

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



**“Gestión del Talento Humano y desempeño laboral
de los colaboradores administrativos de la Municipalidad
distrital de La Victoria, 2021”**

Tesis

para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en
Administración de Negocios

Autores:

Bach. Tamayo García, Fernando Rodrigo

Docente Guía:

Dra. Arias Hanco, Jeymi Fabiola

TACNA – PERÚ

2022

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

Autorización

Jeymi Fabiola Arias Hanco Docente de la Escuela de posgrado Newman, **AUTORIZA** a Tamayo García, Fernando Rodrigo a defender el **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS** en la próxima convocatoria prevista, siempre que cumpla con los demás requisitos previstos en la normativa.

Los resultados de análisis en el programa TURNITIN, ha arrojado un porcentaje de:

19 %

El porcentaje máximo permitido es de 25%

Contenido

LISTA DE FIGURAS	6
LISTA DE TABLAS	8
INTRODUCCIÓN	12
Abstract	14
CAPITULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO	15
Título del Tema	15
Planteamiento del Problema	15
Formulación del Problema	21
1.1.1. Problema general	21
1.1.2. Problemas específicos	21
Hipótesis de la Investigación	22
1.1.3. Hipótesis General	22
1.1.4. Hipótesis Específicos	22
Objetivos de la Investigación	23
1.1.5. Objetivo General	23
1.1.6. Objetivos específicos	23
Metodología	24
1.1.7. Tipo de investigación	24
1.1.8. Nivel de Investigación	26
Justificación	26
Principales definiciones	29
1.1.9. Gestión	29
1.1.10. Gestión del talento humano	29
1.1.11. Desarrollo del talento humano	30
1.1.12. Desempeño laboral	30
Alcances y limitaciones	31
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	32
BASES TEÓRICAS	32
2.1.1. Gestión del Talento Humano	33
2.1.2. Administración de Recursos Humanos (ARH)	37
2.1.3. Administración del Talento Humano	42
2.1.4. Talento Humano	45
2.1.5. Desarrollo del Talento Humano	49
2.1.6. Importancia y finalidad del Capital Humano	50

2.1.7.	Gestión humana a nivel mundial.....	51
2.1.8.	Administración estratégica.....	52
2.1.9.	Organización	53
2.1.10.	Desempeño laboral	53
2.1.11.	Evaluación del Desempeño	55
2.1.12.	Análisis del puesto de trabajo.....	56
CONCEPTUALIZACIÓN.....		57
2.1.13.	Gestión del Talento Humano.....	57
2.1.14.	Administración de Recursos Humanos	57
2.1.15.	Talento Humano	57
2.1.16.	Desarrollo del Talento Humano	58
2.1.17.	Capital Humano.....	58
2.1.18.	Organización	59
2.1.19.	Estrategia.....	59
2.1.20.	Procedimiento de Selección	60
2.1.21.	Reclutamiento.....	63
2.1.22.	Selección de personal	66
2.1.23.	Procesos de contratación	67
2.1.24.	Capacitación	69
2.1.25.	Evaluación del desempeño	71
2.1.26.	Municipalidad.....	73
2.1.27.	Análisis FODA	74
CAPITULO III: MARCO REFERENCIAL		78
MARCO REFERENCIAL		78
Reseña Histórica		78
Filosofía Institucional		79
Política Institución		79
Misión		79
Visión.....		79
Objetivos Estratégicos Institucionales		80
Cultura y clima organizacional, y bienestar social		80
Estructura Organizacional.....		81
Diseño Organizacional.....		83
Productos y/o servicios		85
Diagnostico organizacional.....		86
CAPITULO IV: RESULTADOS		88

M ARCO_METODOLOGICO.....	88
Resultados	95
4.1.10. Tabulación de Encuestas	95
4.1.11. Planificación de la Gestión del Talento.....	99
4.1.12. Estructura municipal	100
4.1.13. Análisis de puestos	101
4.1.14. Ingresos Promedio.....	105
4.1.15. Planificación del talento	106
4.1.16. Procesos de contratación en la actualidad	109
4.1.17. Propuesta del procedimiento de selección.....	111
4.1.18. Propuesta de inducción.....	115
4.1.19. Propuesta de elaboración de perfiles	115
4.1.20. Desarrollo del Talento Humano	119
4.1.21. Situación actual del proceso de capacitación	120
4.1.22. Plan de desarrollo de personas	126
4.1.23. Desempeño laboral	128
4.1.24. Resultados estadísticos de las variables	131
4.1.25. Contratación de hipótesis	136
4.1.26. Contratación de hipótesis específicas	138
CAPITULO V:.....	141
5.1.1. Plan de Acción	141
5.1.2. Objetivos General	141
5.1.3. Objetivo específico	141
5.1.4. Política del Talento	142
5.1.5. Estructura	142
5.1.6. Plan de Acción Propuesto	143
Conclusiones	144
Recomendaciones	147
REFERENCIAS.....	149
ANEXOS	155

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	<i>Operatividad de las variables</i>	26
Figura 2	<i>Organigrama Municipalidad de La Victoria</i>	84
Figura 3	<i>Encuesta – Variable Gestión del Talento - escala de Likert</i>	92
Figura 4	<i>Encuesta – Variable Gestión del Talento - escala de Likert</i>	93
Figura 5	<i>Organigrama municipal</i>	101
Figura 6	<i>Clasificación de Procesos</i>	106
Figura 7	<i>Mapa de Procesos Municipalidad de la Victoria</i>	107
Figura 8	<i>Procedimientos actuales para la contratación de un nuevo servidor</i>	110
Figura 9	<i>Propuesta de elaboración de perfil</i>	116
Figura 10	<i>Cronograma de evaluación</i>	118
Figura 11	<i>Etapa de Evaluación</i>	119
Figura 12	<i>Formula de la curva de aprendizaje</i>	121
Figura 13	<i>Ecuación de la tendencia del colaborador</i>	122
Figura 14	<i>Ecuación de la tendencia del colaborador</i>	124
Figura 15	<i>Ecuación de la tendencia del colaborador</i>	125
Figura 16	<i>Niveles de percepción de la variable</i>	131
Figura 17	<i>Niveles de percepción de la dimensión</i>	132
Figura 18	<i>Niveles de percepción de la dimensión</i>	132
Figura 19	<i>Niveles de percepción de la dimensión</i>	133
Figura 20	<i>Niveles de percepción de la variable</i>	134
Figura 21	<i>Niveles de percepción de la variable</i>	134
Figura 22	<i>Niveles de percepción de la variable</i>	135

<i>Figura 23 Niveles de percepción de la variable</i>	<i>136</i>
<i>Figura 24 Niveles de percepción de la dimensión – Planificación del Talento.....</i>	<i>132</i>
<i>Figura 25 Niveles de percepción de la dimensión - Integración del talento</i>	<i>132</i>
<i>Figura 26 Niveles de percepción de la dimensión – Desarrollo del Talento.....</i>	<i>133</i>
<i>Figura 27 Niveles de percepción de la variable – Desempeño laboral</i>	<i>134</i>
<i>Figura 28 Niveles de percepción de la dimensión – Eficacia Laboral</i>	<i>134</i>
<i>Figura 29 Niveles de percepción de la variable – Eficaciencia Laboral</i>	<i>135</i>
<i>Figura 30 Niveles de percepción de la dimensión – Trabajo en equipo.....</i>	<i>136</i>
<i>Figura 31 Dimensión Planificación del Talento</i>	<i>159</i>
<i>Figura 32 Dimensión integración del Talento.....</i>	<i>160</i>
<i>Figura 33 Dimensión Desarrollo del Talento</i>	<i>160</i>
<i>Figura 34 Dimensión eficacia Laboral</i>	<i>161</i>
<i>Figura 35 Dimensión Eficiencia laboral</i>	<i>162</i>
<i>Figura 36 Dimensión Trabajo en equipo.....</i>	<i>162</i>

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1 Nociones principales de Administración de Recursos Humanos</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 2 Nociones principales de Administración de Recursos Humanos</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 3 Órganos de línea – ROF -Municipalidad de la Victoria.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 4 Órganos de línea – ROF -Municipalidad de la Victoria.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 5 Órganos de línea – ROF -Municipalidad de la Victoria.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 6 Fiabilidad del instrumento.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 7 Dimensión Planificación del Talento.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 8 Dimensión Integración del Talento.....</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 9 Dimensión Desarrollo del Talento.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 10 Dimensión Eficacia Laboral.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 11 Dimensión Eficiencia laboral.....</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 12 Dimensión Trabajo en equipo.....</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 13 Identificación de puestos.....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 14 Ingreso promedio.....</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 15 Ficha de proceso.....</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 16 Datos del colaborador.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 17 Valores algorítmicos del colaborador.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 18 Datos del colaborador - Creación de documento.....</i>	<i>123</i>
<i>Tabla 19 Valores algorítmicos del colaborador.....</i>	<i>123</i>
<i>Tabla 20 Datos del colaborador - Creación de documento.....</i>	<i>124</i>
<i>Tabla 21 Valores algorítmicos del colaborador.....</i>	<i>125</i>
<i>Tabla 22 Trabajadores ediles por sexo.....</i>	<i>127</i>
<i>Tabla 23 Promedio en minutos y horas de elaboración de informes.....</i>	<i>129</i>

<i>Tabla 24 Prueba de variables – Rho Spearman</i>	137
<i>Tabla 25 Prueba de variables – Rho Spearman</i>	138
<i>Tabla 26 Prueba de variables – Rho Spearman</i>	139
<i>Tabla 27 Prueba de variables – Rho Spearman</i>	140
<i>Tabla 28 Plan de Acción Organizacional propuesto</i>	143
<i>Tabla 29 Dimensión Planificación del Talento</i>	159
<i>Tabla 30 Dimensión integración del Talento</i>	159
<i>Tabla 31 Dimensión Desarrollo del Talento</i>	160
<i>Tabla 32 Dimensión Eficacia Laboral</i>	161
<i>Tabla 33 Dimensión Eficiencia laboral</i>	161
<i>Tabla 34 Dimensión Trabajo en equipo</i>	162

AGRADECIMIENTO

A mis padres que siempre estuvieron para apoyarme de uno u otra manera.

A mi pareja de vida por la paciencia y todas las noches de larga lecturas, mi apoyo incondicional, y sin tu amor y tu apoyo no habría podido lograr este importante hito en mi carrera; desde el primer día en que nos conocimos, has estado a mi lado en cada paso que he dado en mi camino hacia la realización de mis sueños.

A mis queridos compañeros que han sido una fuente constante de inspiración y motivación durante este intenso año de estudio, y sin su amistad y su apoyo no habría podido lograr este importante hito en mi carrera.

Al Doctor Jesús Vilca Urdiales, por el incondicional y desinteresado asesoramiento, y brindándome horas de su valioso tiempo para culminar el proceso de mi tesis.

DEDICATORIA

A mis padres y a mi pareja de vida que son parte importante de mí, esta tesis es un reflejo de todas las horas de estudio y esfuerzo que he invertido en mi formación, pero también es un homenaje a su comprensión y su apoyo incondicional. Gracias

Fernando R. Tamayo García

INTRODUCCIÓN

Sabemos que la gestión del talento humano es una disciplina encargada no solo a identificar, desarrollar y tratar o por todos los medios retener a los mejores colaboradores de la organización. Esto es importante contar con un equipo altamente cualificado y comprometido es clave para encaminar al éxito de cualquier organización. Esta se inicia con la identificación de las diversas habilidades y/o competencias que pueda necesitar para así alcanzar sus metas de la organización. Esto puede incluir la realización de entrevistas y evaluaciones para determinar qué candidatos son los mejores para cada puesto.

Una vez que se ha identificado el talento adecuado, es importante desarrollarlo y fomentar su crecimiento en la empresa. Esto puede incluir la implementación de espacios donde la capacitación sea parte fundamental y contribuya al desarrollo, así como la promoción de la educación continua y la formación profesional.

Por último, pero no menos importante, la Gestión del Talento Humano también identificara a los colaboradores más resaltantes y se encarga de retenerlos . Esto implica ofrecer un ambiente de trabajo positivo y agradable, así como recompensas y beneficios atractivos que motiven a los empleados a quedarse en la empresa.

En resumen, es parte crucial de alguna organización exitosa. Es la encargada de asegurarse que la organización pueda obtener y reclutar a personas calificadas que necesite encaminándose a alcanzar los objetivos, y promoviendo ambiente de trabajo tranquilo, de respeto con cultura de diversidad e inclusión. Todo esto contribuye a construir un equipo fuerte y comprometido, clave para lograr los objetivos a corto y largo plazo.

En el capítulo I, definiremos el planteamiento en conjunto con la formulación del problema, objetivos, la metodología a utilizar describiendo la justificación del trabajo y las principales definiciones importantes del trabajo de investigación

En el capítulo II, detallamos el marco teórico con la finalidad de poder conceptualizar la investigación y enmarcar el inicio de un análisis profundo de formulación del problema

En el capítulo III, se detalla el Marco Referencial con información histórica de la organización, su filosofía, política institucional, misión y visión, cultura y clima organizacional y mencionando la estructura organizacional edil.

Seguimos con el capítulo IV donde detallamos el marco metodológico usado como población, muestra, tipo y diseño de investigación y el instrumento utilizado en la presente investigación.

Seguimos con el capítulo V donde proponemos un plan de Acción, indicando como el objetivo general el Impulsar programas para el desarrollo del talento humano, la mejora continua y el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Municipio de La Victoria.

Seguidamente presentamos las conclusiones y procedemos a dar las recomendaciones para el correcto funcionamiento de la gestión del talento.

Abstract

The objective is to determine the relationship between talent management and the job performance of the administrative staff of the district municipality of La Victoria.

We detail that talent management is a discipline for identifying, developing, and retaining the best people in an organisation. It is important to bear in mind that having a highly qualified and committed team is the key to the organisation's success.

Job performance refers to how a committed employee performs his or her job and succeeds in contributing to the organisation's success.

The relationship between the two variables Human Talent Management and all that it means for job performance is direct and important. If edile organisations were to invest in talent management, it would create a positive impact on job performance.

In summary, talent management and job performance are key aspects of organisational success, and working together contributes to maximising employee potential and achieving objectives.