

Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú

Management of human talent and job performance in a Municipality of Peru

Gestão do talento humano e desempenho no trabalho em um município do Peru

Guido Mestas¹

Universidad Nacional del Altiplano, Perú

Andrés Cruz

Universidad Nacional del Altiplano, Perú

Claudio Salguero

Universidad Nacional del Altiplano, Perú

Yony Mamani

Universidad Nacional del Altiplano, Perú

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>

Recibido 18/02/2021/ Aceptado 10/04/2021

RESUMEN. Este artículo pretende mostrar las razones que limitan la capacidad de alcanzar un alto desempeño en los servidores de la Municipalidad Provincial de san Román. Se busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se usó un enfoque cuantitativo no experimental transeccional correlacional, en el cual se aplicó una encuesta de opinión a 200 administrativos en los meses de marzo y abril de 2018. Las dimensiones que se emplearon son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo. Así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Se determinó una relación positiva moderada (0,640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo, del cual se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la selección de personal y la calidad de trabajo. Respecto a la capacitación y calidad de trabajo existe una relación positiva alta (0,756) entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la selección de personal y la calidad de trabajo. El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal, es altamente significativa.

PALABRAS CLAVE: Capacitación, desempeño laboral, gestión, selección, talento humano.

¹ Correspondencia: Guidojoelmg@gmail.com



ABSTRACT. This article aims to show the reasons that limit the ability to achieve high performance in the servers of the Provincial Municipality of San Román. It seeks to determine the relationship between human talent management and job performance. A non-experimental transactional correlational quantitative approach was used, in which an opinion survey was applied to 200 administrative staff in March and April 2018. The dimensions used are the selection of personnel whose objective is to hire the more suitable for the job. As well as personnel training, each individual needs an update and adaptation to technological changes; in addition to the quality of work, the environments must be adapted to improve their professional development by applying teamwork to respond effectively to the needs of the Username. A moderate positive relationship (0.640) was determined between the selection of personnel and the quality of work. Therefore, it can be stated that there is a moderate positive correlation between the choice of personnel and the quality of work. Regarding training and quality of work, there is a high positive relationship (0.756) between personnel training and quality of work. Therefore, it can be stated that there is a high positive correlation between the selection of personnel and the quality of work. The level of influence of human talent management on the work performance of the staff is highly significant.

KEYWORDS: Training, job performance, management, selection, human talent.

RESUMO. Este artigo tem como objetivo mostrar as razões que limitam a capacidade de alcançar alto desempenho nos servidores do Município Provincial de San Román. Busca determinar a relação entre a gestão do talento humano e o desempenho no trabalho. Foi utilizada uma abordagem quantitativa não experimental, transversal, correlacional, na qual foi aplicada uma pesquisa de opinião a 200 funcionários administrativos nos meses de março e abril de 2018. As dimensões utilizadas são a seleção de pessoal cujo objetivo é contratar os mais adequados para o trabalho. Além da formação de pessoal, cada indivíduo necessita de uma atualização e adaptação às mudanças tecnológicas, para além da qualidade do trabalho os ambientes devem ser adaptados, para melhorar o seu desenvolvimento profissional aplicando o trabalho em equipa para responder eficazmente às necessidades do Utilizador. Foi determinada uma relação positiva moderada (0,640) entre a seleção de pessoal e a qualidade do trabalho, da qual se pode afirmar que existe uma correlação positiva moderada entre a seleção de pessoal e a qualidade do trabalho. No que diz respeito à formação e qualidade do trabalho, existe uma relação positiva elevada (0,756) entre a formação do pessoal e a qualidade do trabalho. Portanto, pode-se afirmar que existe uma alta correlação positiva entre a seleção de pessoal e a qualidade do trabalho. O nível de influência da gestão do talento humano no desempenho profissional dos colaboradores é altamente significativo.

PALAVRAS CHAVE: Treinamento, desempenho profissional, gestão, seleção, talento humano.

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano, propone un valor agregado a las Instituciones públicas, en un marco actualmente exigente de los clientes internos y externos, por tanto, es indispensable generar un cambio a través del ejemplo, la confianza y compromiso, abandonando esquemas rígidos y complejos. Según Palmar *et al.*,

(2014) en las organizaciones, el desempeño establece uno de los factores taxativos para el logro de metas y objetivos trazados. Por esta razón, es de suma importancia que los servidores públicos mantengan una relación segura entre el talento que poseen y el cargo que ejercen. Para ello es necesario exigir el cumplimiento de requisitos que realmente posibiliten la selección del personal con características que respondan el logro de objetivos y metas de la institución. El desempeño es un componente fundamental para la eficacia del personal, porque ayuda a implementar estrategias, planes y métodos para la solución de conflictos, la cual es necesaria para el desarrollo de la organización percibiendo el individuo un alto grado de aceptación respecto a sus responsabilidades y funciones (Chiavenato, 2009). Por lo tanto para una institución pública es necesario medir las variables de desempeño y satisfacción laboral (Vega y Neira, 2015), paralelamente La gestión del talento humano es uno de los procesos administrativos más importantes el cual implica un interés relevante dado que se aplica en la nueva era de la información y tecnología, en ésta, la gestión del talento humano es respaldada por sistemas de información y bases de datos sistematizados que facilitan la toma de decisiones. La gestión del talento humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios, siendo capaces de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización, permitiendo que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización (Saldarriaga, 2008). Para Kliksberg, (1990) el hombre es únicamente un recurso para la producción. Es por ello que en muchas organizaciones se mira al hombre desde una óptica puramente mecanicista y lo ubica solamente como un medio o una herramienta que sirve a los fines productivos de la organización y que puede ser descartado en cualquier momento. Por tanto, según su misionalidad ha establecido su deber sobre la necesidad de generar la mejor prestación del servicio y calidad de vida del personal (Díaz *et al.*, 2013). El factor estratégico de competitividad sostenible de las organizaciones es el capital

intelectual (Mejía *et al.*, 2006). Ya que el ser humano es el último recurso no renovable en la era actual del conocimiento y la información, diversos hallazgos corroboran que factores como las habilidades individuales son más importantes en el rendimiento del trabajador (Nazar y Figueroa, 2015) de igual forma la satisfacción en el trabajo es relevante en términos de productividad y calidad (Chiang, Salazar y Nuñez, 2009) como también la selección y capacitación de personal influyen en la eficiencia el cual hace énfasis en la excelencia y compromiso de los trabajadores (Atalaya, 2011).

2. MÉTODO

Municipalidad Provincial de San Román, Distrito de Juliaca Departamento de Puno, una de las trece provincias que conforman el Departamento de Puno, Limita por el norte con la Provincia de Azángaro y la Provincia de Lampa; por el este con la Provincia de Huancané; al sur con la Provincia de Puno; y, por el oeste con los departamentos de Arequipa y Moquegua. El objetivo fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. La población está conformada por el total de 467 trabajadores de acuerdo al cuadro de asignación de personal, que prestan servicios a la Municipalidad. El tipo de muestra a utilizarse es no probabilística, no aleatorio, por convivencia, considerando bajo criterio del investigador al total de los trabajadores administrativos que son 200. Esta investigación se clasifica como no experimental de un enfoque cuantitativo transeccional correlacional, Para el análisis de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 22 el cual permitió analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos.

Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de San Román.

Se sometió todas las preguntas a una correlación general; donde se obtuvo el grado de correlación pregunta por pregunta y el nivel de significatividad. Esto nos sirvió para determinar la relación sobre validez y consistencia del instrumento.

Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de San Román.

Se analizó la variable de capacitación lo cual se obtuvo de la documentación de la entidad; además se realizó las preguntas a una correlación general; donde se obtuvo el grado de correlación pregunta por pregunta y el nivel de significatividad. Esto nos sirvió para determinar la relación sobre validez y consistencia del instrumento, por consiguiente, existe correlación positiva alta entre la selección de personal y la calidad de trabajo.

3. RESULTADOS Y DISCUSIONES

Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de San Román

Dado los resultados, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo, asimismo, la p -valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01 por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la selección de personal y la calidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de san Román. Es decir, a mejor selección de personal mayor la calidad de trabajo. Afirmando lo que menciona Chiavenato (2015) Que la selección de personal busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así la eficacia de la organización. Reafirmando con Chiavenato, Atalaya (2011) refuerza mencionando el realizar un análisis racional de necesidades presentes y futuras de la organización y del puesto de trabajo a cubrir; con el fin de alcanzar el mayor ajuste posible persona-puesto.

Tabla 1. Correlación entre la selección de personal y calidad del trabajo de la Municipalidad Provincial de san Román en 200 trabajadores administrativos; entre los meses de marzo y abril de 2018.

		Selección personal	de Calidad de trabajo	
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	de	
		1,000	,640**	
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	200	200	

Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de San Román.

Dado los resultados, afirmamos que existe una relación positiva alta (0,756) entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo, asimismo, la p -valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01 por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la selección de personal y la calidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de san Román. es decir a mayor capacitación de personal mayor la calidad de trabajo siendo esto corroborado por Valentín (2017) el cual indica que el nivel de influencia de la capacitación como parte de la gestión del talento humano es significativo, las pruebas demuestran que cuando la capacitación del personal tiene un nivel bajo, el desempeño laboral es bajo, mientras que para el nivel alto en la capacitación del personal, el nivel del desempeño laboral es alto. La capacitación permanente se convierte en un factor que incide directamente en el desarrollo de la organización, al cual se le brinda herramientas e instrumentos en materia de innovación, competitividad, calidad y rendimiento en la prestación de servicios (Pérez, 2011).

Tabla 2. Correlación entre la capacitación de personal y calidad del trabajo de la Municipalidad Provincial de san Román en 200 trabajadores administrativos; entre los meses de marzo y abril de 2018.

		Capacitación de personal	Calidad de trabajo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,756**
		N	200
		Coefficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	200

4. CONCLUSIONES

La selección de personal influye de manera positiva moderada en la calidad de trabajo, por consiguiente, se debe realizar una adecuada selección de personal de acorde a las características del puesto de trabajo.

La capacitación de personal influye de manera positiva alta en la calidad de trabajo, es decir, que en las entidades públicas es indispensable garantizar que los servidores cuenten con la instrucción y capacitación necesaria para desempeñar su trabajo, el cual es reflejado en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2011). Nuevos Enfoques En Selección De Personal. *Revista de Investigación En Psicología*, 4(2), 133–144.
- Díaz, G., Espinoza, M., Valencia, R., & Candidato, P. (2013). Dirección Nacional de Escuelas/Vicerrectoría de Investigación El resonar público del talento humano* Ringing public human talent O ressoar público do talento humano. *Dirección Nacional de Escuelas*, 5(1), 2145–2549. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751547006>

- Chian, M., & San Martin, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159–165.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2009). Clima Y Satisfacción Laboral En Instituciones Públicas : Adaptación Y Ampliación De Un Instrumento. *Conocimiento, Innovacion y Emprendedores: Camino Al Futuro*, 3490–3507.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos El capital huamano de las organizaciones*. *Statewide Agricultural Land Use Baseline 2015* (Vol. 1).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kliksberg, B. (1990). El pensamiento organizativo, 457. Retrieved from
http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1156/1156_u6_act1b_p16.pdf
- Mejía, A., Jaramillo Arango, M., & Bravo Castillo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Guillermo de Ockham: Revista Científica*, 4(1), 43–81. <https://doi.org/10.21500/22563202.487>
- Nazar, G., & Figueroa, C. A. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile, 14, 114–125. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL14-ISSUE1-FULLTEXT-435>
- Palmar G., Rafael S.; Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia Espacios Públicos. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188.
Retrieved from
<http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pérez, G. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de

aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa 1 The Training through Some Learning Theories and its Influence on Enterprise Management La formation d ' apprentissage l ' entreprise à et de son influ, 79–100.

Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137–159.
[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70040-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70040-8)

Valentin, H. (2017). Tesis : Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur , 2016 .