de datos de la variable independiente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN- TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO

Buenos días/tardes estimado colaborador de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, tenga nuestros cordiales saludos. Le agradecemos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas con suma sinceridad, para lo cual se le solicita marcar cada ítem con una (x) en la categoría que considere justa basándose en su percepción y experiencia.

N° Ítem	Dimensiones	Valores de la Escala				
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
		1	2	3	4	5
Reclutamiento del personal						
1	¿Cómo considera el reclutamiento de personal con talento que tiene la institución?					
2	¿De qué manera considera la difusión y comunicación que tiene la institución para atraer al personal calificado?					
3	¿Cómo considera el análisis y evaluación para la incorporación de un nuevo puesto de trabajo en la institución?					
Selección de personal						
4	¿Cómo considera a los comités de admisión y evaluación de personal que tiene la institución?					
5	¿Cómo considera a las pruebas de conocimiento para la admisión de personal?					
6	¿Cómo considera a la etapa de entrevistas realizadas en la selección de personal?					
Inducción de personal						
7	¿Cómo considera a la evaluación del nuevo personal que ingresa?					
8	¿Cómo considera al proceso de inducción (charla en misión, visión y políticas de la organización) al nuevo personal?					
9	¿Cómo considera a las charlas informativas sobre el puesto de trabajo (funciones, roles, etc.) que tendrá el nuevo personal?					

Capacidades del personal					
10	¿Cómo considera la asignación de funciones al nuevo personal?				
11	¿Cómo considera el conocimiento práctico laboral que tiene el personal en relación a la asignación de funciones?				
12	¿Cómo considera la relación del personal con la institución?				
Compensación del personal					
13	¿Cómo considera las políticas remunerativas de la institución?				
14	¿Cómo considera los reconocimientos, aprecio y oportunidades que brinda la institución?				
15	¿Cómo considera al desempeño y su capacidad de los jefes en la provisión de buenas condiciones laborales y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)?				

Fuente: Elaboración propia.

Anexo C: Instrumento de recolección de datos de la variable dependiente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN- TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO

Buenos días/tardes estimado colaborador de la Municipalidad Distrital Elías Soplin Vargas - Rioja, tenga nuestros cordiales saludos. Le agradecemos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas con suma sinceridad, para lo cual se le solicita marcar cada ítem con un (x) en la categoría que considere justa basándose en su percepción y experiencia.

N° Ítem	Dimensiones	Valores de la Escala				
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
		1	2	3	4	5
Cumplimiento de objetivos y tareas						
1	Se gestiona adecuadamente los recursos para evitar despilfarros innecesarios.					
2	Plantea alternativas para solucionar un problema laboral.					
Cooperación y trabajo en equipo						
3	La organización le permite desarrollar sus habilidades cognitivas y técnicas.					
4	En su organización siente que puede expresar sus ideas u opiniones sin ninguna dificultad.					
5	En su organización utilizan una comunicación clara, flexible y sincera para emitir la formación o presencia de grupos informales.					
6	Sabe trabajar en equipo para conseguir objetivos comunes.					
7	Se siente cómodo trabajando en equipo.					
Superación personal						
8	Muestra disposición en el cumplimiento de nuevos retos.					
9	Su formación contribuye a mejorar los niveles de desempeño en su organización.					

Fuente: Elaboración propia

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnológica de los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
19	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	hera.ugr.es Fuente de Internet	

<1 %

21

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

documentop.com

Fuente de Internet

<1 %

24

[Submitted to Universidad Alas Peruanas](#)

Trabajo del estudiante

<1 %

25

repositorio.upp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.utesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

repositorio.uide.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

29

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

30

repositorio.untrm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	<1 %
34	revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
36	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
37	Submitted to University of La Guajira Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
40	gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

repositorio.uwiener.edu.pe

42	Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
46	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
47	sired.udenar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
48	www.bcrp.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
49	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo