

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



**" Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en
la Municipalidad Distrital de Alfonso Ugarte, 2023 "**

**Trabajo de Tesis
Para optar por el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Dirección de Recursos Humanos

Autor:

Br. Revelo Sanchez, Marlon Jaime

Docente Guía:

MAG. Niquen Espejo, Christopher

TACNA – PERÚ

2023

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

«El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor o autores». Escuela de Posgrado Newman

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
Capítulo I Antecedentes del Estudio.....	12
1.1 Título del Tema	12
1.2 Planteamiento del Problema	12
1.3 Formulación del Problema	14
1.3.1. Problema general	14
1.3.2. Problemas específicos	14
1.4 Hipótesis	14
1.4.1. Hipótesis general.....	14
1.4.2. Hipótesis específicos.....	14
1.5 Objetivos de la Investigación	15
1.5.1. Objetivo general	15
1.5.2. Objetivos específicos.....	15
1.6 Metodología	15
1.6.1. Población.....	17
1.6.2. Muestra	17
1.6.3. Técnica	17
1.6.4. Instrumento	17

1.7 Justificación	18
1.8 Definiciones	18
1.9 Alcances y Limitaciones	19
Capítulo II Marco Teórico	21
2.1 Conceptualización de la(s) variable(s) o tópico(s) clave	21
2.2. Importancia de la(s) variable(s) o tópico(s) clave.....	23
2.2.1. Gestión del talento humano.....	23
2.2.2. Desempeño Laboral	24
2.3. Modelos de la(s) variable(s)	25
2.3.1. Gestión del talento humano.....	25
2.3.2. Desempeño Laboral	25
2.4. Análisis comparativo	26
2.5. Análisis crítico	28
Capítulo III Marco Referencial	31
3.1. Reseña histórica	31
3.2. Presentación de actores	32
3.2.1. Estado	32
3.2.2 Concejo Municipal	33
3.2.3. Los Regidores	33
3.2.4 Servidor Público	34
3.3. Diagnóstico sectorial	35
Capítulo IV Resultados	37

4.1. Marco Metodológico.....	37
4.1.1. Tipo de investigación.....	37
4.1.2. Diseño de investigación.....	37
4.1.3. Población.....	38
4.1.4. Muestra	38
4.1.5. Instrumentos.....	38
4.2 Resultados (Según objetivos)	39
Capítulo V Sugerencias	50
Conclusiones	53
Recomendaciones	56
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis comparativo de la gestión de talento humano	26
Tabla 2 Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral	39
Tabla 3 Relación entre selección del personal y el desempeño laboral	39
Tabla 4 Relación entre gestión del rendimiento y el desempeño laboral.....	40
Tabla 5 Relación entre motivación y el desempeño laboral.....	41
Tabla 6 Relación entre desarrollo laboral y el desempeño laboral	42
Tabla 7 Shapiro/Wilk	44
Tabla 8 Correlación Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral.....	45
Tabla 9 Correlación selección de personal y desempeño laboral.....	46
Tabla 10 Correlación Gestión del Rendimiento y Desempeño Laboral	47
Tabla 11 Correlación Motivación y Desempeño Laboral	48
Tabla 12 Correlación Desarrollo Profesional y Desempeño Laboral.	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Selección del Personal	40
Figura 2 Gestión del Rendimiento	41
Figura 3 Motivación	42
Figura 4 Desarrollo Profesional	43

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Alfonso Ugarte, 2023”. De objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alfonso Ugarte, 2023. Se manejó el método hipotético deductivo, investigación realizada es básica, se utilizó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional. La población fue conformada por 23 servidores de las áreas administrativas de la municipalidad de estudio; como también, se consideró el total de la población como muestra por ser un número manejable de sujetos. Los instrumentos que fueron utilizados son cuestionarios para las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral, dichos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, la cual se determinó que los cuestionarios son aplicables. Resultado: se expresa que 69.60 % de empleados manifiestan que ante una buena gestión del talento humano conducirá a un buen desempeño laboral, y el 13.00% expresa que mientras una mala gestión del talento humano conduce a un mal desempeño laboral. Se ha llegado a concluir que existe correlación positiva y significativa muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Alfonso Ugarte, 2023 ($Rho = 0.942$ y $sig = 0.000$) ya que al aumentar las estrategias que mejoren la gestión del talento humano mayor se realizará el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Desempeño Laboral

ABSTRACT

This research is titled “Human Talent Management and Work Performance in the District Municipality of Alfonso Ugarte, 2023”. The main objective is to determine the relationship between human talent management and job performance in the District Municipality of Alfonso Ugarte, 2023. The hypothetical deductive method was used, the research carried out is basic, the quantitative approach was used, with a non-experimental design. transversal, correlational level. The population was made up of 23 employees from the administrative areas of the study municipality; Also, the total population was considered as a sample because it was a manageable number of subjects. The instruments that were used are questionnaires for the variables Human talent management and Work performance. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyses, which determined that the questionnaires are applicable. Result: it is expressed that 69.60% of employees state that good management of human talent will lead to good job performance, and 13.00% express that while poor management of human talent leads to poor job performance. It has been concluded that there is a very high positive and significant correlation between human talent management and job performance in the district municipality of Alfonso Ugarte, 2023 ($Rho = 0.942$ and $sig = 0.000$) since by increasing the strategies that improve management of human talent the greater job performance will be realized.

Keywords: Human talent management, Work Performance

INTRODUCCIÓN

Como es ampliamente conocido, en el contexto peruano, la mayoría de los individuos que ocupan roles de gestión en las municipalidades son elegidos directamente de entre miembros que participaron de los partidos políticos victoriosos en las elecciones. Por consiguiente, es frecuente que muchas de estas personas carezcan de los conocimientos y habilidades específicas necesarias para desempeñar eficazmente dichos cargos, como señalan Castañeda y Flores (2019). Por ende, es imperativo que las entidades del sector público se enfoquen en la búsqueda de ventajas competitivas, reconociendo la creciente demanda de habilidades y responsabilidades adicionales para ocupar roles directivos. Esto garantizará la consecución de los objetivos de las instituciones públicas, siendo el talento un componente fundamental en este proceso.

La gestión del talento humano se ha desarrollado de modo gradual y pone gran énfasis en el perfeccionamiento de capacidades y destrezas de los empleados, incrementando la productividad de los participantes y permite construir una fuerza profesional firme. Los recursos humanos dentro de todas las instituciones públicas son las habilidades y destrezas de las instituciones públicas para llevar a cabo sus operaciones del día a día para brindar de manera eficiente servicios a la comunidad y dar cumplimiento a sus fines institucionales.

La presente investigación posee como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alfonso Ugarte, 2023. Para realizar la encuesta se utilizó un cuestionario estructurado, que se aplicó a 23 servidores administrativos. Además, este estudio es importante porque ayudará a la Municipalidad a gestionar adecuadamente su capital

humano con el fin de retener empleados cuyas competencias, habilidades, habilidades y experiencia hayan sido valoradas. El objetivo no es sólo contratar a los empleados más capacitados, calificados y valiosos, sino también mantener a sus empleados competitivos.