



Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, Perú

Influence of the officials' human talent in municipal management of Huancayo province, Peru

Influência do talento humano dos funcionários, na gestão municipal da província de Huancayo, Peru

Froy Solis-Luis¹

Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Junín, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-4870-714X>
fsolis@uncp.edu.pe (correspondencia)

Dennis Victoria-Quinto

Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Junín, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-9985-9784>
dvictoria@uncp.edu.pe

Luisabel Balvin

Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Junín, Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-2004-840X>
luisabelbl@uncp.edu.pe

Carlos Berrocal

Universidad Continental, Huancayo - Junín, Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-1636-6341>
cberrocal@continental.edu.pe

Juan Gómez-Palomino

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-5219-9109>
jigomez@unap.edu.pe

Edgardo Sardón-Meneses

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-6984-8590>
esardon@unap.edu.pe

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.002>

Recibido: 30/07/2022 Aceptado: 31/08/2022 Publicado: 03/09/2022

PALABRAS CLAVE

talento humano, gestión municipal, funcionarios.

RESUMEN. En el Perú, al igual que en diferentes países del mundo, comienza cobrar cada vez más importancia el recurso humano como el activo máspreciado en las organizaciones, siendo la clave de su innovación y desarrollo. Desde este enfoque el individuo es considerado como un ser que desea superarse del mismo modo que lo hace una organización pública o privada. Es así que la investigación tuvo como objetivo principal conocer la influencia del talento humano de los

¹ Licenciado en Sociología, Magíster en Administración Pública y Gobierno Mención Gerencia Publica Corporativa, Doctor en Administración por la Universidad Nacional del Centro del Perú.



funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo - Perú. Metodológicamente se empleó como método el deductivo y analítico, de diseño no experimental y nivel descriptivo-explicativo. Se aplicó un cuestionario validado por expertos, concluyendo que la influencia del talento humano de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo en la gestión municipal es directa y significativa. El conocimiento y desempeño de los gerentes y sub gerentes es regular con respecto a la iniciativa del cumplimiento de su trabajo. Esta situación no es la más óptima para propiciar el desarrollo de la población. El talento humano, en el caso de los gerentes y sub gerentes es inestable debido al constante cambio en sus funciones, esto no permite consolidar políticas de gestión que desarrollen las potencialidades del individuo. Esto desencadena políticas públicas locales inconsistentes implementadas en la prestación de servicios públicos y en el desarrollo sostenible.

KEYWORDS

human talent, municipal management, officials.

ABSTRACT. In Peru, as in different countries around the world, human resources are becoming increasingly important as the most precious asset in organizations, being the key to their innovation and development. From this approach, the individual is considered as a being who wishes to improve in the same way that a public or private organization does. Thus, the main objective of the research was to know the influence of the human talent of the officials in the municipal management of the province of Huancayo - Peru. Methodologically, the deductive and analytical method was used, with a non-experimental design and a descriptive-explanatory level. A questionnaire validated by experts was applied, concluding that the influence of the human talent of the officials of the Provincial Municipality of Huancayo in municipal management is direct and significant. The knowledge and performance of the managers and deputy managers is regular with respect to the initiative of fulfilling their work. This situation is not the most optimal to promote the development of the population. Human talent, in the case of managers and deputy managers, is unstable due to the constant change in their functions, this does not allow the consolidation of management policies that develop the potential of the individual. Causing inconsistent local public policies implemented in the provision of public services and in sustainable development.

PALAVRAS-CHAVE

talento humano, gestão municipal, funcionários públicos.

RESUMO. No Peru, como em vários países do mundo, os recursos humanos estão se tornando cada vez mais importantes como o bem mais precioso nas organizações, sendo a chave para sua inovação e desenvolvimento. A partir dessa abordagem, o indivíduo é considerado como um ser que deseja melhorar da mesma forma que uma organização pública ou privada. Assim, o objetivo principal da pesquisa foi conhecer a influência do talento humano dos funcionários na gestão municipal da província de Huancayo - Peru. Metodologicamente, utilizou-se o método dedutivo e analítico, com desenho não experimental e nível descriptivo-explicativo. Foi aplicado um questionário validado por especialistas, concluindo que a influência do talento humano dos funcionários do Município Provincial de Huancayo na gestão municipal é direta e significativa. O conhecimento e a atuação dos gestores e subgerentes é regular no que diz respeito à iniciativa de cumprir seu trabalho. Esta situação não é a mais ideal para promover o desenvolvimento da população. O talento humano, no caso de gestores e subgerentes, é instável devido à constante mudança de suas funções, o que não permite a consolidação de políticas de gestão que desenvolvam o potencial do indivíduo. Isso desencadeia políticas públicas locais inconsistentes implementadas na prestação de serviços públicos e no desenvolvimento sustentável.

1. INTRODUCCIÓN

Se considera que el talento humano es el factor más importante en la gestión municipal, debido a que las destrezas y potencialidades de los funcionarios serán el resultado de una buena representación a la población. (Cárdenas & Bardales, 2020).

El talento humano es el encuentro de cualidades que cuenta un individuo, tales como: habilidades, capacidades y destrezas que le permiten desplegar una ocupación o acción. En este sentido, la persona se presenta como el elemento más importante de toda organización, ya que por su propia naturaleza el individuo es un ser organizacional, que depende del desarrollo de su talento para el cumplimiento de los objetivos personales como

de la organización, para que juntos construyan una cultura y clima organizacional en donde lo esperado sea exitoso, “(...)como aquella gente cuyas capacidades está comprometida a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización porque de ellos dependerá su funcionamiento” (Jerico, 2008, p.145).

Gestionar el talento humano es una tarea importante, eje de la planificación organizacional. Los procesos dependen de quien los ejecuta, y de los procesos depende la eficacia de una organización, para que las organizaciones se mantengan competitivas es necesario prestar énfasis al capital humano, creando una mejora en sus procesos, el cumplimiento de sus objetivos y por ende el desarrollo de toda la organización (Álvarez, 2022).

Rodríguez (2009) menciona:

“(...) la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección, con el objetivo de alcanzar la máxima creación de valor de la organización, con la implementación de acciones dirigidas a afianzar conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas que contribuyan al encuentro de resultados que ubique a la organización en un escenario competitivo”

Asimismo, Coronel & Farez, (2010) indican que “la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas, en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (...) lo hacen potencialmente productivo”.

Las organizaciones tanto públicas como privadas se han preocupado históricamente en el control de ingresos y salidas de los trabajadores, el cumplimiento legal de las planillas. No se les considera como colaboradores y miembros de las organizaciones, por el contrario, son vistos un mero recurso inerte que debe generar productividad. Se realizan las distinciones de fuerza laboral, mano de obra calificada y no calificada, esta mirada genera distanciamiento y división de las personas que forman parte de la organización, teniendo como consecuencia una cultura y clima organizacional desfavorable para alcanzar los propósitos de la organización y su desarrollo sostenible (Chiavenato, 2004; Lozano, 2018; Camargo, 2017).

El talento humano es el fulgor creativo en cualquier organización, las personas son responsables del diseño y producción de bienes y servicios, control de calidad, asignación de recursos financieros y la creación de objetivos y estrategias para la organización. El retorno del capital humano es invaluable y mucho más prioritario que el de otros recursos (Vergara-Romero et al., 2021)

En ese sentido, la investigación se centró en evaluar la influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo. Se conoce que la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene como objetivo principal prestar servicios públicos y promover del desarrollo: económico, social, cultural, político y administrativo. Por esta razón, este estudio pretende dar a conocer la influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, para así proponer un sistema de desarrollo del talento humano de las personas que ejercen principales cargos de gerente y sub gerente, de este modo puedan contribuir a la construcción de una cultura organizacional efectiva, que propicie un desarrollo provincial sostenible de acuerdo a los objetivos planificados.

2. MÉTODO

Metodología

Este estudio aplicó el método deductivo por cuanto el análisis se realizó a partir de dimensiones para llegar a emitir juicios respecto a las variables. (Bernal, 2006). Posee un diseño no experimental, de tipo correlacional con un corte transversal (Bolaños-Garita, 2021).

Instrumento de investigación

La técnica empleada fue la encuesta, con un instrumento elaborado por los investigadores de acuerdo con las dimensiones analizadas, validado a través de opinión de expertos, los ítems seleccionados respondieron a los reactivos planteados (Hernández, 2010).

Población

La población estuvo compuesta por los funcionarios públicos: gerentes y sub gerentes de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Debido a que la totalidad de la población está constituida por 22 individuos, la muestra es censal.

Procesamiento de datos

El procesamiento de datos considera la prueba de hipótesis, correlacionando la variable independiente con la dependiente y sus respectivas dimensiones (Cegarra, 2012). Estas dimensiones son: desarrollo sociocultural y desarrollo político, administrativo; se determinó la correlación con la r de Pearson y al 95% de confianza estadística, tratado a través del programa Minitab V.16.

3. RESULTADOS

Para la prueba de hipótesis, se aplicó la prueba de R de Pearson, logrando determinar que existe una correlación alta, ya que R es mayor a .41 ($r \geq .41$) en todos los casos con un nivel de significancia de 0.05 (confianza al 95%).

Tabla 1

Relación entre talento humano de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo y el desarrollo de políticas de gestión

Modelo	R	R Cuadrado (r ²)
Política de Gestión Municipal - Desarrollo Económico	0,629**	0,396
Política de Gestión Municipal - Desarrollo Sociocultural	0,411	0,169
Política de Gestión Municipal - Desarrollo Político – Administrativo	0,707**	0,499

La tabla 1 muestra los resultados respecto a la relación entre la variable talento humano de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo y el desarrollo de políticas de gestión en la dimensión desarrollo económico, sociocultural, administrativo en la que se pueden observar que existe una correlación alta, directa y positiva, también señala que existe una relación moderada.

Se evidencia la relación entre talento humano de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo y el desarrollo de políticas de gestión en la dimensión de desarrollo económico, en la que se puede observar que existe una correlación alta, directa y positiva debido a que la r de Pearson ($r=.629$) señala que hay una correlación alta y que además la R cuadrado ($r^2=.396$) también señala que existe una relación moderada.

Tabla 2

Conocimientos profesionales de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo

Conocimientos profesionales	Funcionarios	%
Regular	6	27,3
Bueno	14	63,6
Excelente	2	9,1
Total	22	100

En la tabla 2 se observa que la mayoría de funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo (63,6%) poseen conocimientos profesionales buenos, el 27,3% regulares y el 9,1% excelentes.

Tabla 3

Iniciativa que tienen en el cumplimiento del trabajo los funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo

Iniciativa	Funcionarios	%
Insuficiente	3	13,6
Regular	9	40,9
Bueno	6	27,3
Excelente	4	18,2
Total	22	100

En la tabla 3 se aprecia que el 40,9% de funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo poseen iniciativa regular para el cumplimiento de su trabajo, el 27,3% bueno, el 18,2% excelente, y el 13,6% insuficiente.

Tabla 4

Gestión administrativa desarrollada por los funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo

Gestión administrativa	Funcionarios	%
Insuficiente	2	9,1
Regular	7	31,8
Bueno	11	50,0
Excelente	2	9,1
Total	22	100

En la tabla 4 se aprecia que el 50% de funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancayo consideran que es buena la gestión administrativa desarrollada por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, el 31,8% regular, el 9,1% excelente o insuficiente respectivamente.

4. DISCUSIÓN

La globalización es un proceso económico, tecnológico, social y cultural compuesto de comunicación e interdependencia entre países a través de una serie de cambios sociales y económicos (Castells, 2002).

Es por ello que Saldarriaga (2008) cree que la globalización tiene un impacto en la gestión del talento humano. Daft (2006) Por su parte considera que todas las organizaciones deben estar alineadas a sistemas abiertos, por supuesto sin dejar de lado su proceso interno ya que son parte de la interacción con sus empleados para generar exitosamente un medio competitivo. Debido a que se utilizó el termino talento humano como conocimiento, capacidad, habilidad y destreza (Jericó, 2008). Esta investigación, definen al profesional con talento humano a aquel trabajador comprometido, en poner en acción sus capacidades para obtener resultados dentro de su organización, en otras palabras, es la materia más importante del talento humano que genera un valor agregado y un aspecto diferenciador. Es por ello que esta investigación encuentra la gran importancia que cobra esta definición pues pueden convertirse en factores determinantes para llevar al éxito una organización.

Los gobiernos locales de hoy no son los mismos de ayer, los cambios que diariamente surgen en la gestión municipal influyen notoriamente en el diario accionar de cada institución; con esto, cada uno de los componentes de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios (Brouchoud, 2012).

En la ejecución del cambio es necesario planear las actividades, los tiempos, asignar responsabilidades a las personas encargadas del cambio, conseguir los recursos tanto humanos, técnicos, económicos, y de lugar físico si se requiere evaluar el proceso de cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos (Ramírez et al., 2012). La influencia del talento humano en el sector público, especialmente en las provincias, se concentran en la gestión de su gestión estratégica regional.

El servidor público muchas veces no ha tenido reconocimiento; por el contrario, se generaliza injustamente y se caracteriza como ineficiente, incapaz y deshonesto, tal y como encontró Leite (2002), que concluye que el reconocimiento de derechos es vital para el sentimiento de autorrealización del individuo. A esto se suma la falta de una cultura pública de servicio en el empleado estatal, el problema desde el punto de vista de manejo de tales funcionarios no es entonces sólo de carácter técnico: hay que motivarlos para que desarrollen

habilidades para responder a las expectativas puestas en ellos, debido a los cargos de servicio público que ocupan (Corrales, 2022). En términos de Coronel & Farez (2010) es pasar del qué y el cómo al por qué y al para qué, lo cual no es un juego de palabras, pues lo importante ya no son la estabilidad laboral y el sistema de ascensos y remuneración, sino la contribución de un personal motivado al cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización, para ocupar un cargo y desempeñar una función en el sector público.

5. CONCLUSIÓN

La investigación permitió concluir que existe cierta influencia del talento humano, entendido como la capacidad de reconocer su participación individual dentro de la Municipalidad Provincial de Huancayo, por parte de los funcionarios de mando (gerentes y subgerentes). Su conocimiento y desempeño es regular con respecto a la iniciativa del cumplimiento de su trabajo, al encontrarse en un nivel estable de talento humano su desempeño en acciones de gestión, formulación de políticas, participación y representación de la ciudadanía del municipio es inestable y poco óptima. En consecuencia, la situación de la gestión del talento humano en esta municipalidad repercutirá en el desarrollo de la Provincia, puesto que sus objetivos no pueden ser alcanzados plenamente sin una gestión de capital humano eficaz.

Conflicto de intereses / Competing interests:

El autor declara que no incurren en conflictos de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Froy Solis-Luis: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Dennis Victoria-Quinto: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Luisabel Balvin: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Carlos Berrocal: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Juan Gómez-Palomino: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Edgardo Sardón-Meneses: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

El autor declara que no recibieron un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

El autor declara no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

REFERENCIAS

Álvarez, A. (2022). ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia? (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Pearson

- Bolaños-Garita, R. (2021). La investigación cualitativa en Administración: ciencia y técnica. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 12(1), 104-127.
- Brouchoud, M. F. R. (2012). Transformaciones del Estado en el gobierno local: La nueva gestión pública en Medellín. *Reflexión Política*, 14(28).
- Camargo, A. (2017). Gestión del talento humano como una herramienta que mejora la calidad educativa. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16773>
- Cárdenas, J., & Bardales, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.
- Castells, M. (2002). *Globalización y antiglobalización*. Bogotá.
- Cegarra, J. (2012). *Los Métodos de investigación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. México. McGraw-Hill
- Coronel, T., & Farez, R. (2010). *Gestión del Talento Humano*. <https://cutt.ly/HX4CcvT>
- Corrales, N. (2022). Calidad del servicio en el sector público y su relación con la satisfacción de los usuarios externos [Master's tesis], Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Cengage Learning Editores
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Jerico, P. (2008). *Gestión del talento humano. Construyendo compromiso*. Madrid. PEARSON EDUCACIÓN
- Leite, C. H. B. (2002). A greve do servidor público civil e os direitos humanos. *Revista Jurídica da Presidência*, 3(34).
- Lozano, A. M. (2018). El talento humano en la era planetaria. *Revista EQUIDAD*, (1), 15-22.
- Ramírez, G., Salgado, C., & Huapaya, J. (2012). Factores que limitan la Gestión de las Políticas de Desarrollo Económico Local en la Municipalidad Provincial de Abancay en el periodo 2007-2009. Lima.
- Rodríguez, C. (1 de Julio de 2009). La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. propuesta de un modelo para su implementación. <https://cutt.ly/BX4CgpS>
- Saldarriaga, J. (2008). *Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas*. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159.
- Vergara-Romero, A., Sánchez, F. M., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 297-307.