

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT BY COMPETENCIES AND ITS RELATIONSHIP WITH THE MOTIVATION OF EMPLOYEES OF A MUNICIPALITY OF THE LAMBAYEQUE REGION, PERU 2019

 Carla Arleen Anastacio Vallejos^{1a}

 Abraham José García Yovera^{1b}

 Onésimo Mego Núñez^{1c}



Fecha de recepción : 14 junio 2020
Fecha de aprobación : 23 septiembre 2020
DOI : <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>

Resumen

El objetivo de estudio fue determinar la relación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú. El diseño metodológico fue descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. Se empleó una muestra de 165 colaboradores, se usó el análisis factorial exploratorio, se encontró que existen competencias y capacidades de los colaboradores que dimensionan el talento humano, que afecta al desarrollo organizacional y cumplimiento de metas en la motivación laboral ($KMO=0,742$ y $0,737$ en las dos dimensiones), esas fueron aceptable. Se demostró que existe relación positiva y significativa de la gestión del talento humano por competencias y motivación laboral. Así como la gestión del talento humano por competencias influye positivamente en la motivación laboral de los colaboradores en una Municipalidad de la Región Lambayeque. Los hallazgos son relevantes y de mucho valor, puesto que a la fecha existen pocas investigaciones que estén enfocados a la gestión municipal.

Palabras clave: Gestión; Talento Humano; competencias; motivación.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent by competencies and the motivation of the collaborators of a Municipality of the Lambayeque-Peru Region. The methodological design was descriptive, correlational, with a quantitative approach. A sample of 165 employees was used, exploratory factor analysis was used, it was found that there are competencies and capacities of employees that dimension human talent, which affects organizational development and fulfillment of goals in work motivation ($KMO = 0.742$ and 0.737 in both dimensions), those were acceptable. It was shown that there is a positive and significant relationship between the management of human talent by skills and work motivation. Just as the management of human talent by competencies positively influences the work motivation of employees in a Municipality of the Lambayeque Region. The findings are relevant and of great value, since to date there are few investigations that are focused on municipal management.

Keywords: Management; Human talent; competencies; motivation.

¹ Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, Perú.

^{a.} Maestra en administración y marketing, cvallejos@crece.uss.edu.pe

^{b.} Maestro en gestión del talento humano, ajosegy@crece.uss.edu.pe

^{c.} Doctor en administración, megoonesimo@crece.uss.edu.pe

1. Introducción

El Perú es un país democrático, dividido por dos tipos de poderes, la primera denominada horizontal, que establece tres niveles, el Legislativo, Ejecutivo y el poder judicial y la segunda denominada vertical, se distribuye en tres niveles: el gobierno Central, Regional y municipal.

El tercer nivel de gobierno municipal, tiene dos subdivisiones, las municipalidades provinciales y distritales, según lo señala la Ley N° 27972, cuya función principal es, la promoción del desarrollo, la economía local y la prestación de los servicios públicos locales; para el consecución de tales funciones, las municipalidades cuentan con una estructura de tipo gerencial, para la ejecución de las actividades propias de su responsabilidad, para ello debe contar con los recursos humanos capacitados, en todas las área y niveles jerárquicos.

La gestión del recurso humano, comprende los procesos de selección de personas, para direccionar y gestionar estas organizaciones, que son las promotoras del desarrollo local; siendo necesario contar con personas con capacidades, competencias y actitudes especializadas en los niveles estratégicos, para una buena toma de decisiones, como también en los niveles operativos para la ejecución de las tareas asignadas, siendo necesario la presencia del personal en las categorías de empleados y obreros municipales. (Jara, Asmat, Alberca y Medina. 2018)

La gestión del talento humano es, un proceso, que incorpora, desarrolla y retiene a los trabajadores; en tanto que la motivación laboral se refiere a esa fuerza que impulsa y realizan los trabajadores, al empezar, mantener y mejorar las funciones asignada, (Pizarro, Fredes y Inostroza. 2019. p.8).

La gestión del talento humano, se orienta al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes, técnicas, humanas como profesionales de los colaboradores, las que aplicaran en el desempeño de sus funciones que se les asigne, según lo indicado por Majad (2016), una organización, para permanecer en el mercado, tendrá que innovar y ofrecer contratos de trabajo finitos que dure mientras está beneficie a la organización y el trabajador, fortaleciendo el crecimiento profesional, privilegiando el trabajo en equipo, los trabajadores, por lo menos deben contar con tres habilidades laborales básica: El desarrollo de capacidades, la libertad para decidir los aportes significativos y la capacidad de la toma de decisiones que demanden riesgos, aprovechando las experiencias adquiridas en beneficio de la organización.

Las instituciones públicas, en especial las municipalidades, realizarán innovaciones como los procesos de reingeniería administrativa, incrementando y fortaleciendo las habilidades de los trabajadores, mejorando la calidad de atención al usuario, asimismo Hernández y Santamaría (2018), indica que el modelo para gestionar el talento humano por competencias, se orienta y direcciona al objetivo, misión y visión de la organización, la motivación es un proceso que conlleva a la intensidad, direccionalidad y persistencia de todo esfuerzo que realizan las personas para conseguir un objetivo deseado, un trabajador motivado, realiza acciones laborales con mucho esfuerzo y energía para alcanzar los objetivos propuestos.

En el Perú, al 2020, según la web del Ministerio de Economía y Finanzas, existen 196 municipalidades provinciales, 1678 municipalidades distritales y 2,740 municipalidades de centros poblados, las mismas que deben desarrollar dos acciones importantes, la primera que es en el tiempo presente, para responder a las necesidades y prestar los servicios a los vecinos de su jurisdicción territorial, mirando su misión de desarrollo local, la segunda, es mirando al futuro para hacer soñar a los vecinos y trabajadores municipales, para que juntos se logren esos sueños, hacia un futuro mejor y diferente, para cumplir la visión, estas organizaciones, quienes están en constante relación y coordinación con los vecinos, para cumplir tales retos, se necesita de una buena gestión del talento humano, capaz de ejecutar las acciones municipales a entera satisfacción de los usuarios.

En la Región Lambayeque, se cuenta con 3 municipalidades provinciales y 38 municipalidades distritales, la Municipalidad de Chiclayo, materia de la presente investigación, es parte de este total de municipalidades, con 270,496 habitantes, según (INEI-2017, 2018), en la parte directiva y gerencial, cuenta con un alcalde, 15 regidores, 16 gerentes, 28 subgerentes y más de 2,000 trabajadores; para gestionar a las personas, cuenta con la Gerencia de Recursos Humanos, para cumplir con el objetivo organizacional, debe orientarse a la consecución del objetivo y meta de dicha área administrativa, en correlato con los objetivos institucionales; el recursos humano, es un elemento clave, para el direccionamiento estratégico y el éxito organizacional, por ello, se debe contar con personal motivado, con competencias, capacidades y habilidades proactivas, quienes deben estar capacitado para el cargo, se observa que en la Municipalidad, no existe una adecuada gestión del talento humano, no se ejecuta un buen liderazgo; su personal se encuentra desmotivado, falta de interés para realizar las tareas, asignadas, actitud y comportamiento del trabajador que se traduce en un desempeño deficiente. (Montoya y Boyero, 2016)

La Gerencia de recursos humanos contribuirá estratégicamente a cumplir el objetivo institucional, de acuerdo a Vallejo (2015), ello se logrará, a través de una estructura orgánica actualizada, la colaboración y el esfuerzo humano coordinado, sin embargo, Chiavenato, (2009), indica que es “un conjunto de políticas y prácticas que se necesitan para direccionar el recurso humano”.

El objetivo fue, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la Región Lambayeque. Como objetivo específico identificar las características que tiene la Gestión del talento humano por competencias que está realizando en dicha municipalidad; analizando los niveles de la motivación de los colaboradores y establecer los factores de la gestión de recursos humanos por competencias que tiene relación con la motivación de los colaboradores.

La Administración como disciplina social, su objeto de estudio es las organizaciones, sus procesos y funciones, deben realizarse de manera adecuada, destacando la gestión del talento humano, (Jara, Asmat Vega, Alberca y Medina, 2018. p.4), las organizaciones municipales, requieren la presencia de líderes en gestión del talento humano, para realizar grandes esfuerzos orientados a fortalecer las competencias de los trabajadores municipales.

La Gestión del talento humano, según Chiavenato (2009), es el conjunto de políticas, procesos interactivos, orientadas a dirigir cargos gerenciales, con la finalidad de integrarlos, recompensarlos, desarrollarlos y retenerlos; se establece que en una gestión del talento humano, mientras más motivados estén los trabajadores con el servicio público, mayores serán las probabilidades de pertenecer e identificarse con su organización donde labora, considera cuatro modelos de evolución del talento humano: El modelo burocrático, el modelo de gestión estratégica y orientación a resultados y el modelo de servicio público, planteamientos que deben ser asimilados y aplicados por la Gestión del talento humano en las municipalidades, contribuyendo estratégicamente con el cumplimiento del objetivo organizacional, esto es posible si es que va acompañado de planes de capacitación, a través de un aprendizaje continuo y permanente, con programas de incentivos, para motivar e incrementar la productividad laboral, evitando la fuga de talentos. (Sanabria, 2015.p.23).

En el ámbito municipal, Majad (2016), expresa que la gestión de recursos humanos desarrollará mecanismos informativos, para organizar, ejecutar, controlar y aumentar las probabilidades de la conducta de los trabajadores que integran, siendo coherentes con los objetivos, donde exista, una identidad, cultura y filosofía integral de la organización.

La presencia del trabajador en las organizaciones es importante, Agudelo, (2019), lo describe como puntos claves, contando con la formación, capacitación, fortalecimiento de las capacidades, para ello la organización destinará un presupuesto que cubra dichos gastos, teniendo en cuenta que el único recurso de la organización que genera calidad y competitividad es el capital humano.

Romero y Salcedo (2019) Indica que el procesos del recurso humano en las instituciones públicas, las remuneraciones de los trabajadores municipales, son fijadas por el Gobierno central, lo que no permite, atraer a los mejores talentos del mercado laboral, hacia la organización; por lo tanto el personal actual se encuentra con falta de capacitación, desmotivación, junto a esta problemática, las municipalidades asignan bajos recursos para fortalecer las competencias de los trabajadores, las autoridades municipales, son miopes y no entienden que los trabajadores, son la pieza primordial para lograr los objetivos.

La gestión de talento humano, en las municipalidades, representa un factor estratégico que contribuye en la generación de la competitividad y calidad de los servicio locales, por lo tanto se convierte en una disciplina, que tiende un puente conceptual, de la gestión del recurso humano y la competitividad institucional, porque a través de ella, se logra ventajas competitivas, esto permite, aplicar sistemas de gestión del talento humano; así como reconocer, que solo el factor humano permite el éxito en las organizaciones, aplicando los procesos de selección, capacitación, desarrollo de competencias a sus colaboradores; finalmente la dirección estratégica de los recursos humanos, aportan valor y su práctica continua conduce a mayores resultados positivos de las organizaciones, generando desde luego ventajas competitivas, el recurso humano, es muy valioso para la organización, porque es el único que posee los conocimiento, experiencias, actitudes y habilidades, que se deben fortalecerse permanentemente.

De acuerdo con, Chiavenato (2009), se ha establecido la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones: conocimiento, habilidades, aptitudes y actitudes.

Los trabajadores deben ser motivados, para incrementar su esfuerzo y realizar un buen desempeño en las funciones asignadas, un trabajador satisfecho, transmite su alegría y conformidad, atendiendo bien a los usuarios (Ríos y Romero, 2018. p.18); indica que la motivación, es algo subjetivo, requiriendo atención y utilizar estrategias para motivar a los trabajadores, es como entender las necesidades de los colaboradores, puesto que ésta impulsa al trabajador actuar de una manera diferente y positiva en el cumplimiento de sus funciones asignadas (Williams, 2018. p. 23).

La motivación laboral, Steer, Porter y Bigley, (2003), citado por, Vásquez, (2017) establece que es como “una fuerza que energiza, dirige y canaliza el comportamiento humano”, es la fuerza que moviliza al trabajador para ejecutar mayores esfuerzos en forma sostenida, con la finalidad de lograr y cumplir las metas y objetivos organizacionales, la motivación laboral, es un constructo; a la vez es holístico, donde involucra los aportes de investigaciones de varias disciplinas, que ha dado una considerable información, tanto teórica como práctica, para el entrenamiento de los trabajadores, orientándose a la consecución del objetivo institucional. (Cerna, 2017. p.24).

La motivación laboral, de acuerdo a Sánchez y García (2017), la describen como aspectos relevantes para los trabajadores, puesto que la fidelidad de un trabajador para con su institución, deriva del trato al trabajador, ello aumenta la productividad, minimiza el ausentismo laboral, la rotación, la satisfacción personal y profesional es recompensado por el buen desempeño, al logro de los objetivos institucionales trazados; a la vez Pizarro, Fredes y Inostroza (2019), describen que la motivación laboral no depende sólo del interés intrínseco de los trabajadores, también depende de los recursos con que se cuenta, para realizar las funciones asignadas, puesto que si un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo, éste tendrá una respuesta a la medida de las exigencias, por el contrario estará insatisfecho, realizando su labor sin tener en cuenta la eficiencia y la calidad.

De acuerdo a Peña y Villon (2018). En un contexto actual, un mundo globalizado, se afrontará permanentes cambios en el contexto laboral y del conocimiento, así como en las organizaciones a través del desarrollo asertivo donde la motivación laboral tiene relación con la satisfacción laboral, como también en los entornos laborales, si las organizaciones practican un grado de motivación en sus trabajadores, ello redundara en nivel alta de satisfacción de los usuarios, asimismo Nazario (2006),

indica que la motivación laboral, es consecuencia de la relación con la remuneración y las compensaciones, puesto que sí, el trabajador tiene una retribución suficiente, ello se refleja en sus condiciones de vida, asociado con un mínimo de relax personal, familiar, desde luego una remuneración justa, lo llevará a realizar un trabajo satisfactorio, es importante identificar cuáles son los objetivos personales, los que deben ir relacionados con los objetivos institucionales.

La motivación laboral, se le conoce como la fuerza motivadora que impulsa a los trabajadores a realizar actividades en las funciones que desempeña de una manera satisfactoria y voluntaria, Chiavenato (2009) estas situaciones psicológicas intrínsecas, asociadas a la actitud, las aspiraciones y el afán de aprendizaje, nos lleva a entender las conductas de los trabajadores (García, 2018. p.20).

La motivación laboral, es la voluntad para desarrollar niveles satisfactorios de esfuerzo, para alcanzar las metas institucionales, con la condición que se le ofrezca al trabajador las posibilidades de satisfacer sus necesidades personales y familiares, por lo tanto, va asociado a las metas personales de los trabajadores. (Cueva Cardan., 2018. p.30).

La motivación laboral, es esa voluntad del trabajador para realizar grandes esfuerzos, como resultado final es alcanzar las metas organizacionales trazadas, la recompensa de dicho esfuerzo orientado a la satisfacción de sus necesidades individuales y familiares; los componentes de las actitudes laborales, como la actitud ante un proceso de evaluación de un supervisor en el centro laboral, o el componente afectivo en las actitudes de un jefe, la actitud del comportamiento para tomar una acción de satisfacción o insatisfacción laboral,

Considerando las opiniones de los autores citados, nos llevaron a tener en cuenta la variable motivación laboral y sus dimensiones como el logro (nivel de logro y autonomía), el reconocimiento (las políticas laborales y la retribución del trabajador), el crecimiento profesional (desarrollo personal, línea de carrera en la organización y el aprendizaje), finalmente las relaciones interpersonales (relaciones cercanas en el centro laboral).

En tal sentido, el objetivo primordial del presente trabajo es determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano por competencias y la motivación de los colaboradores en una Municipalidad de la Región Lambayeque. Como objetivo específico está el identificar las características que tiene la Gestión del Talento Humano por competencias que viene realizando esta municipalidad; analizar los niveles de la motivación de los colaboradores y establecer los factores de la gestión de talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores.

A partir de los objetivos trazados, se estableció la siguiente hipótesis. Existe relación entre la Gestión del Talento Humano por competencias con la motivación de los colaboradores en una Municipalidad en la Región Lambayeque

2. Material y métodos.

Fue un estudio descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo, según, Hernández y Mendoza (2018), donde en sus características de medición, se presentaron variables, las mismas que proporcionaron un enfoque general y aproximado especialmente a una determinada realidad, la cual es determinar la relación entre la variable gestión del talento y la motivación de los colaboradores de una la Municipalidad en la Región Lambayeque, el diseño, fue no experimental transversal, considerando la razón, el periodo y la secuencia del estudio, aplicándose un cuestionario en una sola ocasión, en un mismo momento a los sujetos de la muestra, aplicando un corte en el tiempo y espacio, con el propósito de la recogida de información, en los respectivos análisis y mediciones de cada variable en estudio.

La población fue de 288 trabajadores municipales (Planilla única de pagos de la Municipalidad-2019), que realizan funciones administrativas con características similares, en el desarrollo de sus actividades de gestión.

La muestra, fue no probabilística de una población finita aleatoria simple de los involucrados, de acuerdo a Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013), indican que se requiere contar con información de los trabajadores que realizan labores administrativas, cuyo marco muestral fueron los trabajadores administrativos, el criterio de inclusión estuvieron los trabajadores administrativos mayores a 20 años de edad y los criterios de exclusión estuvo los trabajadores menores a 65 años de edad, siendo la muestra de 165 trabajadores municipales.

Para recolectar los datos se diseñó el instrumento llamado cuestionario, donde los participantes contestaron en forma presencial, cuyas respuestas se analizaron cuantitativamente, aplicándose el instrumento los a los 165 trabajadores municipales en el periodo del 11 al 18 de noviembre del 2019,

La Confiabilidad y validez del cuestionario, de acuerdo a los datos analizados de las variables observadas, no se siguieron una distribución normal. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach como un indicador de la confiabilidad del instrumento se obtuvo una magnitud superior al 0.60 siendo alta la fiabilidad.

En cuanto a la validez del instrumento, se ha tenido en cuenta la validez de constructo, considerando el grado de correspondencia entre los resultados de la prueba y los conceptos de la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad, la validación se realizó por tres expertos de la especialidad.

En cuanto a la Gestión del talento humano, se utilizó el cuestionario constituido por 16 ítems, que cuentan con un formato escala de Likert, con 5 criterios de respuesta, que va desde 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, aplicado a 165 trabajadores, se evaluó la confiabilidad del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach ($\alpha=0,800$), el cual resultó satisfactorio; los autores Escofer, Folgueiras, Luna y Palou, (2016), indican “medimos aquello que queremos medir y nos acercamos de un modo más fiable a la investigación científica”.

Para la motivación laboral, se utilizó el cuestionario constituido por 18 ítems, con un formato escala de Likert, con 5 criterios 1 “totalmente en desacuerdo” y 5, “totalmente de acuerdo”, en la evaluación de la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach ($\alpha=0,816$), el mismo que resultó satisfactorio; León y Fernández (2018), lo describen como “instrumento que cumple las características técnicas requeridas para ser considerado un recurso de evaluación válida y fiable”. Para analizar los de datos, se utilizó un software estadístico SPSS Statistics v.25.

3. Resultados

Los resultados en cuanto a sexo; el 46.10% (n=76) fueron hombres, el 53.9%(n=89) fueron mujeres, la edad el 12.10% (n=20) tienen la edad entre los 20 y 30 años de edad, el 54.5%(n=90), se ubican en el rango de 31 hasta los 45 años de edad, el 24.20% (n=40), tienen una edad de entre los 46 y 60 años de edad, y el 9.10% (n=15) de los trabajadores se ubican con más de los 60 años de edad. El grado de estudios, el 59.40% (n=98), de los trabajadores cuenta con estudios de educación secundaria, el 12.10%(n=20), cuenta con estudios de bachillerato de institutos de Educación superior no universitaria, el 22.40% (n=37), cuentan con títulos universitarios de diferentes profesiones y solo el 6.10% (n=10) cuenta con el grado de maestros.

Con respecto a la variable gestión del talento humano

En la tabla 1, se muestra las cargas factoriales en el 1º orden de la gestión del talento humano. Cuyas cargas factoriales de las variables latentes oscilan de entre 0.543(TH4) a 0.755(TH1), las mismas que son positivas y significativas. La consistencia interna del instrumento medida a través del Alfa de Cronbach ($\alpha=0.800$) resultó ser satisfactoria. Los índices de bondad de ajuste del modelo ($X^2=740.48$; $gl=120$; $CFI=0.742$) resultaron ser aceptables

Tabla 1.

Carga factorial estandarizada y alfa de Cronbach de la gestión del Talento humano.

Ítems	Carga Factorial (I)
TH1.-La institución posee un Manual de Puestos donde se especifique las características de cada puesto de trabajo	0,755**
TH2.-Los servidores actuales poseen los estudios requeridos según el perfil de puesto de trabajo	0,556**
TH4.-La institución brinda diplomados, cursos, etc para todos los servidores	0,543**
TH10.-Las destrezas que posee el trabajador actual son bien valoradas por el jefe inmediato	0,592**
TH11.-Los jefes tienen aptitudes como trabajo en equipo, liderazgo e inteligencia emocional	0,698**
TH14.-En la actualidad la institución valora el compromiso de cada servidor	0,658**
CFI	α
0,742	Cronbach
	0,800

(**<0.001)

Fuente: Diseño propio

Tabla 2

Carga factorial estandarizada y alfa de Cronbach de la motivación laboral.

Ítems	Carga Factorial
M26.-La organización promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores	0,761**
M27.-La organización incentiva el crecimiento profesional de sus colaboradores	0,785**
M28.-En la organización existen políticas de promoción o ascensos a los mejores talentos	0,778**
M29.-En la institución existe un programa de desarrollo a corto a largo plazo que permita actualizar los cuadros laborales	0,697**
M30.-De acuerdo a mi desempeño, la organización fomenta las adquisiciones de nuevos conocimientos y habilidades	0,677**
CFI	α
0,737	Cronbach
	0,816

(**p<0,001)

Fuente: Diseño propio

En la tabla 2, se muestra las cargas factoriales en el 1º orden de la motivación laboral. La variable latente oscila de entre 0.677(M30) a 0.785(M27), las mismas que son positivas y significativas. La consistencia interna del instrumento medida a través del Alfa de Cronbach ($\alpha=0.816$) resultó ser satisfactoria. Los índices de bondad de ajuste del modelo ($X^2=1000.44$; $gl=153$; $CFI=0.737$) resultaron ser aceptables

Tabla 3

Carga factorial estandarizada de la gestión del talento humano y la motivación laboral.

TALENTO HUMANO		MOTIVACION LABORAL	
VAR.	C. Factorial	VAR.	C. Factorial
TH1	0,755	M26	0,761
TH2	0,556	M27	0,758
TH4	0,543	M28	0,778
TH10	0,592	M29	0,697
TH11	0,698	M30	0,677
TH14	0,658		

Fuente: Diseño propio

Tabla 4.

Estadística descriptiva: Promedios, desviación estándar, varianza, y correlación de las variables.

Variabes	Media	D.S.	Varianza	1	2
Talento Humano	3.64	0.51	0.26	1.0000	
Motivación	5.50	0.54	0.30	0.705**	1.000

(**p<0,001)

Fuente: Diseño Propio

En la tabla 4 se presenta el estadístico descriptivo, así como la correlación de la variable talento humano y motivación laboral. Apreciándose que la correlación entre las variables es ($r=0.705$; $p<0.001$), siendo positiva y significativa.

A través de los resultados obtenidos, se demuestra que la gestión del Talento Humano es un factor que influye positiva y significativamente sobre la motivación labora ($r=0.800$; $p<0.001$); se cuenta con evidencia estadística, para afirmar que la gestión del talento humano es un factor influyente en la motivación laboral en los trabajadores en la Municipalidad investigada. Por lo tanto, se confirmado la hipótesis de trabajo, también se ha demostrado que existe una correlación positiva y significativa ($r = 0.816$; $p<0.001$) entre las variables de la gestión del talento humano y la motivación laboral en la Municipalidad investigada, medidas a través del coeficiente de correlación de Pearson (Bonett y Wright, 2000; Pearson, 1929, 1931); por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que la gestión del talento humano y la motivación laboral están relacionadas entre sí.

4. Discusión

Las municipalidades del país y en especial la municipalidad investigada, en la actualidad, enfrentan diversos cambios, a consecuencia del avance de la tecnología, las políticas públicas y otros aspectos sociales, sin duda el recurso humano es el capital más importante de toda organización, de ahí que el proceso para gestionar personas, se define como el conjunto de acciones y procedimientos, orientados a gestionar las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, para resolver problemas de cara a la atención al usuario, dicha acción se debe realizarse a través de un manual de puestos que especifique las características de cada puesto de trabajo y que debe ser de conocimiento de todos los trabajadores, (Dota y Samaniego, 2015. p.33); como también es la

suma de acciones y actividades, debidamente planificadas de forma estratégica, para establecer objetivos e indicar el norte, sobre todo en los cargos gerenciales vinculados a la gestión de personas, actividades que conllevan al reclutamiento, selección, programas de capacitación, (Ccahuay Cercado, Jara Roncal & Vásquez Coronado., 2020) y evaluación de las labores que realizan, deficiencia que debe superar la organización investigada, indicado en la variable latente (TH1) .

La municipalidad, debe tener presente que los trabajadores cuentan con los estudios que requiere cada puesto de trabajo, deficiencia que debe superar (TH2), para tal acción se promoverá la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades en su trabajadores, de acuerdo a Pizarro, Fredes y Inostroza, (2019), establece que la motivación en el trabajo es una fuerza psicológica que conlleva a los trabajadores a iniciar, desarrollar, mantener así como a mejorar sus labores diarias que realiza, la motivación son acciones que integra diversos aspectos, como los tipos de necesidades para tener una conducta motivada, la conexión entre un trabajo bien realizado con la satisfacción de necesidades y la presencia de procesos cognitivos, como la autosuficiencia y la equidad en las funciones que realiza.

Para superar la deficiencia expuesta en el párrafo precedente (TH4), la municipalidad desarrollara programas de capacitación, a través de cursos, diplomados, para todos sus trabajadores municipales, fortaleciendo la capacidades y habilidades, asegurándose de que el personal cuente con la formación requerida según el perfil del cargo, situación que ha sido reclamada por los participantes en la encuesta.

Un proceso de gestión del talento humano por competencias, debe ser integral, identificando y mejorando las capacidades laborales de los trabajadores en los diferentes niveles y grupos ocupacionales, orientados a tres aspectos que son: El saber que se relaciona con los conocimientos de los trabajadores; saber hacer con las habilidades, capacidades y destrezas; así como el ser que están relacionados con los valores y actitudes de los trabajadores municipales, ello se logrará a través de acciones de capacitación, ya que en la actualidad son poco valoradas las destrezas de los trabajadores (TH10), la capacitación es un mecanismo para la transmisión de los conocimientos hacia los trabajadores, para lograr el cumplimiento de los objetivos, ejecutando procesos de cambios organizacionales en las municipalidades de la región y del país, (González, 2019, p.91)

El gestionar el talento humano, en instituciones exitosas y competitivas, se enfocan en acciones descentralizadas y de empoderamiento en el trabajo, con un liderazgo participativo, enfocándose en la proactividad del personal, buscando la fidelidad laboral, (Bravo Andanaque, 2020), como herramientas que van direccionada a la filosofía de calidad en atención al usuario, deficiencia que la organización municipal debe superar (TH11), teniendo en cuenta que el recurso humano es el único recurso que da ventaja competitiva, por ello hoy más que nunca, la municipalidad requiere contar con funcionarios y trabajadores competitivos, para ser una institución diferenciadoras dando un buen servicio al usuario.

Otros de los hallazgos, es que la municipalidad no valora el compromiso e identificación de los trabajadores (TH14), así como los jefes tienen muy poca inclinación y actitudes para el trabajo en equipo, el liderazgo para motivar al personal a través de la aplicación de técnicas de inteligencia emocional, según, (Pinedo y Quispe, 2017. p.20), el gestionar personas es una actividad sensible a la concepción del trabajador, ésta depende mucho de la cultura de la organización, su estructura organizacional, el contexto ambiental, la tecnología que se utilice, depende mucho de los procesos internos de capacitación, desarrollo de las personas, acciones que conllevan a que el personal esté motivado y actúe en diferentes situaciones que se presente en el desempeño de sus funciones definiendo y desarrollando acciones en situaciones dudosas, utilizando toda su energía y capacidad para cumplir el objetivo organizacional.

En cuanto a la motivación laboral, la municipalidad, debe superar esta deficiencia (M26), en la actualidad muy poco se promociona el desarrollo el crecimiento profesional y laboral de los trabajadores municipales, tampoco se fomenta la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y capacidades laborales, Sánchez y García (2017), establecen que la satisfacción del colaborador con su

centro de trabajo, también se considera al entorno laboral, que son situaciones muy relevantes, que deben tener en cuenta los gerentes de las municipalidades; por lo tanto la fidelidad de un colaborador con su centro laboral, depende de un buen nivel de satisfacción laboral. Un colaborador satisfecho, realiza una serie de actitudes positivas en el desarrollo de sus funciones, que pueden estar orientadas hacia un trabajo general o específico.

Un buen proceso de gestión del talento humano por competencias, esta orientados a la atracción, incorporación de nuevos recursos humanos, mejorando sus competencias y capacidades, para cumplir con los objetivos de la organización (Casma, 2015. p.21), para incentivar el crecimiento profesional de los colaboradores (M27), habida cuenta los recursos humanos son poseedores de rasgos de carácter, actitudes, valores, conocimientos, capacidades, experiencias individuales que sumados hacen la diferencia y la calidad de servicio de la municipalidad, por tal razón esa conducta o comportamiento debe ser gestionadas sin vulnerar sus derechos, evaluando su rendimiento laboral en forma coherente e imparcial (Sosa, 2018. p.22).

Una buena gestión del talento humano, lleva consigo procesos de motivación de personal, que deben estar encaminado a generar un clima laboral, para que los empleados se desenvuelvan y realicen sus tareas rutinarias, en un ambiente cómodo y agradable, para ello existen factores como la comunicación abierta en la organización, la colaboración mutua entre jefes y empleados, un liderazgo transformacional que involucre la responsabilidad en cada puesto de trabajo, una línea de carrera técnica y profesional, condiciones físicas, acciones dirigidas a la satisfacción del trabajador, cuya motivación laboral, según Peña y Villón (2018), “Se entiende como el resultado de las interrelaciones de la persona y el estímulo realizado por la institución con el fin de crear elementos que impulse e incentive al trabajador al logro de su objetivo”, la organización municipal investigada, para superar la deficiencias (M28 y M29), deberá generar políticas de promoción y ascensos, acompañado de programas de desarrollo de personal a corto y mediano plazo, generando cuadros laborales debidamente capacitados, que le permita actualizar e incrementar sus capacidades laborales de los trabajadores.

Considerando que los servidores de la institución investigada, tienen la voluntad de mejorar y hacer bien las acciones que realizan, pero no se conocen políticas relacionadas a gestionar el talento humano, con orientación al cumplimiento de los objetivos organizacionales, situaciones que reflejan la relevancia del estudio. Las futuras investigaciones es ampliar a otras realidades municipales para la comprensión de la problemática.

Finalmente, se demuestra que la gestión del Talento Humano es un factor que influye en la motivación laboral ($t=0.800$; $p<0.001$), aceptándose la hipótesis de trabajo, existiendo correlación entre las variables de estudio ($r = 0.816$; $p<0.001$).

La presente investigación, es relevante e innovadora, porque está orientada a la gestión del talento humano en el sector municipal, los estudios en estos temas son limitados, su abordaje posterior establecerá nuevas líneas de investigación para la generación de conocimientos, que deben ser explorados; por que contribuirá a la sensibilización y concientización de la importancia que adquiere la gestión del talento humano en las municipalidades.

Las limitantes que se presentaron, al realizar esta investigación, radico en la falta de motivación del trabajador municipal para proporcionar la información, por temor a represalias, cambios o rotaciones de su puesto de trabajo, aunado a ello la poca información municipal sistematiza, que sirva como insumo para la toma de decisiones en la institución.

5. Conclusiones

- La gestión del Talento Humano por competencias es un factor que influye en la motivación laboral de los colaboradores en una Municipalidad de la Región Lambayeque ($r=0.800$; $p<0.001$).
- Referente a la variable gestión del talento humano a nivel de dimensiones formación, especialización, destrezas, aptitudes y compromiso laboral en la municipalidad, se obtuvo una correlación alta de 0,800, teniendo una incidencia directa en la motivación laboral.
- La variable motivación laboral, a nivel de la dimensión, desarrollo de personal, línea de carrera y aprendizaje, tienen una relación significativa de 0,816, donde la motivación tienen una incidencia directa con el desarrollo y aprendizaje laboral.
- Respecto a las variables gestión del talento humano y la motivación laboral, tienen una relación significativamente alta de ($r = 0.816$; $p<0.001$), quiere decir que la gestión del talento humano, se asocia directamente con la motivación laboral.

Agradecimiento

El agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, Perú, por el financiamiento total de esta investigación, a la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, por darnos la oportunidad a los docentes investigadores para culminar con éxito el presente trabajo de investigación, de la misma forma nuestro agradecimiento a las autoridades, y funcionarios especialmente de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chiclayo, ya que nos permitió recoger la información que están detallados en este pequeño aporte teórico.

6. Referencias

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Bravo, A. (2020). Estrategia de marketing relacional para lograr la fidelización de los estudiantes de artes & diseño gráfico empresarial de una universidad. *Rev. Tzhoecoen Vol. 12 / N° 3*, pp. 334-347 DOI: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1331>
- Ccahuay, C., Jara, R. & Vásquez, C. (2020). Plan de mejora en la gestión operativa para reducir costos de la Empresa Shalom Empresarial S.A.C. Chiclayo. *Rev. Tzhoecoen. Vol. 12 / N° 3*, pp. 348-359 - ISSN: 1997-8731. DOI: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1332>
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerna, J. P. (2017). *Motivación laboral en la percepción del desempeño laboral - centro juvenil de diagnóstico y rehabilitación Santa Margarita 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5582/Cerna_QJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2009.). *Gestión del Talento Humano*. (3ra. ed.). México. McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Dota, M. Y. y Samaniego, M. A. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito jardín Azuayo. Periodo 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Ecuador. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/38669288.pdf>
- García, A. M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte-2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, C. M. (2019). *La Gestión del Talento Humano como componente que contribuye al éxito del cambio organizacional*. (Tesis de licenciatura). Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/12144/>
- Hernández, R & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México: McGrawHill. Education.
- Hernández V. & Santamaría N. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5(3), 1-36. Recuperado a partir de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111>
- Inei-2017. (2018). *Perú, Perfil Sociodemográfico, informe nacional, Censo nacional 2017*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jara, A., Asmat, N.; Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del Talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol.23, nùm. 83, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Majad, M. (2016). Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, vol.40, nùm.88, pp.148-165, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, Vol.9, nùm.17, pp133-145. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>
- Ñaupas P., Mejía M., Novoa R. & Villagómez P. (2013). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Peña, H. & Villòn, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pinedo, C. C. y Quispe, L. J. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores de Lima. Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

ANASTACIO, C. A., GARCÍA, A. J. y MEGO, O. *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*. Rev. Tzhoecoen. Octubre - diciembre 2020. Vol. 12 / N° 4, pp. 436-448 - ISSN: 1997-8731

- Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la Salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol.24, núm. 87. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>
- Ríos, J. & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa. Huanuco-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>
- Romero, L. M. y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, Vol.11 N° 2 2019/pp.99-117. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560460636005/html/index.html>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión del Talento Humano en el sector público, Estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo.
- Sánchez, M. & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, Vol.22, núm, 2, .pp.161-166; Recuperado de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Sosa. P. E. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Instituto de Investigaciones. Obtenido de: <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vásquez, M. T. I. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chíncha-RAR-EsSalud-Lima-2016*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%c3%a1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Williams, N. (2018). *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I,E,P Jesús Maest5ro Nuevo Chimbote-2018*. (Tesis de licenciatura). Nuevo Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19148/williams_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y