



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano del personal contratado en la
Municipalidad distrital de Independencia, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Fabio Abundio Figueroa Osorio

ASESOR:

Dr. Nicolas Álvarez Carrillo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Página de Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El Bachiller **FABIO ABUNDIO FIGUEROA OSORIO**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL CONTRATADO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, 2018

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Nuevo Chimbote, 19 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mg. Luis Marcelo Oliva Jimenez

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo, comprensión y fraternidad para el logro de mis objetivos.

A mis hijos motor y motivo que me alientan en todo momento y a la compañera de mi vida que me apoyo en todo momento; a los asesores y amigos quienes me apoyaron a cumplir el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Fabio Abundio

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la municipalidad por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

Al Docente, quien con su exigencia me alentó a lograr que la investigación sea exitosa, asesorándome y guiándome en el desarrollo de la tesis, gracias por su paciencia y dedicación.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El autor

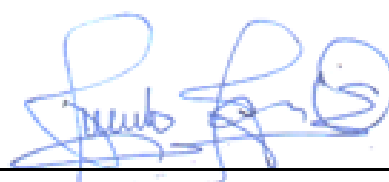
Declaratoria de Autoría

Yo, Fabio Abundio Figueroa Osorio, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018" presentado en 125 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Enero del 2019



Fabio Abundio Figueroa Osorio
DNI: 31860973

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Resumen	xv
Abstract	xvi
Índice	ix
I. Introducción	17
1.1.realidad problemática:	17
1.2.trabajos previos:	22
1.3.teorías relacionadas con el tema:	24
1.4.formulación del problema:	31
1.5.justificación del estudio:	31
1.6.hipótesis:	32
1.7.objetivos:	32
II. Método	34
2.1.diseño de investigación:	35
2.2.variables, operacionalización:	35
2.3.población y muestra	37
2.4.técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	38
2.5.métodos de análisis de datos:	38

2.6.aspectos éticos:	39
III. Resultados	40
IV. Discusión	78
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones:	87
VII. Referencias	89
Anexos	93
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Anexo 3: Base de datos	
Anexo 4: Certificado de validez	
Anexo 5: Permiso	
Anexo 6: Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias de las estrategias de las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.	41
Tabla 2. Frecuencias del personal que cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.	42
Tabla 3. Frecuencias de las necesidades reales de la cantidad de personal que requiere la municipalidad para cumplir con sus objetivos y funcionar de modo eficiente en un periodo determinado.	43
Tabla 4. Frecuencia de informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.	44
Tabla 5. Frecuencia de elaboración los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.	45
Tabla 6. Frecuencia de los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.	46
Tabla 7. Frecuencia de la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.	47
Tabla 8. Frecuencia del personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.	48
Tabla 9. Frecuencia de la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.	49
Tabla 10. Frecuencia de cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.	50
Tabla 11. Frecuencia de cuenta con un registro de vida de cada trabajador, administrada por el área de gestión de talento humano, en donde se guarda su currículum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.	51
Tabla 12. Frecuencia de se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.	52

Tabla 13.	Frecuencia de se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad.	53
Tabla 14.	Frecuencia de se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.	54
Tabla 15.	Frecuencia de se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.	55
Tabla 16.	Frecuencia de la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.	56
Tabla 17.	Frecuencia de las compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.	57
Tabla 18.	Frecuencia de la municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.	58
Tabla 19.	Frecuencia de se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.	59
Tabla 20.	Frecuencia de las pensiones de la municipalidad se centran en la Oficina Nacional Previsional (ONP).	60
Tabla 21.	Frecuencia de la municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores	61
Tabla 22.	Frecuencia del personal de la municipalidad se capacita de manera externa.	62
Tabla 23.	Frecuencia de la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.	63
Tabla 24.	Frecuencia de la comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.	64
Tabla 25.	Frecuencia de las relaciones entre los servidores son las adecuadas.	65
Tabla 26.	Frecuencia del personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.	66
Tabla 27.	Frecuencia de las autoridades buscan el bienestar social.	67
Tabla 28.	Frecuencia de una cultura y clima organizacional adecuado.	68
Tabla 29.	Frecuencia de la comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.	69

Tabla 30.	Frecuencia de la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	70
Tabla 31.	Frecuencia de la planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	71
Tabla 32.	Frecuencia de la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad distrital de Independencia, 2018	72
Tabla 33.	Frecuencia de la gestión del empleo en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	73
Tabla 34.	Frecuencia de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	74
Tabla 35.	Frecuencia de la compensación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	75
Tabla 36.	Frecuencia de la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	76
Tabla 37.	Frecuencia de la gestión de relaciones humanas y sociales en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	77

Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Barra de las estrategias de las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.	41
Figura 2.	Barra del personal que cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.	42
Figura 3.	Barra de las necesidades reales de la cantidad de personal que requiere la municipalidad para cumplir con sus objetivos y funcionar de modo eficiente en un periodo determinado.	43
Figura 4.	Barra de informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.	44
Figura 5.	Barra de elaboración los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.	45
Figura 6.	Barra de los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.	46
Figura 7.	Barra de la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.	47
Figura 8.	Barra del personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.	48
Figura 9.	Barra de la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.	49
Figura 10.	Barra de cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.	50
Figura 11.	Barra de cuenta con un registro de vida de cada trabajador, administrada por el área de gestión de talento humano, en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.	51
Figura 12.	Barra de se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.	52

Figura 13.	Barra de se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad	53
Figura 14.	Barra de se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo	54
Figura 15.	Barra de se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo	55
Figura 16.	Barra de la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.	56
Tabla 17.	Barra de las compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.	57
Figura 18.	Barra de la municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.	58
Figura 19.	Barra de se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad	59
Figura 20.	Barra de se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.	60
Figura 21.	Barra de la municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores.	61
Figura 22.	Barra del personal de la municipalidad se capacita de manera externa.	62
Figura 23.	Barra de la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.	63
Figura 24.	Barra de la comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.	64
Figura 25.	Barra de las relaciones entre los servidores son las adecuadas.	64
Figura 26.	Barra del personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.	66
Figura 27.	Barra de las autoridades buscan el bienestar social.	67
Figura 28.	Barra de una cultura y clima organizacional adecuado.	68

Figura 29.	Barra de la comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.	69
Figura 30.	Barra de la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	70
Figura 31.	Barra de la planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad distrital de Independencia, 2018	71
Figura 32.	Barra de la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad distrital de Independencia, 2018	72
Figura 33.	Barra de la gestión del empleo en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	73
Figura 34.	Barra de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	74
Figura 35.	Barra de la compensación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	75
Figura 36.	Barra de la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	76
Figura 37.	Barra de la gestión de relaciones humanas y sociales en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.	77

Resumen

La investigación presento un nivel descriptivo y un diseño no experimental porque no se manipulo a la variable, de alcance temporal transeccional porque la recolección de la información se realizó en un solo momento, teniendo como objetivo general describir la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018, durante el proceso de la investigación se utilizó como población a 120 trabajadores, la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, pasando por un proceso de validez a través de juicio de expertos y un proceso de confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto y el cálculo del alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión: La gestión del talento humano que realiza la municipalidad se percibe que el 22.83 % considera que la gestión del talento humano del personal contratado es deficiente, el 72.83 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es regular y el 4.35 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es eficiente, reflejando que se puede afirmar que la gestión de recursos humanos que realiza la municipalidad presenta deficiencias, por lo tanto las autoridades deben poner más empeño en mejorar las deficiencias presentadas en la investigación.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Gestión del Empleo.

Abstract

The research presented a descriptive level and a non-experimental design because the variable was not manipulated, with a transseccional temporal scope because the collection of the information was carried out in a single moment, having as a general objective to describe the human talent management of the personnel hired in the district municipality of Independencia, 2018, during the research process was used as a population to 120 workers, the survey technique and its instrument the questionnaire, going through a process of validity through expert judgment and a process of reliability through the application of a pilot test and the calculation of Cronbach's alpha. Reaching the conclusion: The management of human talent carried out by the municipality is perceived that 22.83% consider that the human talent management of contracted personnel is deficient, 72.83% consider that the human talent management of the contracted staff is regular and the 4.35% consider that the management of the human talent of the hired personnel is efficient, reflecting that it can be affirmed that the human resources management carried out by the municipality has deficiencies, therefore the authorities should put more effort in improving the deficiencies presented in the research.

Keywords: Human talent management, Employment Management.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Hace mucho tiempo la gestión del talento humano se torna importante para toda institución, porque el elemento humano es considerado primordial para el desarrollo empresarial, por tales motivos las diferentes empresas del mundo realizan estrategias relacionado al desarrollo del personal para que la gestión que realicen sea la más adecuada.

Crescendo (2015), explica que favorece mucho a la empresa lograr que sus trabajadores se encuentren motivados y ligados con sus quehaceres; destacando que gestionar el talento es “clave para las empresas u organizaciones para ser competitivas y ser diferenciados ante sus competidores”, como podemos citar la experiencia de la empresa Facebook; quienes, a inicios tuvieron problemas con el personal como toda organización en crecimiento y supieron superarlas, logrando ser una gran organización que es hoy en día, por estas razones se deben realizar capacitación y selección de personal, debido que se cataloga como el principal capital de toda organización, es con el cual se garantiza la concretización de los fines institucionales; como observamos, implantar las estrategias en gestión de talento, conducen a lograr mayor rentabilidad y un ambiente laboral apropiado, que dio lugar a esta empresa lograr el éxito y con colaboradores satisfechos e involucrados. Glassdorr (2013), menciona que Facebook es la empresa que tiene a sus trabajadores más satisfechos en todo el mundo; además manifiesta que esto repercutió en la producción por cada trabajador, originando beneficios mayores por cada trabajador. Facebook accede a sus trabajadores elegir los proyectos en los cuales involucrarse luego de un año de trabajo, y les da opción a preferir incluso por su afinidad o experiencia; esta estrategia incluso llega a que cada trabajador tenga un soporte de dirección con los que se involucran en varios proyectos reales y de los cuales al finalizar escoge el trabajador en que proyecto desea introducirse; por lo que resulta beneficioso por experimentar y tomar decisión acertada para cubrir el puesto en el que mejor se adapta.

Como en el caso anterior se puede tomar a otras entidades que consideran el factor humano como el principal capital de toda organización, otra entidad

relacionada a la investigación es lo evidenciado por la empresa Microsoft que es una de las organizaciones más grandes del mundo y considera con una de las mejores en manejo de personal porque les brinda a sus trabajadores todas las facilidades posibles y les permite trabajar desde casa solo cumpliendo metas y objetivos que se les proponga, así también en la lista se podría citar a otras organizaciones de éxito explicando cómo llegaron a esta situación, esta es una interrogante que aún no puede ser respondida por algunas organizaciones principalmente en el sector público, donde la selección de personal no es adecuada y se evidencia que los cargos son otorgados políticamente.

En la actualidad, esta el área tiene un rol estratégico para las empresas. A respecto, Anza (2018) afirma que “vivimos en una era de información, conocimiento y talento”. De ahí que en México, la empresa Bimbo se ha constituido en un ejemplo interesante respecto a la gestión de recursos humanos porque concede especial valor a las capacidades y actitudes de sus trabajadores.

MacDonal (2018), remarcó que durante este período ha sido posible establecer controles donde no los había, con la puesta en marcha de procedimientos para los concursos, la aplicación de pruebas de idoneidad, el pago puntual de las planillas y muchos otros. “Hemos implementado grandes avances con el paso de los años, grandes mejoras y establecimos un método de gestión del talento humano y con salarios dignos, con el resguardo de los expedientes de todos los funcionarios, siempre enfocados en garantizar las buenas condiciones salariales y laborales de los trabajadores universitarios”. El crecimiento de la oficina ha ido acorde con el incremento de funciones, carreras y funcionarios que se han incorporado, pasando de procesos en papel hasta la digitalización de los sistemas y procedimientos. Para MacDonal la oficina ha crecido en la dirección correcta, desde la gestión basada en competencias, dotar al talento humano de mejora continua y ajustar a las personas al puesto, con el ambiente organizacional propicio, implementando talleres, programas de formación en nuevas habilidades y la preparación para la jubilación, entre muchas otras.

Ferrari (2018), CEO del Banco de Crédito del Perú (BCP) al explicar el proceso de transformación digital de los servicios que ofrece la compañía subrayó que “el mayor reto que tenemos hacia adelante es la falta de talento”. “El mundo se está transformando, por lo que los perfiles de sociólogos, psicólogos, estadísticos, etcétera, son súper demandados y escasos; y en el Perú eso se agrava”, señaló; hoy Ferrari durante su participación en el Foro de Economía, Finanzas y Política, organizado por el diario Gestión agregó que la compañía ya ha invertido unos US\$ 150 millones en el proceso de transformación digital y prevén invertir unos US\$ 150 millones adicionales; “pero lo más importante es invertir en el cambio cultural, los perfiles de la gente que estamos contratando son realmente diferentes”, remarcó. “La propuesta de valor que teníamos en el BCP hasta hace unos años era cero atractiva para estos perfiles, hemos tenido que cambiar la manera de trabajar de nosotros para ser atractivos para estos perfiles”, agregó Ferrari. Sostuvo que el BCP busca incursionar en nuevos negocios y en otros países, por ello el reto será lograr “atraer y retener el talento que necesitamos para poder seguir siendo líderes”.

Cueva (2018), presidenta de ESE Perú, en su entrevista por Expo capital humano Perú, nos habló sobre la “Gestión Multigeneracional” y cómo trabajarlas en las organizaciones. “que consiste en lograr como las cuatro generaciones (generaciones baby boomers, generación X, generación Y millennials, generación Z centencials) se comuniquen, las comunicaciones efectivas y el liderazgo son dos competencias hoy fundamentales, para llevar al equipo a su máximo rendimiento, basado en estilos asertivos de comunicación, encontrando similitud con las generaciones, liderar inspirando a los demás haciendo protagonistas y empoderando a los demás, liderazgo asertivo flexible con estilo de comunicación participativo”.

Sarmiento (2017), denomina como una inversión gestionar el talento de personas, que efectuar las técnicas de clasificación y atención a los empleados no son gastos, sino una inversión retornable, “porque nos referimos a la obtención de ventajas competitivas, que a través del desarrollo del talento natural del personal se garantiza el crecimiento de la empresa, con lo cual se obtendrá clientes fidelizados y trabajadores comprometidos; es así que gestionar talento de personal

nos conduce a encontrar el personal ideal que ocupe un puesto de trabajo, por lo que la responsabilidad es reclutar, capacitar, motivar y retener a los mejores; los que garantizaran a la empresa en su crecimiento económico y en ser competitivo.

Para Kamt. (2018), director comercial del portal de búsqueda y publicación de empleos Bumeran.com, resalta la importancia de implementar una buena gerencia de la felicidad en las empresas, que no sólo promueva buenas prácticas que aporten a un mejor ambiente laboral, sino que, sobre todo, brinde a cada colaborador las herramientas adecuadas para que pueda cambiar esos hábitos que no favorecen su felicidad, por aquellos que sí la promueven, está demostrado científicamente que la "felicidad" en el trabajo es un aliciente catalizador de la productividad laboral. El nuevo desafío de gestionar el talento apunta a la transformación personal en los trabajadores, que los ayuden a encontrar un sentido y utilidad a lo que hacen, así como a desarrollar relaciones positivas con sus compañeros; dos componentes que impactan en la felicidad de las personas.

En nuestro país se evidencia que pesar de la existencia de regímenes laborales en las entidades públicas, muchas de ellas, contratan al personal por afinidad política o conveniencia personal trayendo consigo problemas de gestión, plasmado en los medios de comunicación en donde se puede evidenciar la mala gestión de diferentes, gobiernos regionales y locales en donde el personal que labora en dicha entidad se ve envuelta en actos de corrupción y demostrando la mala selección de personal con la que cuenta nuestras entidades públicas, es por ello que surge la necesidad de realizar una evaluación de la situación laboral y del reclutamiento de trabajadores para las instituciones estatales.

Es así también que en la región Ancash se puede evidenciar actos de corrupción incluso en los procedimientos de ingreso laboral a las instituciones públicas, las cuales son noticias casi a diario por los diferentes medios de comunicación local, por otro lado el ámbito de investigación que se realiza en la municipalidad de independencia, no escapa de estas realidades de favoritismo o tráfico de influencias, lo que se muestran evidentes al ser manejados; en el transcurso de los años que han pasado diferentes gobiernos que siempre que una

nueva gestión de gobierno ingresa realiza cambios bruscos en cuanto a puesto y personal de cada área administrativa de la municipalidad, trayendo consigo deficiencias administrativas en la gestión y que cada trabajador se preocupe por su trabajo y permanecer en la municipalidad y se pierde en compromiso, la identidad que deben tener con el logro de objetivos.

Una de las debilidades de la Municipalidad de Independencia es gestionar el talento de sus trabajadores, como su interés o preocupación por el desarrollo profesional del personal, en tanto que no se brindan capacitaciones a los nuevos trabajadores y tampoco se les brinda un manual de las obligaciones y funciones que deben seguir en el puesto que están laborando y en gran parte los trabajadores realizan las actividades de forma empírica o por sugerencias de los compañeros de trabajo, por lo tanto la municipalidad debería implementar mecanismos que ayuden a fortalecer el desarrollo del personal y mejorar sus competencias con la finalidad que aporten a la gestión que se está realizando, por lo tanto la investigación tiene por finalidad determinar como viene siendo gestionado los recursos humanos, ello permitirá brindar alcances en mejora de observaciones encontradas.

Gonzales (2018), en su declaración para noticiero Huaraz noticias, en su renuncia al cargo de gerente expreso: “es verdad que hay temas pendientes que faltan realizar en el distrito, pero el nuevo equipo que designe el alcalde lo ejecutaran en el tiempo indicado, debo indicar que la gestión requiere mayor compromiso de sus funcionarios y trabajadores en general, como muestra de buena gestión hemos terminado en azul la parte contable, los problemas del personal que está sobredimensionada se han logrado organizar bajo el sistema de la ley servir, hoy solo trabajan 8 horas diarias, en la parte urbana se tiene orden y limpieza”.

1.2. Trabajos previos

Prieto (2013) en Medellín, investigó un modelo de gestión del talento humano como estrategia para generar arraigo del trabajador en la empresa; arribó a la conclusión que: En el mundo competitivo, el talento humano viene generando ideas únicas y se está volviendo capital invaluable de las empresas, estableciéndose

como variable competitiva, por lo que la lucha está en cómo captar, elegir y retener a sus trabajadores; para lograr ser exitosas.

El aporte de Arrobo (2013) en Ecuador, investigó sobre el talento humano por competencias; concluyó que los trabajadores de una empresa se constituyen en elementos valiosos que se involucra en un proceso productivo; que, las empresas que aplican mecanismos estratégicos de medición de desempeño a base de indicadores de gestión, se sentirán respaldadas, competitivas y eficientes cuando adoptan la política de capacitar permanentemente a su personal; lo cual implica el mejoramiento de los ingresos de los trabajadores en concordancia con su desempeño personal y apoyo a sus compañeros para beneficio de la empresa.

En el ámbito nacional Rojas y Vílchez (2018) en Lima, investigaron la influencia de gestión del talento humano en el desempeño laboral concluyen estadísticamente está probada la relación significativa según $p=0,000$ entre las variables.

Inca (2015) en Andahuaylas, investigó la correlación entre administración del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de este lugar, concluyó que existe relación entre las variables, las mismas que al ser sometidas a la prueba de Spearman se determinó un valor de 0.819, que representa una correlación positiva alta; afirmándose que desarrollar una buena gestión de talento del personal se logrará el buen desempeño de estos.

Asencios (2017) en Lima, investigó la relación entre talento humano y el ejercicio profesional en el hospital nacional Hipólito Unanue, concluyó: la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre las variables, el que se evidencia con los valores de coeficiente de correlación de 0.642 y un p valor de 0.000 con las pruebas de hipótesis.

Valentín (2017) en Huaylas investigó sobre la misión de fortalecer el talento del personal y el cometido profesional de los servidores de la red de salud Huaylas Sur, concluyó que el nivel de influencia es directa de causa y efecto, y altamente

significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), a razón de que los encuestados consideran en un 49.69% que se está gestionando el talento solo de manera regular.

Pinedo y Quispe (2017) investigaron el influjo de la gestión el talento de personas en la motivación de los trabajadores, concluyeron que en el procedimiento de inclusión y clasificación del personal obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación del 0.858; por lo que permitió demostrar la existencia de correlación positiva con la evidencia que los participantes refirieron que los procedimientos que emplea la organización para elegir personal son adecuados.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Chiavenato (2002), define que “la gestión del talento humano es predominante en las organizaciones, se califica como área muy sensible y a la cual hay que tomarle mucha importancia, por ser contingente y situacional, pues es preponderante por los aspectos culturales de cada organización, su estructura, los contextos ambientales, su objeto a lo que se dedica, la tecnología a utilizar, o otras variables internas”. (p.5). García, Sánchez y Zapata (2008) aseveran que “gestionar el talento humano es parte de la actividad empresarial estratégicamente integrado, porque involucra planificación, realización de programas y actividades con la finalidad de desarrollar habilidades de las personas, motivándolas de diversas maneras tanto remunerativas como no dinerarias, y en su integridad para lograr estructurar la organización donde se vea los intereses de los trabajadores tan igualmente equilibrados a los objetivos y metas que se persiguen empresarialmente”. (p.16).

Chiavenato (2009), hace referencia a seis procesos principalmente considerados para gestionar recursos humanos, los que son: “admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas”. (p. 56); los que se desarrollan seguidamente:

El primer proceso es admisión de personas, el cual se refiere al trabajo que realiza la división de reclutamiento y selección de personal, quienes determinan quienes deben trabajar con la organización. Procesos mediante los cuales se

incorpora personal a la empresa, también podemos denominar proceso de provisión de personal o suministros de personal, que en su mayoría de las organizaciones toman servicios de Psicólogos o Sociólogos para su cometido. (p. 62).

El segundo proceso es aplicación de personas, el cual hace referencia los cargos y salarios; es decir, los procedimientos que fijan las funciones, acciones, o los encargos que van desarrollarse por personas, diseños organizacionales que involucra definir los diseños de puestos, análisis y descripción de puestos, orientación y evaluación de desempeño. (p. 63).

Como tercer proceso es considerado compensación de las personas, el cual hace referencia al otorgamiento de beneficios sociales; es decir, se trata de como compensar al personal; procedimientos esgrimidos hacia estimular a sus colaboradores, que incluyen estímulos, subvenciones entre otras acciones. (p. 66).

Como cuarto proceso es considerado el desarrollo de personas, el cual hace referencia a las acciones de capacitación; enfocados a desarrollar al personal; son los medios a través de los cuales se van a instruir y acrecentar el progreso competitivo individual, que involucra adiestramiento y mejora de personas, esquemas de cambio y ejecución de programas de comunicación e integración. (p. 68).

Como quinto proceso es considerado el mantenimiento de personas, el cual hace referencia de las actividades relacionadas al higiene y seguridad; es decir procedimientos para brindar condiciones favorables tanto en el ambiente laboral como aspectos psicológicos satisfactorios en el desarrollo de sus actividades; incluye además la gestión del orden, la limpieza, seguridad y calidad de vida. (p. 70).

El sexto y último proceso es evaluación de personas, acciones de procedimientos y técnicas para conducir y controlar los movimientos de personal, cotejar logros; organización de datos del personal y los sistemas de información gerenciales. (p. 71).

También es conveniente tener en cuenta que la gestión por competencias se convierte en una variable integral de gestión del personal cuando se lleva a cabo con un enfoque dirigido a potenciar y desarrollar el potencial de los trabajadores lo cual contribuye a la competitividad empresarial como valor agregado. (González, 2006)

Alles (2008), establece “un esquema global por competencias, como la relación que debe mantener la organización y los procesos”, señalando que no se puede pensar en un modelo de gestión por competencias sin las modificaciones de todos los procesos de recursos humanos”. (p.79).

El modelo antes mencionado se caracteriza por priorizar el aspecto práctico al teórico, ser comprensible, útil y confiable, de fácil aplicación por todos los integrantes de la organización, y lo principal que y posibilita la realización personal y profesional de los involucrados.

La secuencia de implementación del modelo de gestión por competencias implica definir o extraer la misión y visión de la organización; definir las competencias generales y específicas por los directivos de la organización para ser asignadas a los trabajadores de acuerdo a la función que cumplen dentro de la institución, reconocer las brechas entre las competencias definidas por el modelo y las que cuentan los integrantes de la empresa.

Chiavenato (2009), reconoce el valor de la gestión del talento humano cuando menciona que “la manera de pensar y actuar han dado paso a la innovación y al cambio de hábitos; es decir de una cultura organizacional de prácticas antiguas o del conservadurismo, se han dado paso a nuevas formas de administrar el recurso humano; desde esta concepción se genera una visión de dirección y de prácticas de selección, retención y desarrollo de las personas.” (p. 56).

Jericó (2008) sostiene que “el profesional competitivo comprometido y con talento, aporta a la organización con sus capacidades, acciones, su compromiso y principalmente con su habilidad juiciosa que suministra resultados favorables para la empresa; que en función a dichos resultados la rotación continua de buenos

profesionales puede perjudicar el talento y en consecuencia hasta puede desaparecerse, por lo que considera importante la identificación, atracción, perfeccionamiento y conservación del talento como un recurso valioso y escaso a la vez; sustenta además que un profesional talentoso requiere del permiso y motivación de la empresa para darle la confianza en su adecuación, porque si hablamos de talento estamos frente a los tipos de talento directivo, comercial, técnico y el operativo, los que tienen capacidades distintas y entornos donde pueden desarrollarse adecuadamente”. (p. 62).

Werther y Davis (2008) refirieron que “las acciones efectivas y eficaces son muestra de una buena gestión de personas, direccionadas al cumplimiento de fines y objetivos estratégicos organizacionales”; para conseguirlos se requiere de muchos esfuerzos conducentes a la individualización, atracción, desarrollo y retención del talento humano como capital humano. (p. 34).

Sanabria (2015), menciona “que el capital humano debe ser considerado como parte o socio de la entidad por ser aspecto trascendente y estratégico, gestionar este capital es buscar un enfoque a conseguir la máxima productividad, involucrando políticas de dirección al desempeño laboral alineado a lo que persigue las organizaciones, existiendo equilibrio de intereses personales o de recompensas motivacionales y un nivel de seguridad que debe brindarse para su retención en la organización” (p. 55). A su vez, precisó que, “gestiones del personal en el aparato público ha tenido diversas acepciones entre las que se puede mencionar es el burocrático, gerencial, de gestión estratégica y por ultimo al del servicio público en estos tiempos”; cuyas características como el del burocrático nacido de la oposición al patronazgo, basado a procedimientos estandarizados, el gerencial originado por la buropatología, se identificó por su dirección a la satisfacción de los usuarios logrando disminuir el costo público y articulando sus resultados a sus objetivos institucionales; y por último el de servicio público, enfocado a la satisfacción del ciudadano, destacando la esencial motivación del servidor civil a la pertenencia en su organización” (p. 56).

En nuestro país, existe la Autoridad nacional del servicio civil (SERVIR), encargada de determinar la normatividad para la adecuada gestión de los recursos humanos en las instituciones estatales, como organismo está diseñada por sub sistemas que son procedimientos interrelacionados parte conformante del sistema; se organiza por funciones traducidas en procesos y productos de los subsistemas del sistema de administrativo de gestión de recursos humanos, que normativamente se encuentra regulada por la Directiva N°002-2014, dictadas por SERVIR, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014. “Se organizan sus funciones por medio de procesos de tareas afines y sistematizadas, los que siguen una secuencia lógica y conexas entre sí.”. (p. 81).

Actualmente como sistema de recursos humanos en el sector público, es desarrollado enmarcado legalmente por la Ley N°30057 Ley del servicio civil, este sistema compuesto por sub sistemas y procesos que involucra en cada una de ellas; con una aptitud de integridad y de estabilidad; la responsabilidad de su implementación y de dictar pautas y directivas recaen en SERVIR como institución; y, su desarrollo para lo cual cuenta la normatividad, principios y estrategias que se articulan con el servicio civil estatal. Desde la óptica del servidor civil el servicio civil se define como personas al servicio del estado encargadas de ejecutar acciones de servicios públicos que las entidades ofrecen a los ciudadanos. (p. 38)

En el desarrollo de la investigación las dimensiones son los subsistemas del sistema de gestión de recursos humanos de SERVIR, para lo cual tomaremos en cuenta lo desarrollado en el esquema expositivo en la directiva N° 002-2014-SERVIR, Normas para la gestión del sistema administrativo de recursos humanos en entidades públicas:

El primer subsistema lo constituye la planificación de políticas de recursos humanos, permite organizar internamente con coherencia a las tareas estratégicas de la oficina encargada de administrar personal en las entidades; a la vez, que define estrategias, orientaciones y lineamientos en busca del logro a nivel general eficazmente relacionada al logro de ejecución de metas, y eficientemente el empleo adecuado de recursos para el logro de los fines institucionales.

El segundo subsistema es la organización del trabajo y su distribución; referido a la gestión del procedimiento para diseñar los puestos de trabajo y formular el manual correspondiente que constituye una información estructurada respecto a la ubicación de puestos en la estructura orgánica, su misión, funciones y los requisitos y exigencias establecidas para cada puesto en las entidades públicas. (Longo, 2004).

El tercer Subsistema es la gestión del empleo, comprende un conjunto de políticas y prácticas de personal, orientado a la movilidad de los trabajadores civiles, desde su captación hasta su término de relación laboral. (p. 38). En los cuales se desarrolla la administración de normas, procedimientos y herramientas para dar ingreso del servidor a la entidad, procesos que son de selección, inducción, vinculación y el periodo de prueba, con la finalidad de seleccionar y elegir el personal más idóneo aplicando la meritocracia, con la mayor transparencia e igualdad de oportunidades, cuyos procesos podemos explicar que inician con la etapa de convocatoria, luego la evaluación de los requisitos mínimos establecidos, los exámenes de aptitud y las entrevistas; que después se realizan la etapa de selección con calificaciones de acuerdo a las bases del proceso que normalmente lo desarrolla el comité de selección; resultado que dará lugar a la gestión de incorporación, el que es referido a la inducción con normativas internas, los que mayormente son indicaciones al nuevo servidor sobre aspectos relevantes de la entidad, como las normas de conducta o reglamento interno de trabajo, y otras normas de seguridad e higiene. Longo (2004), manifiesta que el conocimiento de las normas internas de trabajo es de vital importancia, y que ello evita conflictos laborales, además garantiza previo conocimiento la firma del contrato en el proceso de incorporación, la adaptación del servidor es en la etapa de prueba por lo que la entidad debe tener presente los tipos de contrato o formalización del vínculo laboral, los que deben ser implementados ciertos mecanismos como la evaluación en el periodo de prueba. (p. 39).

El procedimiento de remoción o traslado o movimiento de personal a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad, se entiende por acto administrativo

mediante el cual se encomiendan funciones temporales, las que deben ser justificadas como necesidad institucional.

En el cuarto subsistema gestión de rendimiento, tiene por finalidad buscar cubrir los requerimientos de mejora en el desempeño de los servidores civiles en sus puestos, los que mejoraran los servicios a la comunidad; además este subsistema es responsable de reconocer y promocionar la contribución de los trabajadores al logro de las metas institucionales; además, involucra también la evaluación del desempeño que comprende la apreciación objetiva y demostrable del rendimiento en las funciones, con miras de mejora continua de las personas, estas acciones están normadas por SERVIR a través de directivas que desarrollan la gestión del rendimiento cuyo resultado se manifiesta en el manual de gestión de rendimiento y la guía metodológica del evaluador. (p.26).

En el quinto subsistema referido a la gestión de la compensación, desarrolla acciones de otorgamiento de beneficios a los servidores civiles, los que principalmente son de compensaciones económicas y no económicas, los que involucran incluso las planillas, boletas de pago, beneficio sociales, aportes y retenciones de impuestos, contribuciones y la administración de pensiones o pago de cesantes y jubilados; además de ello se trata de control de diversos documentos desde su ingreso hasta su cese del servidor. (p. 27).

En el sexto subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación, como política en búsqueda de desarrollar las capacidades, de buscar el aprendizaje individual y colectivo, cuya finalidad es la progresión en la carrera; es decir, buscar mejorar el desempeño del servidor, fortalecer sus capacidades y competencias. Estas políticas incluso el ente rector está obligado a planificar, desarrollar o gestionar y luego evaluar como política nacional de capacitación en el servicio civil; desde luego en coordinación con los agentes participantes del sistema.

Servir (2016), la capacitación es desarrollada a través de conferencias, seminarios, diplomados, cursos talleres que no conducen a la aplicación de grado académico, que permiten en corto plazo mejorar la calidad de trabajo y la consecuencia a brindar servicio adecuado a la ciudadanía; las capacitaciones de

formación académica como son las maestrías, se desarrollan con servidores de carrera y excepcionalmente con directivos públicos que no sean de confianza, cuyo requisito es acceder a la obligación a permanecer el doble del tiempo de duración de la capacitación trabajando en la entidad, así como el compromiso de asistencia, aprobación del curso y la transmisión del conocimiento adquirido; los documentos con los que se gestiona la capacitación son el diagnóstico de la necesidad, plan de desarrollo y formatos de ejecución de capacitación. El resultado que es progresión en la carrera se demostrara en los concursos de mérito a desarrollarse los que darán lugar a los procesos de planificación de carreras y el diagnóstico de potencial desarrollo de los servidores. (p. 43).

En el séptimo subsistema, comprende las relaciones que integran la entidad y los servidores civiles; aquellas que nacen a través de las arduas reuniones sociales, festividades, conmemoraciones y reuniones desarrolladas con fines de esparcimiento. (p. 45).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano del personal contratado en la Municipalidad distrital de Independencia, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Teóricamente, este trabajo tiene valor teórico en el sentido de que busca conocer la afectación que produce en los resultados de cumplimiento de labores de los trabajadores, al describir la justificación teórica, la investigación puede servir como fuente de indagación para próximas investigaciones como premisa o punto de partida para realizar profundización en investigaciones relacionados a gestión del talento humano y llevada a otros niveles los que puede ser correlacional o experimental.

El aporte práctico de la investigación se enfoca al establecimiento de indicadores estadísticos de la realidad que se plasma en la municipalidad y a partir

de ello se pueden plantear recomendaciones y medidas correctivas para contribuir en el adelanto de gestionar el talento en la municipalidad.

La investigación tiene utilidad metodológica porque el diseño y los procedimientos e instrumentos empleados en su construcción pueden ser utilizados en futuras investigaciones para profundizar más sobre el tema y ser llevado a otras realidades de entidades públicas.

Tiene relevancia social, en razón a que la investigación beneficiará a las autoridades de la municipalidad, así como a los trabajadores de la misma porque la investigación proporciona resultados con los cuales puede ayudar a decidir y optimizar faltas que se muestren durante todo el proceso de la investigación.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe un alto nivel de gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

De acuerdo a los lineamientos y fines de la investigación, la formulación de hipótesis queda explícita, además los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que la formulación de hipótesis en investigaciones descriptivas es opcional y depende de los fines del investigador para decidir si se formulan o no.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Describir la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Describir la Planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

- Describir la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.
- Describir la gestión del empleo en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.
- Describir la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.
- Describir la gestión de la compensación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.
- Describir la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.
- Describir la gestión de relaciones humanas y sociales en la mmunicipalidad distrital de Independencia, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño descriptivo simple, que orientó la búsqueda de información de la variable de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), que se esquematiza de la forma siguiente:

M O

M: Muestra

O: Observación de la Gestión del talento humano

2.2. Variables, operacionalización

Variable de estudio:

Gestión del talento humano

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Conducir el capital humano, entendido como patrimonio invaluable en una organización que puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito". (Chiavenato, 2009, p.52).	La variable fue evaluada en sus dimensiones de planificación de políticas, organización, del empleo, del rendimiento, de la compensación, del desarrollo y la capacitación, y de las relaciones humanas y sociales.	Planificación de políticas de recursos humanos	Estrategia, política y procedimientos	Ordinal Eficiente (68 - 87) Regular (49 - 67) Deficiente (29 - 48)
				Planificación de recursos humanos	
			Organización del trabajo y su distribución	Diseño de puesto	
				Administración del puesto	
			Gestión del empleo	Gestión de la incorporación	
				Gestión de administración de personas	
			Gestión del rendimiento	Planificación	
				Evaluación	
			Gestión de la compensación	La administración de compensaciones	
				La administración de pensiones	
			Gestión del desarrollo y la capacitación	Capacitación	
				Progresión en la carrera	
			Gestión de las relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas	
				Seguridad y salud en el trabajo	
				Bienestar social	
				Cultura y clima organizacional	
Comunicación interna					

2.3. Población y muestra

Población (N)

La población fueron 120 trabajadores por la modalidad de contrato, que constituyen la totalidad de trabajadores de distintas áreas de la entidad edil entre hombres y mujeres. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Muestra (n)

La muestra fue de 92 trabajadores, obtenida mediante un procedimiento estadístico con aplicación de una fórmula que se detalla en las siguientes líneas:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)e^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

N : Población

N : Tamaño de la muestra

Z : Nivel de confianza de 95% siendo Z=1.96

P : Probabilidad de éxito 50% siendo p=0.5

(1-p): Probabilidad de fracaso 50% siendo q=0.5

e : Margen de error 5% siendo e=0.05

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)120}{(120-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 92$$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, su validez y confiabilidad.

Técnicas

La técnica es la encuesta utilizada en esta investigación por su versatilidad para recoger datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es definida como “técnica utilizado por el investigador para recoger información de los integrantes de la muestra de estudio y por lo general es intangible” (p. 165).

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es la herramienta que se utilizó en la investigación; que definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como “instrumento que es una parte o se desglosa de la técnica, y es tangible para el usuario que brindara información sobre un aspecto que se está investigando, que puede ser un medio físico como papel o medio digital” (p.169).

Validez del Instrumento

La validez o pertinencia del cuestionario fue evaluada con la intervención de los expertos profesionales quienes verificaron la congruencia de sus elementos mediante la aplicación de una matriz de validación.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó en la aplicación de una muestra piloto conformada por 20 personas obtenidas mediante un muestreo no probabilístico, posterior a la aplicación de la prueba piloto se realizó una tabulación de los datos obtenidos, para posteriormente obtener el Alfa de Cronbach cuyo valor se ubica entre 0 y 1 y se considera confiable por el valor obtenido de 0.848.

2.5. Método de análisis de datos

Fue realizado mediante el uso de la estadística descriptiva con ayuda del paquete estadístico SPSS; la información obtenida en relación con los objetivos planteados se muestra en tablas y figuras estadísticas.

2.5.1. Aspectos éticos

El principal aspecto ético considerado es el consentimiento de los involucrados de la muestra en estudio, por las opiniones importantes que nos brindan a través de los instrumentos utilizados en recojo de información, con los cuales pudimos detectar las fortalezas y debilidades de la gestión en materia de personal en la municipalidad.

La información recogida contó con autorización de las unidades de análisis o conformantes de la muestra de quienes se mantiene su identidad en absoluta reserva.

La originalidad del trabajo fue determinada por un filtro antiplagio y la correspondiente declaración de autoría y originalidad formada por el investigador, que garantiza la veracidad y honestidad del trabajo realizado.

Confidencialidad, este aspecto ético se respetó porque toda la información brindada por los integrantes de la muestra no fue difundida de manera individual, sino se respetó sus opiniones y se mantuvieron en el anonimato.

III. Resultados

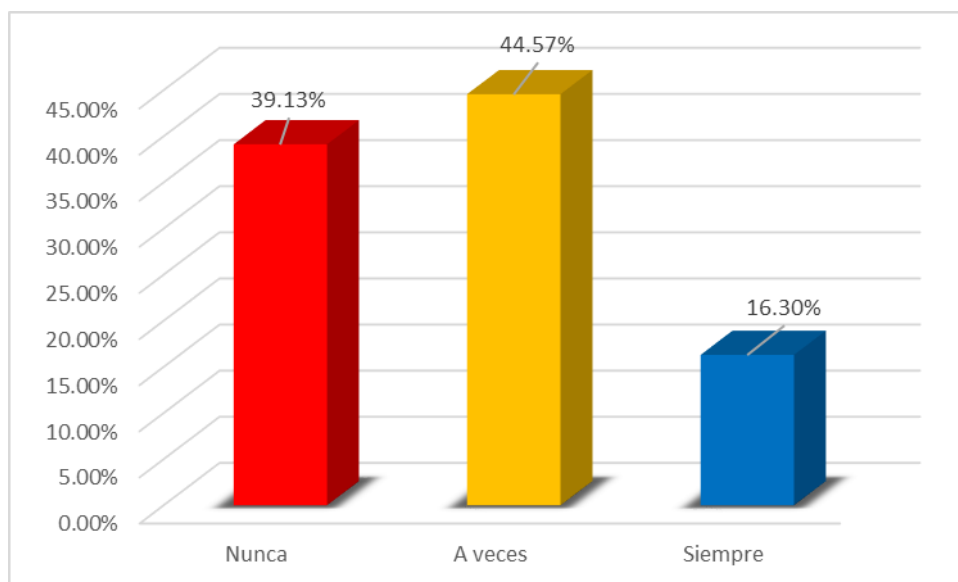
3.1. Resultados de los ítems:

Tabla 1.

Uso de estrategias en las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	36	39.13%
A veces	41	44.57%
Siempre	15	16.30%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 4



Fuente: Tabla 1

Figura 1.

Uso de estrategias en las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.

Interpretación: De los datos arrojados mostrados en la tabla 1 y figura 1 se puede demostrar que 36 personas, que porcentualmente es de 39.13 % considera que nunca se realizan estrategias en la oficina de recursos humanos, por otra parte 41 personas que figuran el 44.57 % piensan que a veces se realizan estrategias y

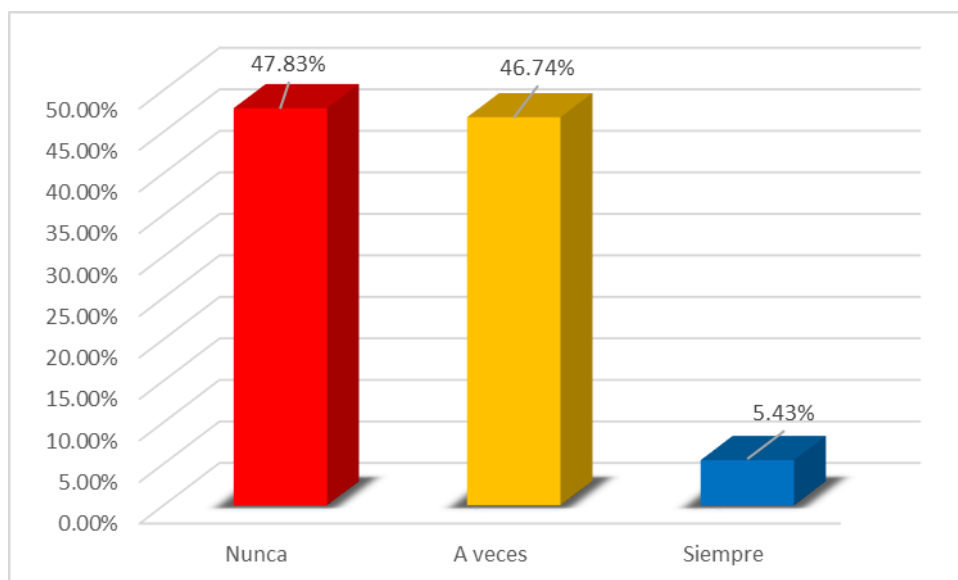
15 personas que constituyen el 16.30 % discurren que siempre se realizan estrategias en la oficina de recursos humanos.

Tabla 2.

Frecuencias del personal que cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	44	47.83%
A veces	43	46.74%
Siempre	5	5.43%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 4



Fuente: Tabla 2.

Figura 2.

Barra del personal que cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.

Interpretación: Los productos mostrados en la tabla 2 y figura 3 se puede demostrar que 44 personas que porcentualmente constituyen el 47.87 % reflexiona que nunca el personal cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad, por otro lado 43 individuos que personifican el 46.74 % reflexionan

que a veces el personal cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad y 5 personas que representa el 5.43 % consideran que siempre el personal cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.

Tabla 3.

Frecuencias respecto a las necesidades reales de la cantidad de personal que requerido por la municipalidad

Categoría	FI	%
Nunca	27	29.35%
A veces	49	53.26%
Siempre	16	17.39%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 4

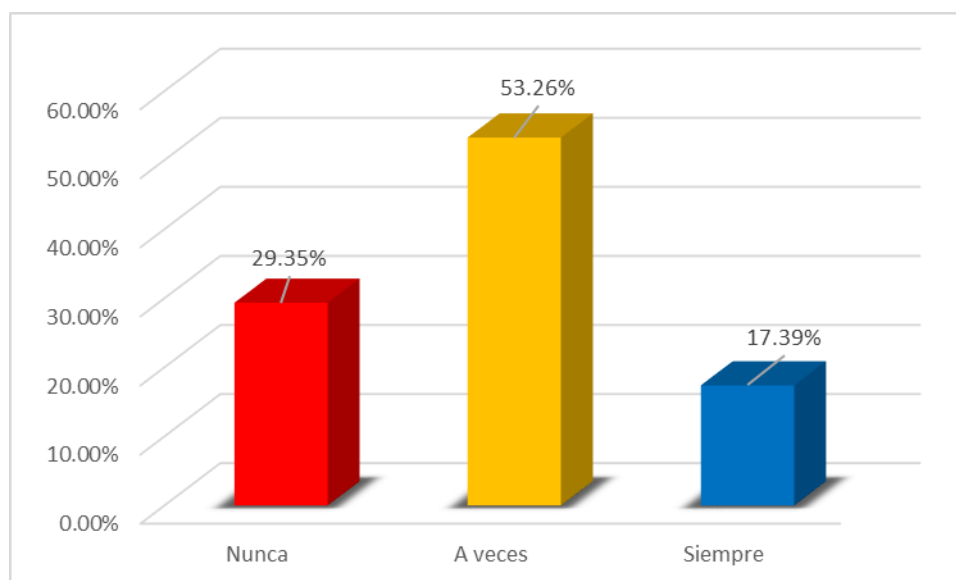


Figura 3.

Porcentaje respecto a las necesidades reales de la cantidad de personal que requerido por la municipalidad.

Fuente: Tabla 3.

Interpretación: Del análisis mostrado en la tabla 3 y figura 3 se logra probar a 27 personas que conforman el 29.35 % piensa que nunca evalúan las necesidades de cantidad de personal que requiere la municipalidad para cumplir con sus objetivos, por otro lado 49 personas que representan el 53.26 % reflexionan

que a veces evalúan; y 16 personas que representa el 17.39 % consideran que siempre evalúan.

Tabla 4.

Frecuencia de informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	38	41.30%
A veces	42	45.65%
Siempre	12	13.04%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

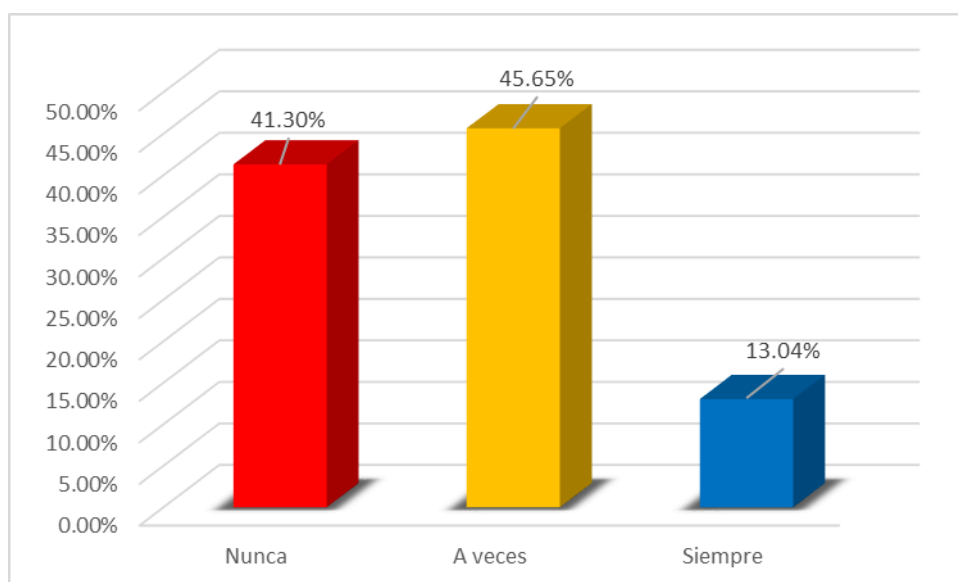


Figura 4.

Barra de informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.

Fuente: Tabla 4.

Interpretación: De los datos presentados en la tabla 4 y figura 4 se consigue comprobar que 38 personas que representan el 41.30 % considera que nunca se realizan informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad, por otro lado 42

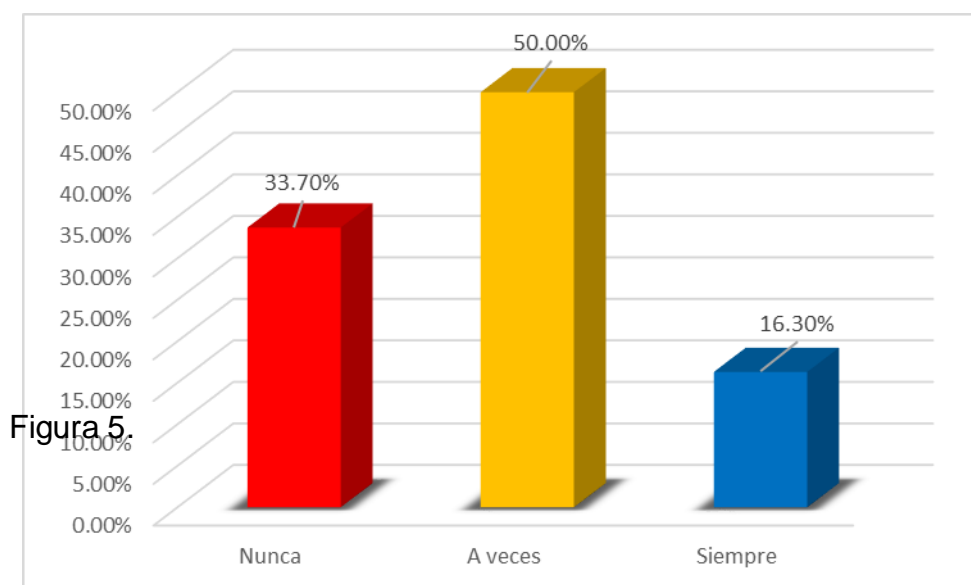
personas que figuran el 45.65 % piensan que a veces se realizan los informes; y 12 personas que representa el 13.04 % consideran que siempre se realizan los informes.

Tabla 5.

Frecuencia de elaboración los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	31	33.70%
A veces	46	50.00%
Siempre	15	16.30%
Total	92	100.00%

Fuente: Base datos anexo 5



Barra de elaboración los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.

Fuente: Tabla 5.

Interpretación: De los datos presentados en la tabla 5 y figura 5 se puede demostrar que 31 personas que representan el 33.70 % considera que nunca se elaboran los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad, de otro lado 46 individuos que constituyen el 50.00 % creen que a

veces se elaboran los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad y 15 personas que representa el 16.30 % consideran que siempre se elaboran los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.

Tabla 6.

Frecuencia de los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.

Categoría	FI	%
Nunca	26	28.26%
A veces	49	53.26%
Siempre	17	18.48%
Total	92	100.00%

Fuente: Base datos anexo 5

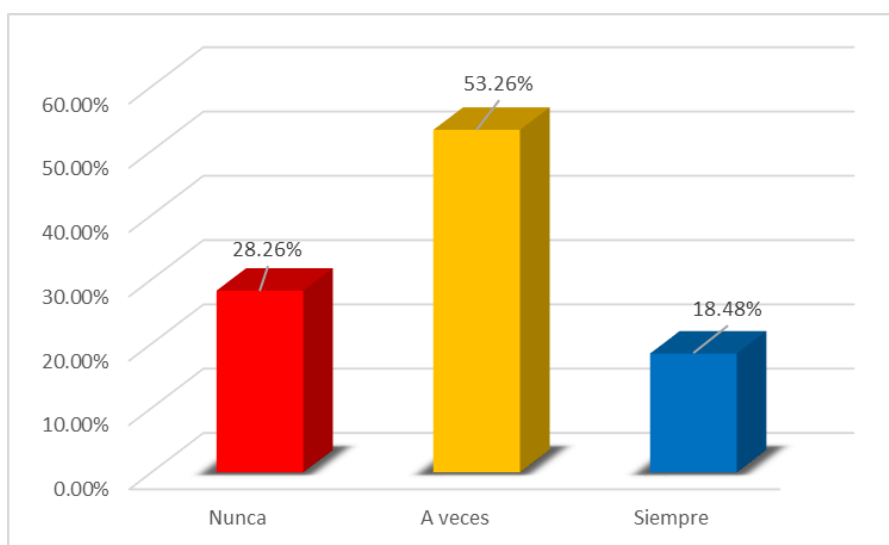


Figura 6.

Barra de los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.

Fuente: Tabla 6.

Interpretación: De los datos presentados en la tabla 6 y figura 6 se consigue demostrar que 26 personas que representan el 28.26 % considera que nunca los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto, por

otra parte 49 elementos que significan el 53.26 % discurren que a veces cumplen con los requisitos de perfil de puesto y 17 personas que representa el 18.48 % consideran que siempre se cumple con los requisitos de perfil de puesto.

Tabla 7.

Frecuencia de la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.

Categoría	FI	%
Nunca	30	32.61%
A veces	44	47.83%
Siempre	18	19.57%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

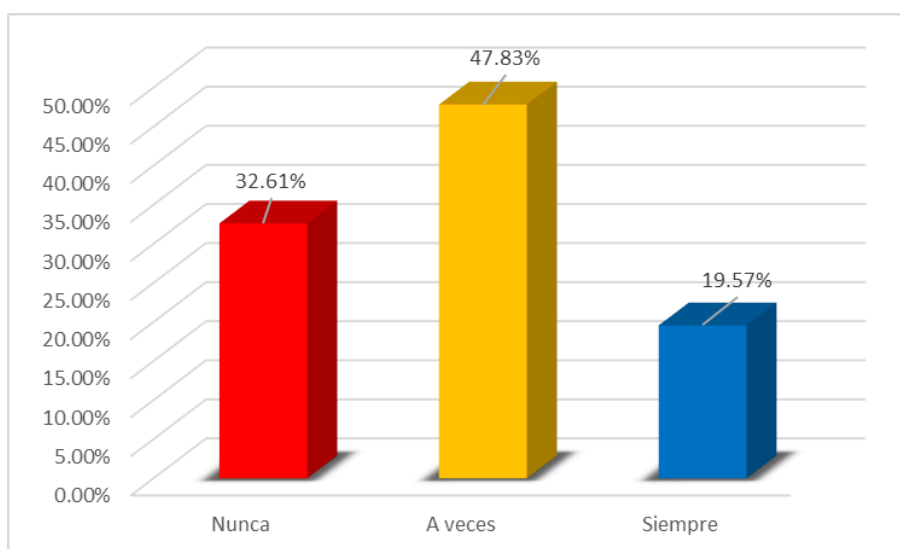


Figura 7.

Barra de la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.

Fuente: Tabla 7.

Interpretación: De los datos presentados en la tabla 7 y figura 7 se puede demostrar que 30 personas que representan el 32.61 % considera que nunca se realiza la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña, además 44 personas que representan el 47.83 % piensan

que a veces se realiza la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña y 18 personas que representa el 19.57 % consideran que siempre se realiza la evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.

Tabla 8.

Frecuencia del personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.

Categoría	FI	%
Nunca	26	28.26%
A veces	46	50.00%
Siempre	20	21.74%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

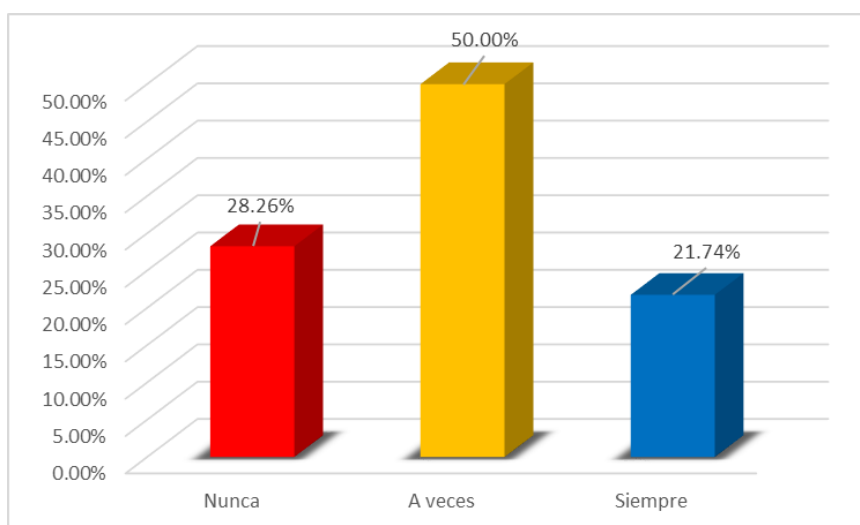


Figura 8.

Barra del personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.

Fuente: Tabla 8.

Interpretación: De los datos presentados en la tabla 8 y figura 8 se puede justificar que 26 personas que representan el 28.26 % considera que nunca el personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se

desempeña, por otra parte 46 personas que constituyen el 50.00 % razonan que a veces el personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña y 20 personas que representa el 21.74 % consideran que siempre el personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.

Tabla 9.

Frecuencia de la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.

Categoría	FI	%
Nunca	33	35.87%
A veces	45	48.91%
Siempre	14	15.22%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

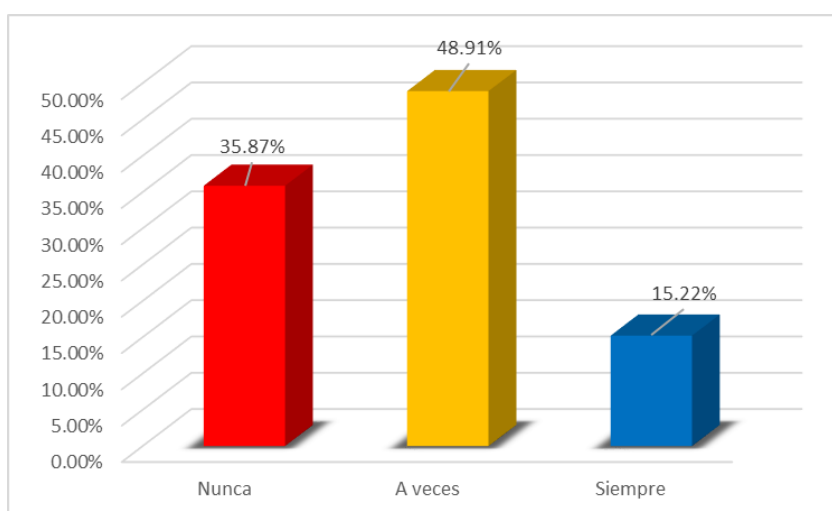


Figura 9.

Barra de la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.

Fuente: Tabla 9.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 9 se puede evidenciar que 33 personas que representan el 35.87 % considera que nunca se realiza la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones, además 45 entes que

simbolizan el 48.91 % imaginan que a veces se realiza la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones y 14 personas que representa el 15.22 % consideran que siempre se realiza la inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.

Tabla 10.

Frecuencia de cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	33	35.87%
A veces	39	42.39%
Siempre	20	21.74%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

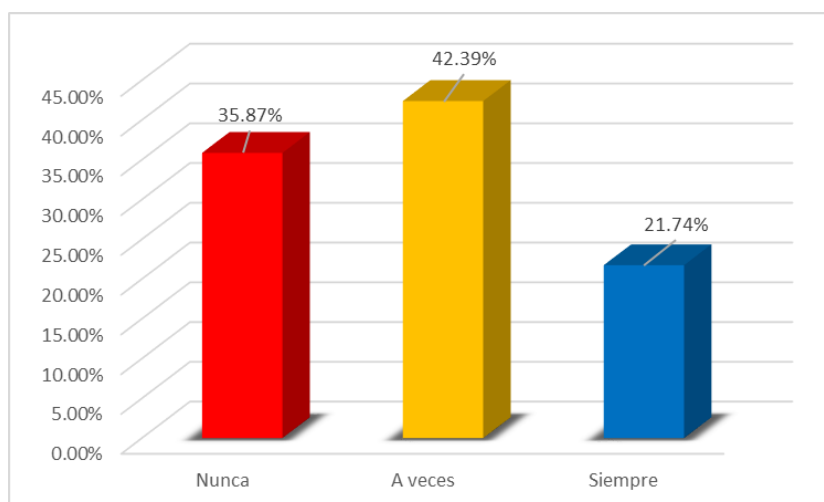


Figura 10.

Barra de cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.

Fuente: Tabla 10.

Interpretación: De las deducciones mostradas en la tabla 10 y figura 10 se puede probar que 33 personas que representan el 35.87 % considera que nunca se cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad, por otra parte 39 almas que personifican el 42.39 % reflexionan que a veces se

cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad y 20 personas que representa el 21.74 % consideran que se cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.

Tabla 11.

Frecuencia de cuenta con un registro de vida de cada trabajador, administrada por el área de gestión de talento humano, en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.

Categoría	FI	%
Nunca	34	36.96%
A veces	44	47.83%
Siempre	14	15.22%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

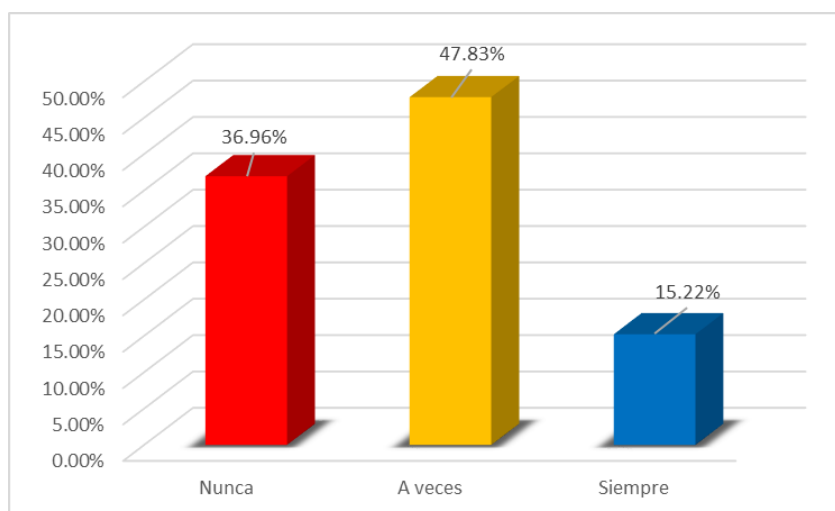


Figura 11.

Porcentaje de la presencia de registro de vida de trabajadores.

Fuente: Tabla 11.

Interpretación: De las consecuencias mostradas en la tabla 11 y figura 11 se puede demostrar que 34 personas que representan el 36.96 % considera que nunca se cuenta con un registro de vida de cada trabajador, , en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas, por otra parte 44 individuos que simbolizan el 47.83 % razonan que a veces se cuenta con un registro

de vida de cada trabajador, , en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas y 14 personas que representa el 15.22 % considera que se cuenta con un registro de vida de cada trabajador, , en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.

Tabla 12.

Frecuencia de se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.

Categoría	FI	%
Nunca	34	36.96%
A veces	40	43.48%
Siempre	18	19.57%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

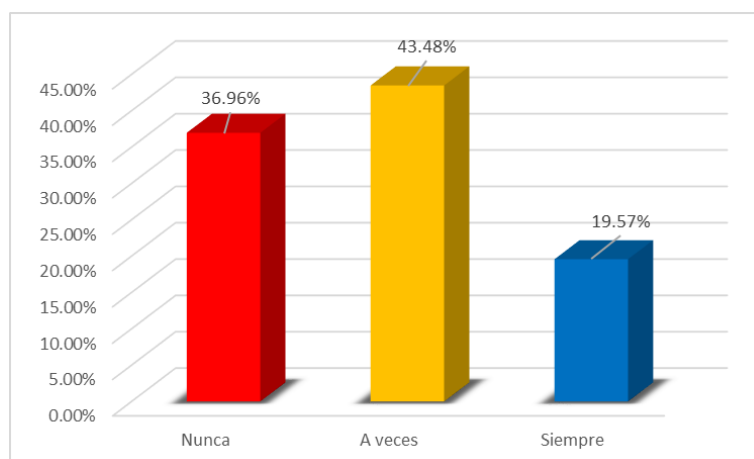


Figura 12.

Barra de se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.

Fuente: Tabla 12.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 12 se puede evidenciar que 34 personas que representan el 36.96 % considera que nunca se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores, por otro lado 40 personas que representan el 43.48 % consideran que a veces se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores y 18 personas que representa el 19.57 %

consideran que siempre se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.

Tabla 13.

Frecuencia de se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	36	39.13%
A veces	46	50.00%
Siempre	10	10.87%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

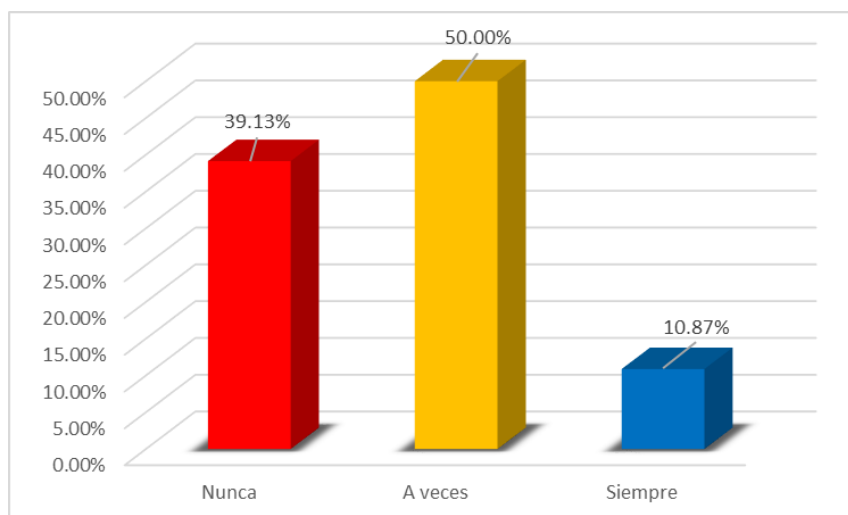


Figura 13.

Barra de se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad.

Fuente: Tabla 13.

Interpretación: En la tabla 13 y figura 13 se puede evidenciar que 36 personas que representan el 39.13 % considera que nunca se realizan evaluación de desempeño, por otro lado 46 personas que representan el 50.00 % consideran que se realizan evaluación de desempeño y 10 personas que representa el 10.87 % consideran que siempre se realizan evaluación de desempeño.

Tabla 14.

Frecuencia de se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.

Categoría	FI	%
Nunca	33	35.87%
A veces	39	42.39%
Siempre	20	21.74%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

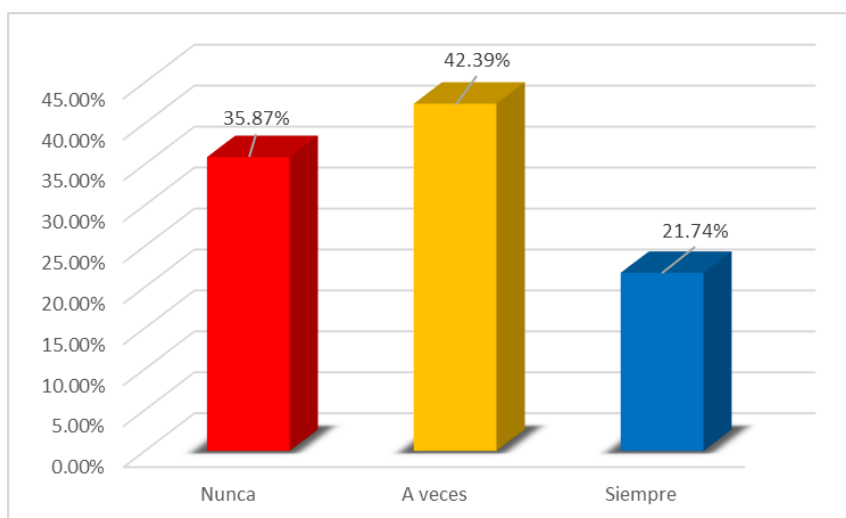


Figura 14.

Barra de se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.

Fuente: Tabla 14.

Interpretación: En la tabla 14 y figura 14 se puede evidenciar que 33 personas que representan el 35.87 % considera que nunca se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo, por otro lado 39 personas que representan el 42.39 % consideran que se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo y 20 personas que representa el 21.74 % consideran que siempre se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.

Tabla 15.

Frecuencia de se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.

Categoría	FI	%
Nunca	34	36.96%
A veces	48	52.17%
Siempre	10	10.87%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

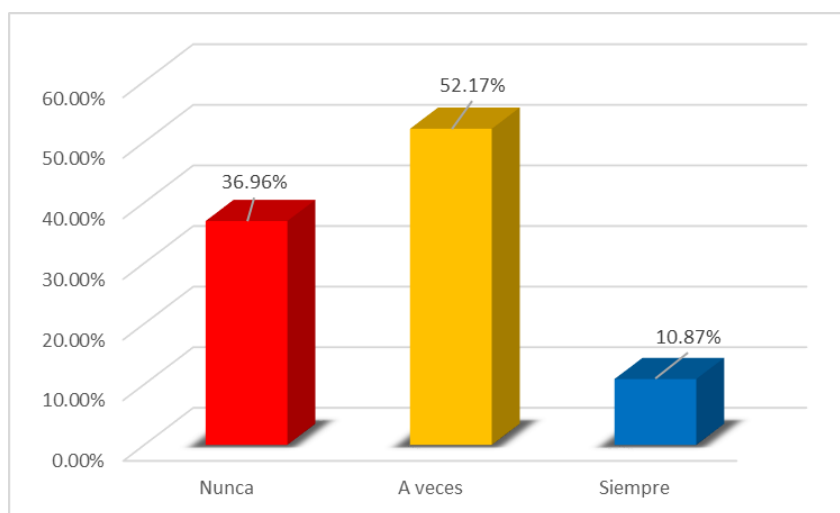


Figura 15.

Barra de se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.

Fuente: Tabla 15.

Interpretación: En la tabla 15 y figura 15 se puede evidenciar que 34 personas que representan el 36.96 % considera que nunca se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo, por otro lado el 52.17 % considera que se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo y el 10.87 % consideran que siempre se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.

Tabla 16.

Frecuencia de la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	27	29.35%
A veces	48	52.17%
Siempre	17	18.48%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

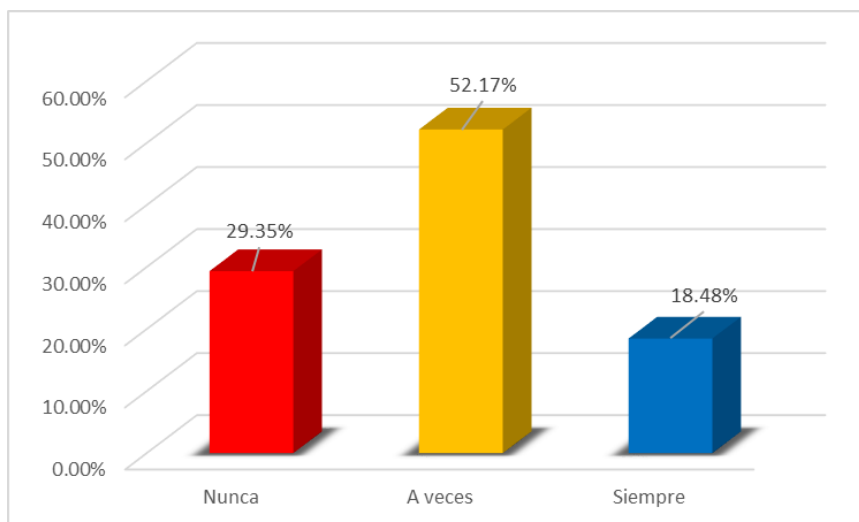


Figura 16.

Barra de la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.

Fuente: Tabla 16.

Interpretación: En la tabla 16 y figura 16 se puede evidenciar que el 29.35 % considera que nunca la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad, el 52.17 % considera que a veces se realizan la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad y el 18.48 % consideran que siempre se realiza la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.

Tabla 17.

Frecuencia de las compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	32	34.78%
A veces	44	47.83%
Siempre	16	17.39%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

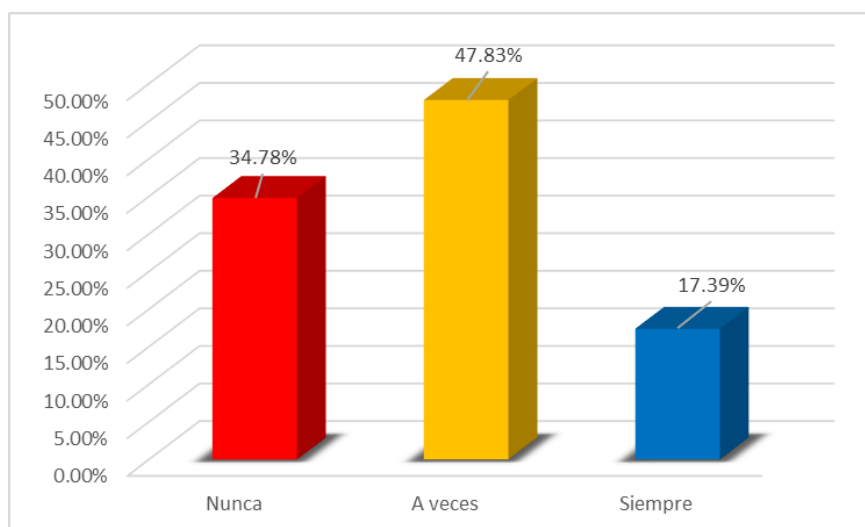


Figura 17.

Barra de las compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.

Fuente: Tabla 17.

Interpretación: En la tabla 17 y figura 17 se puede evidenciar que el 34.78 % considera que nunca se realiza compensaciones económicas y no económicas en

la municipalidad, el 47.83 % considera que a veces se realiza compensaciones económicas y no económicas y el 17.39 % consideran que siempre se realiza compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.

Tabla 18.

Frecuencia de la municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.

Categoría	FI	%
Nunca	39	42.39%
A veces	47	51.09%
Siempre	6	6.52%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

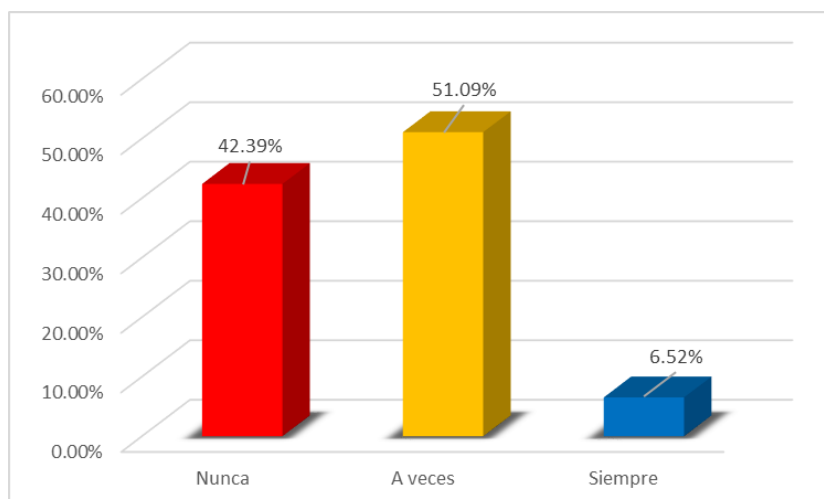


Figura 18.

Barra de la municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.

Fuente: Tabla 18.

Interpretación: En la tabla 18 y figura 18 se evidencia que el 42.39 % considera que la municipalidad nunca expide resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona; el 51.09 % consideran que a veces lo hace; y el 6.52 % consideran que siempre.

Tabla 19.

Frecuencia de se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	24	26.09%
A veces	49	53.26%
Siempre	19	20.65%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

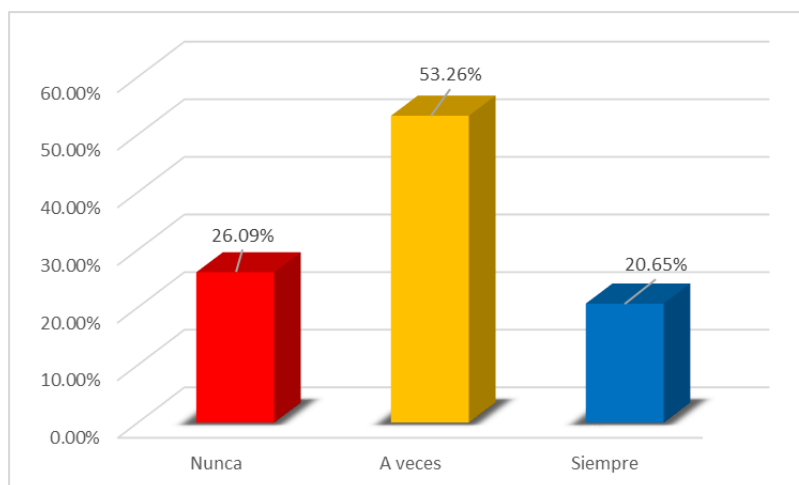


Figura 19.

Barra de se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.

Fuente: Tabla 19.

Interpretación: En la tabla 19 y figura 19 se puede evidenciar que el 26.09 % considera que nunca se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad, el 53.26 % consideran que a veces lo hace y el 20.65 % considera que siempre.

Tabla 20.

Frecuencia de las pensiones de la municipalidad se centran en la Oficina Nacional Previsional (ONP).

Categoría	FI	%
Nunca	28	30.43%
A veces	49	53.26%
Siempre	15	16.30%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

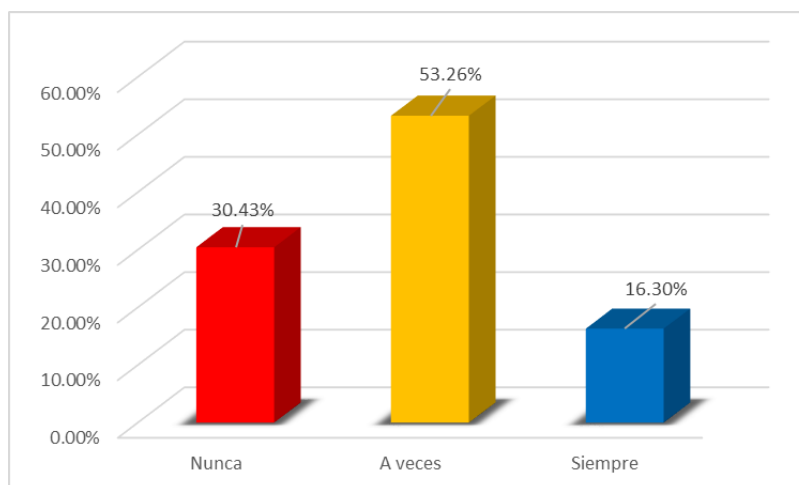


Figura 20.

Barra de se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.

Fuente: Tabla 20.

Interpretación: En la tabla 20 y figura 20 se puede evidenciar que el 30.43 % considera que nunca se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad, el 53.26 % consideran que a veces y el 16.30 % considera que siempre.

Tabla 21.

Frecuencia de la municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores.

Categoría	FI	%
Nunca	23	25.00%
A veces	50	54.35%
Siempre	19	20.65%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

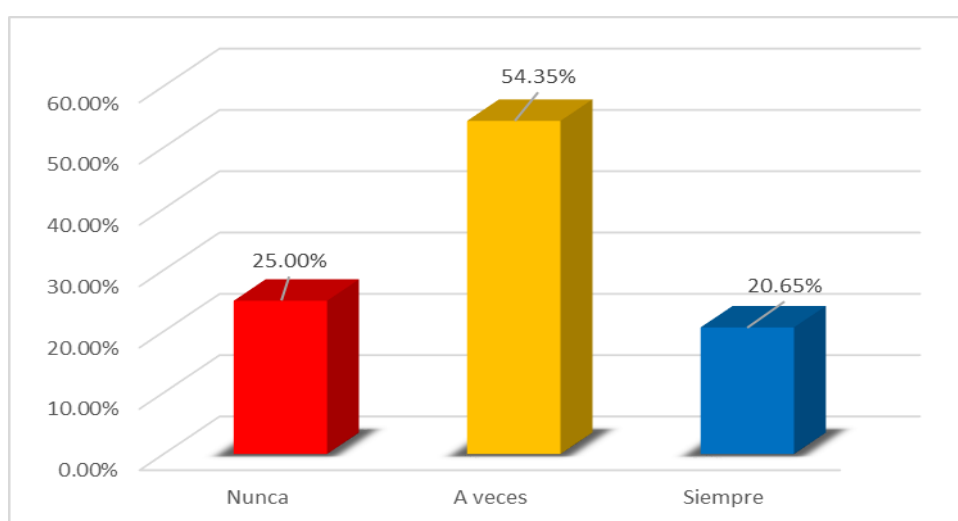


Figura 21.

Barra de la municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores.

Fuente: Tabla 21.

Interpretación: De los efectos mostrados en la tabla 21 y figura 21 se puede evidenciar que el 25.00 % considera que nunca la municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores, el 54.35 % consideran que a veces y el 20.65 % consideran que siempre realiza capacitaciones.

Tabla 22.

Frecuencia del personal de la municipalidad se capacita de manera externa.

Categoría	FI	%
Nunca	28	30.43%
A veces	50	54.35%
Siempre	14	15.22%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

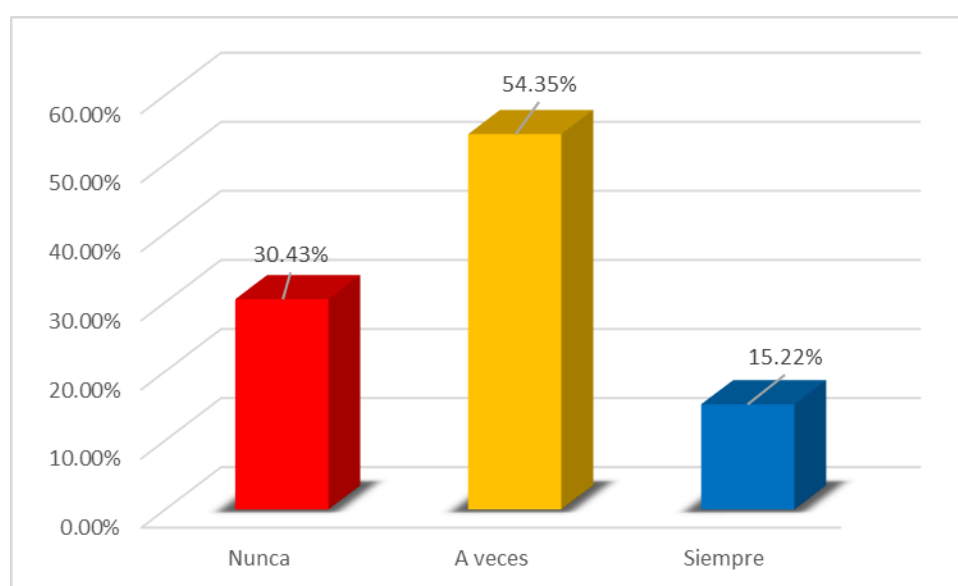


Figura 22.

Barra del personal de la municipalidad se capacita de manera externa.

Fuente: Tabla 22.

Interpretación: En la tabla 22 y figura 22 se puede evidenciar que el 30.43 % considera que nunca el personal de la municipalidad se capacita de manera externa, el 54.35 % consideran que a veces y el 15.22 % consideran que siempre se capacita de manera externa.

Tabla 23.

Frecuencia de la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.

Categoría	FI	%
Nunca	27	29.35%
A veces	49	53.26%
Siempre	16	17.39%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

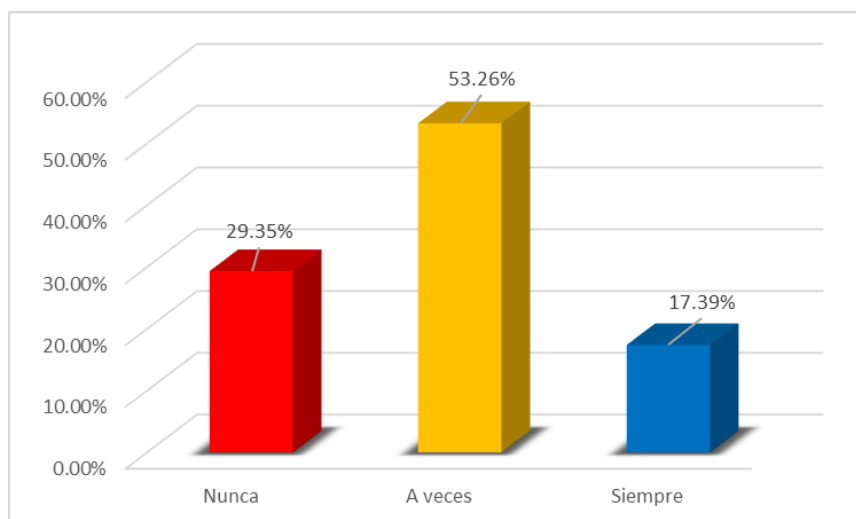


Figura 23.

Barra de la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.

Fuente: Tabla 23.

Interpretación: De los resultados mostrados en la tabla 23 y figura 23 se puede evidenciar que el 29.35 % considera que nunca la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores, el 53.26 % consideran que a veces y el 17.39 % considera que siempre.

Tabla 24.

Frecuencia de la comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.

Categoría	FI	%
Nunca	24	26.09%
A veces	48	52.17%
Siempre	20	21.74%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

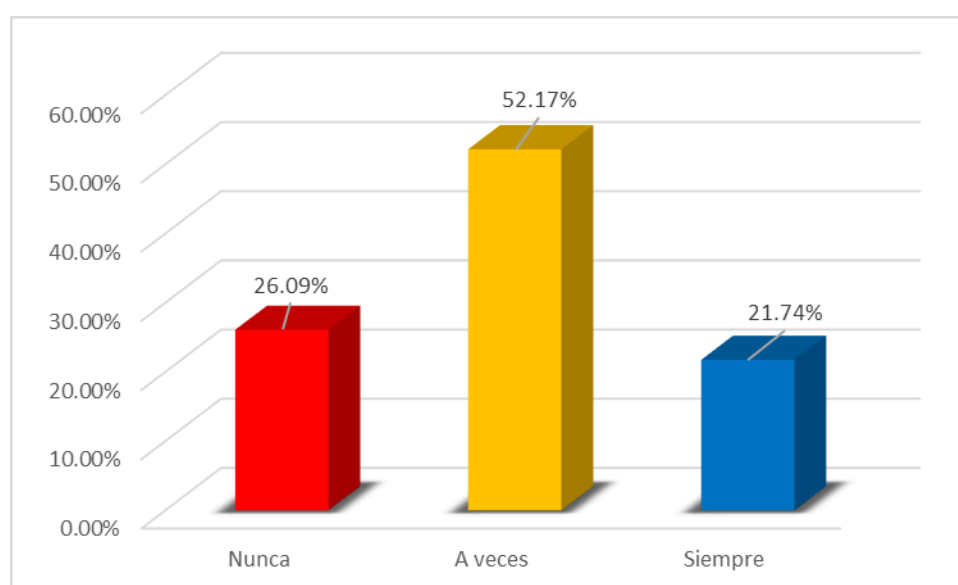


Figura 24.

Barra de la comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.

Fuente: Tabla 24.

Interpretación: De las derivaciones mostrados en la tabla 24 y figura 24 se puede evidenciar que el 26.09 % considera que nunca la comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada, el 52.17 % considera que a y el 21.74 % considera que siempre.

Tabla 25.

Frecuencia de las relaciones entre los servidores son las adecuadas.

Categoría	FI	%
Nunca	36	39.13%
A veces	44	47.83%
Siempre	12	13.04%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

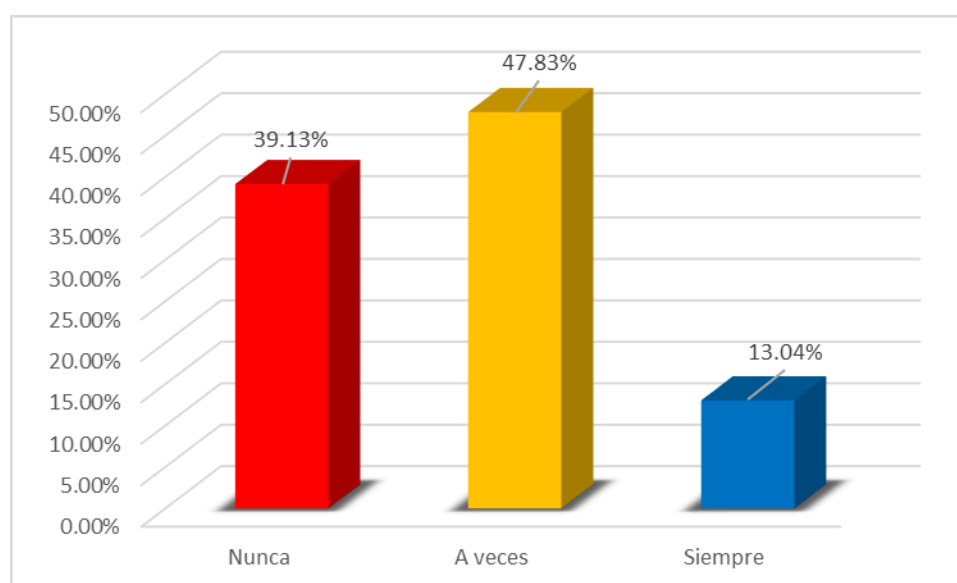


Figura 25.

Barra de las relaciones entre los servidores son las adecuadas.

Fuente: Tabla 25.

Interpretación: De las deducciones mostrados en la tabla 25 y figura 25 se puede evidenciar que el 39.13 % considera que nunca las relaciones entre los servidores son las adecuadas, el 47.83 % considera que a veces y el 13.04 % consideran que siempre son las adecuadas.

Tabla 26.

Frecuencia del personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.

Categoría	FI	%
Nunca	25	27.17%
A veces	49	53.26%
Siempre	18	19.57%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

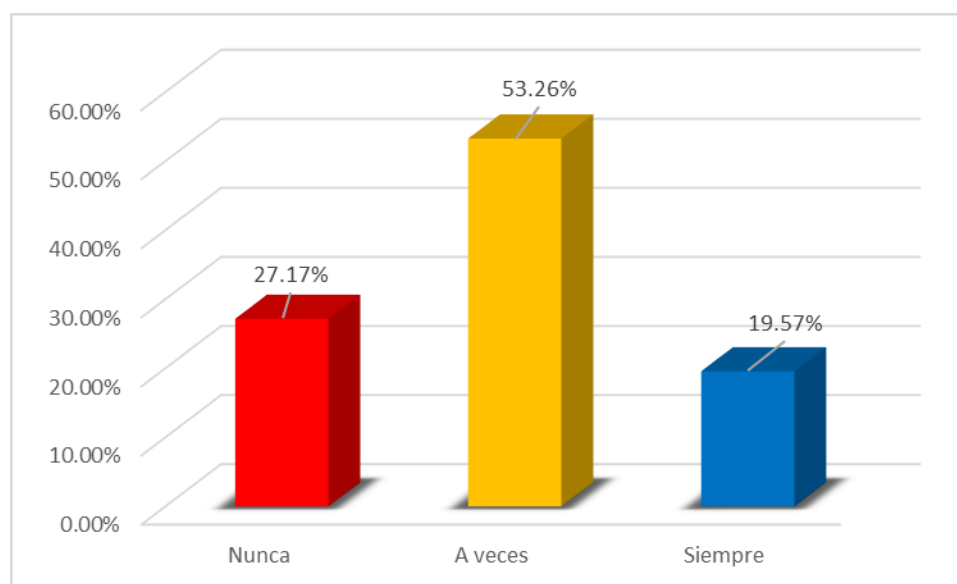


Figura 26.

Barra del personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.

Fuente: Tabla 26.

Interpretación: De las rastras mostrados en la tabla 26 y figura 26 se puede evidenciar que el 27.17 % considera que nunca el personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad, el 53.26 % consideran que a veces y el 19.57 % consideran que siempre.

@ Tabla 27.

Frecuencia de las autoridades buscan el bienestar social.

Categoría	FI	%
Nunca	26	28.26%
A veces	47	51.09%
Siempre	19	20.65%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

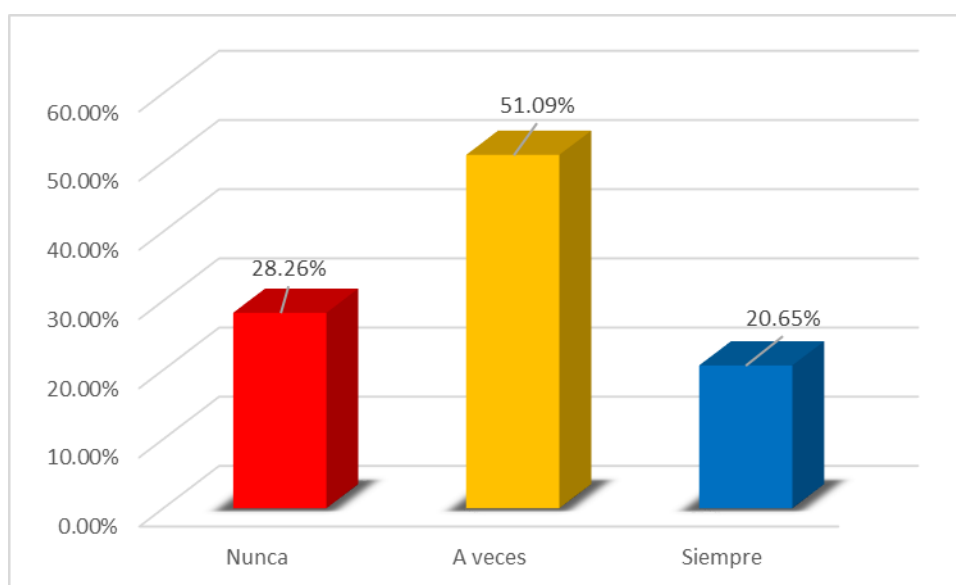


Figura 27.

Barra de las autoridades buscan el bienestar social.

Fuente: Tabla 27.

Interpretación: En la tabla 27 y figura 27 se evidencia que el 28.26 % considera que nunca las autoridades buscan el bienestar social, el 51.09 % consideran que a veces y el 20.65 % consideran que siempre.

Tabla 28.

Frecuencia de una cultura y clima organizacional adecuado.

Categoría	FI	%
Nunca	20	21.74%
A veces	49	53.26%
Siempre	23	25.00%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

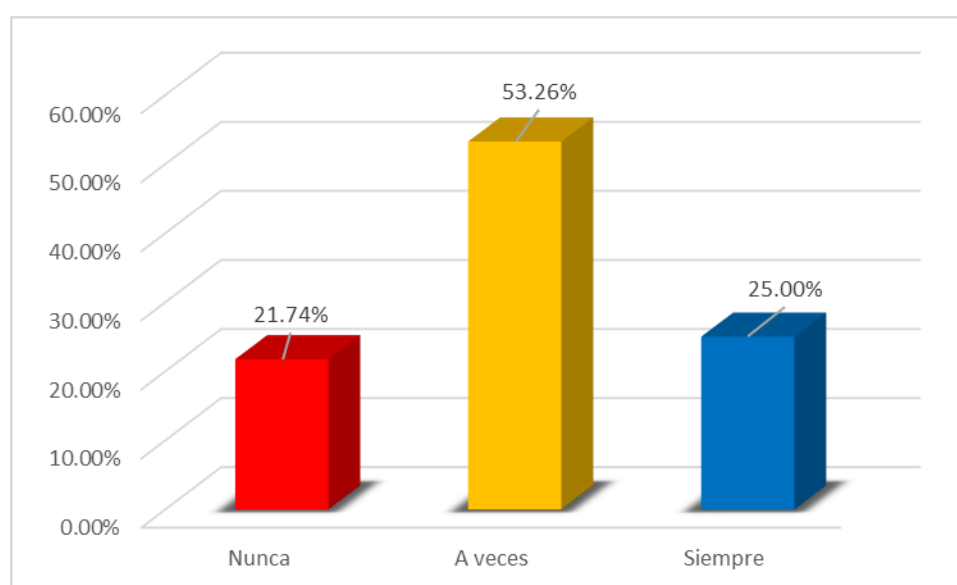


Figura 28.

Barra de una cultura y clima organizacional adecuado.

Fuente: Tabla 28.

Interpretación: En la tabla 28 y figura 28 se evidencia que el 21.74 % considera que nunca una cultura y clima organizacional adecuado, el 53.26 % consideran que a veces mientras el 25.00 % consideran que siempre.

Tabla 29.

Frecuencia de la comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.

Categoría	FI	%
Nunca	35	38.04%
A veces	47	51.09%
Siempre	10	10.87%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

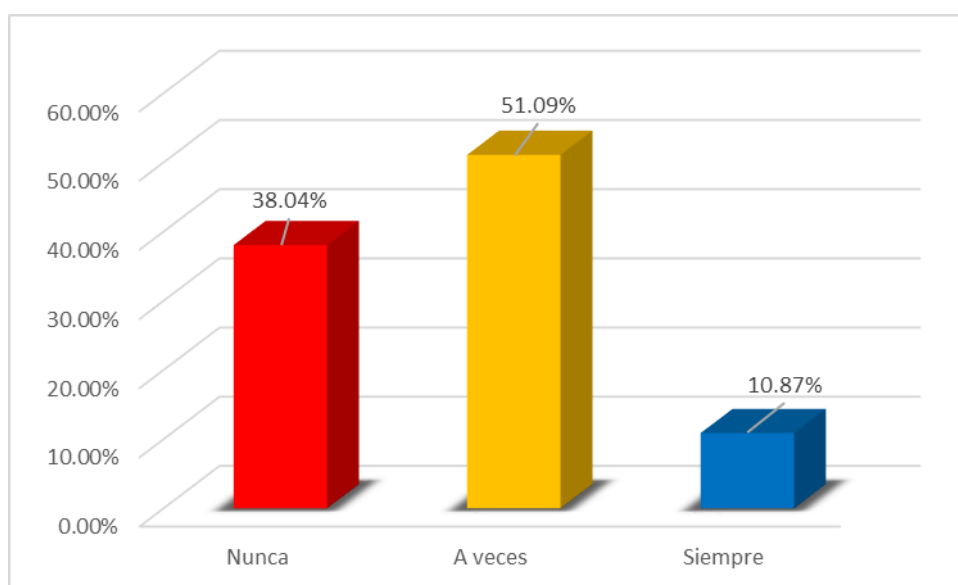


Figura 29.

Barra de la comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.

Fuente: Tabla 29.

Interpretación: En la tabla 29 y figura 29 se evidencia que el 38.04 % considera que nunca la comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial, el 51.09 % consideran que a veces y el 10.87 % consideran que siempre.

Análisis del objetivo general y específicos de la investigación.

Tabla 30.

Frecuencia de la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Nivel	Variable Gestión del talento humano	
	FI	%
Deficiente	21	22.83%
Regular	67	72.83%
Eficiente	4	4.35%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

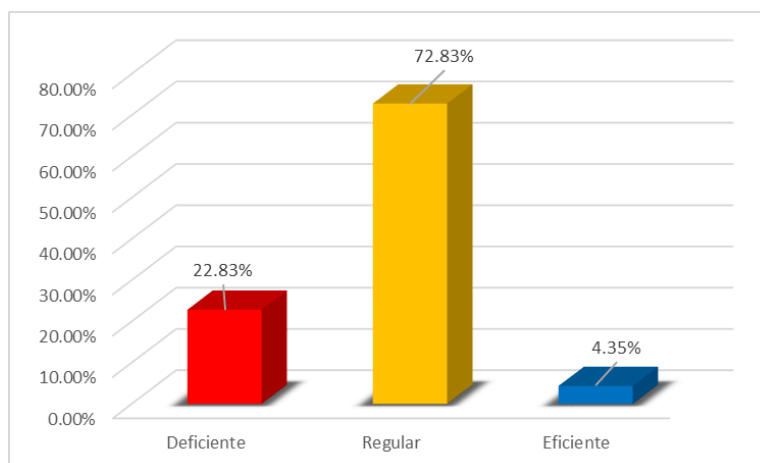


Figura 30.

Barra de la gestión de talento humano.

Fuente: Tabla 30.

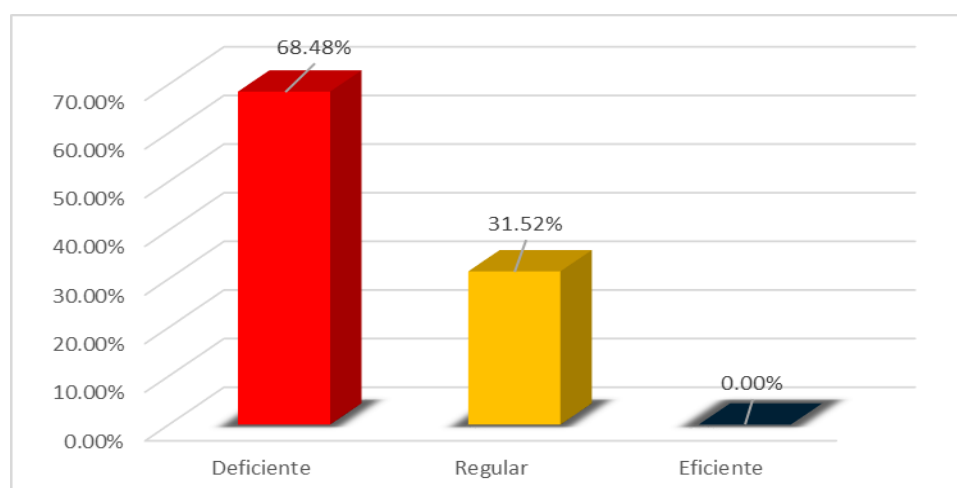
Interpretación: De las derivaciones mostrados en la tabla 30 y figura 30 se puede evidenciar que el 22.83 % reflexiona que es deficiente la gestión del talento humano, el 72.83 % piensan que es regular y solo el 4.35 % consideran que es eficiente.

Tabla 31.

Frecuencia de la planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Nivel	Planificación de políticas de recursos humanos	
	FI	%
Deficiente	63	68.48%
Regular	29	31.52%
Eficiente	0	0.00%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 4



Fuente: Tabla 31.

Figura 31.

Barra de la planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Interpretación: En la tabla 31 y figura 31 se puede evidenciar que el 68.48 % considera que la planificación de políticas de recursos humanos es deficiente, el 31.52 % consideran que es regular y el 0.00 % consideran que es eficiente.

Tabla 32.

Frecuencia de la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Nivel	Organización del trabajo y su distribución	
	FI	%
Deficiente	56	60.87%
Regular	32	34.78%
Eficiente	4	4.35%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

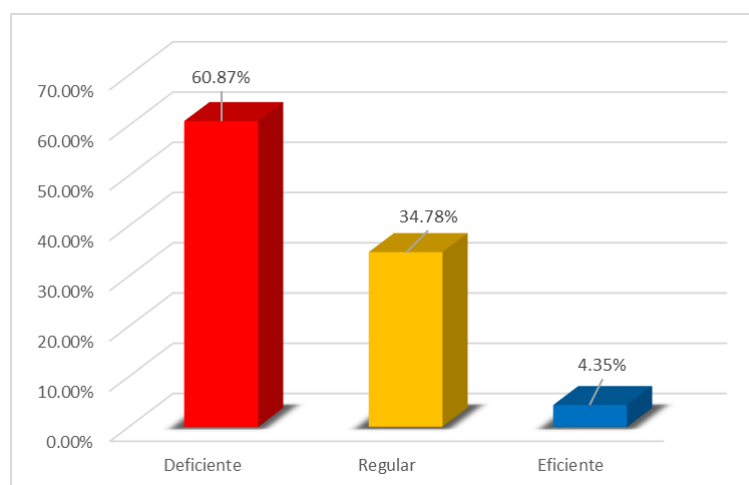


Figura 32.

Barra de la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Fuente: Tabla 32.

Interpretación: En la tabla 32 y figura 32 se evidencia que el 60.87 % considera que la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad es deficiente, el 34.78 % consideran que es regular y el 4.35 % consideran que es eficiente.

Tabla 33.

Frecuencia de la gestión del empleo en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Nivel	Gestión del Empleo	
	FI	%
Deficiente	54	58.70%
Regular	36	39.13%
Eficiente	2	2.17%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

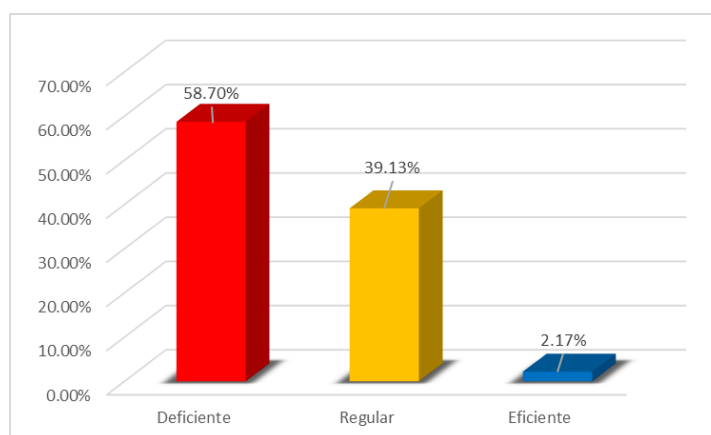


Figura 33.

Barra de la gestión del empleo en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Fuente: Tabla 33.

Interpretación: En la tabla 33 y figura 33 se puede evidenciar que el 58.70 % considera que la gestión del empleo en la municipalidad es deficiente, el 39.13 % consideran que es regular y el 2.17 % consideran que es eficiente.

Tabla 34.

Frecuencia de la gestión de rendimiento.

Nivel	Gestión del Rendimiento	
	FI	%
Deficiente	11	11.96%
Regular	45	48.91%
Eficiente	36	39.13%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

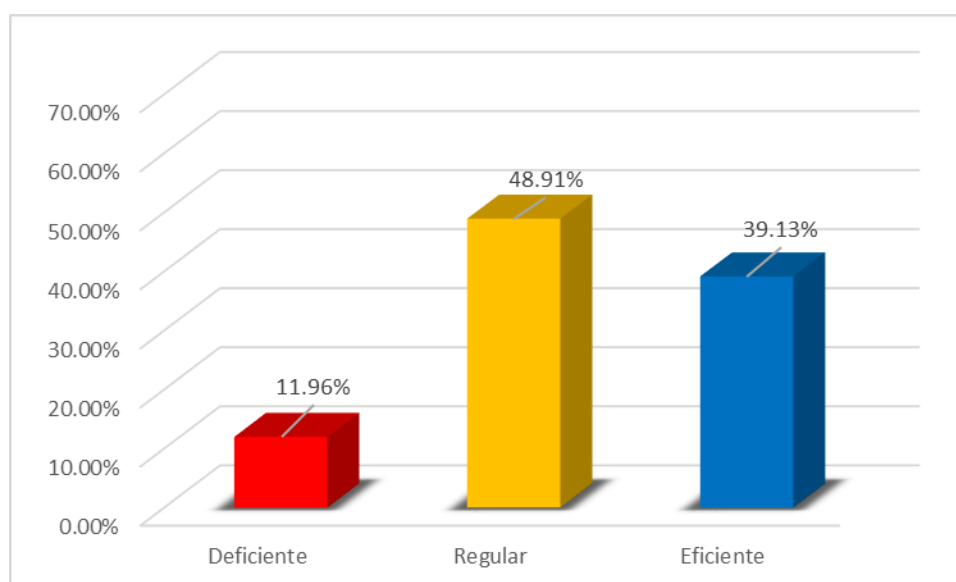


Figura 34.

Barra de la gestión de rendimiento.

Fuente: Tabla 34.

Interpretación: En la tabla 34 y figura 34 se puede evidenciar que el 11.96 % considera que la gestión de rendimiento en la municipalidad es deficiente, el 48.91 % consideran que es regular y el 39.13 % consideran que es eficiente.

Tabla 35.

Frecuencia de la compensación.

Nivel	Gestión de la Compensación	
	FI	%
Deficiente	52	56.52%
Regular	40	43.48%
Eficiente	0	0.00%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

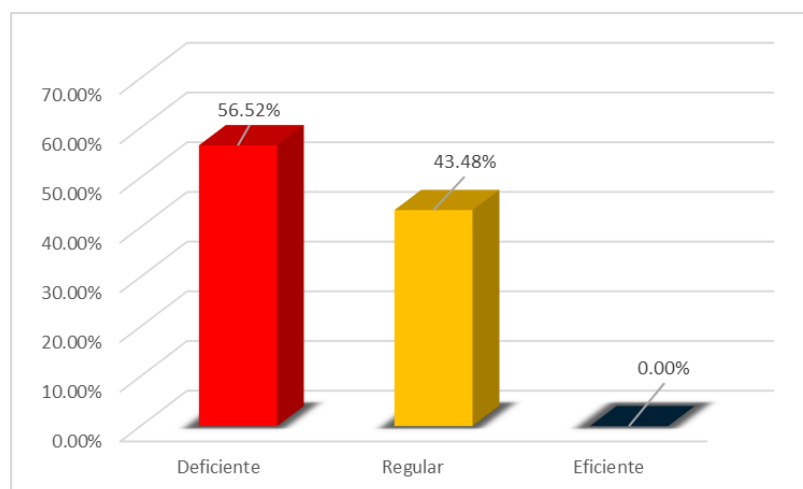


Figura 35.

Barra de la compensación.

Fuente: Tabla 35.

Interpretación: En la tabla 35 y figura 35 se evidencia que el 56.52 % considera que la compensación en la municipalidad es deficiente, el 43.48 % consideran que es regular y el 0 % consideran que es eficiente.

Tabla 36.

Frecuencia de la gestión del desarrollo y la capacitación.

Nivel	Gestión del Desarrollo y la capacitación	
	FI	%
Deficiente	49	53.26%
Regular	33	35.87%
Eficiente	10	10.87%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

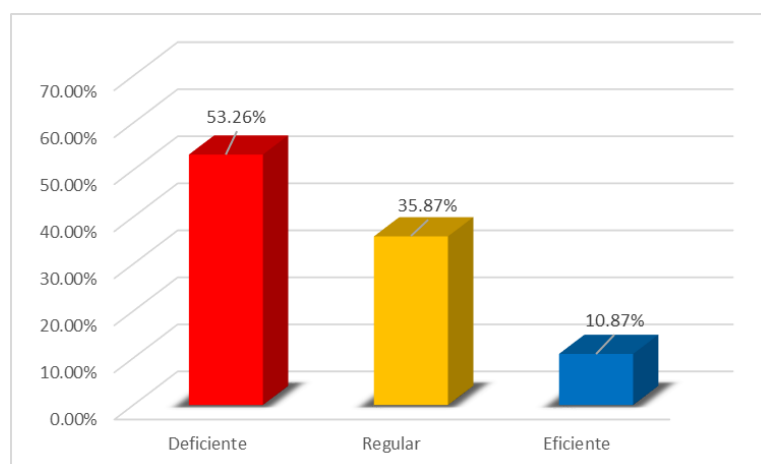


Figura 36.

Barra de la gestión del desarrollo y la capacitación.

Fuente: Tabla 36.

Interpretación: En la tabla 36 y figura 36 se evidencia que el 53.26 % considera que la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad es deficiente, el 35.87% consideran que es regular y el 10.87 % consideran que es eficiente.

Tabla 37.

Frecuencia de la gestión de relaciones humanas y sociales

Nivel	Gestión de las relaciones humanas y sociales	
	FI	%
Deficiente	40	43.48%
Regular	40	43.48%
Eficiente	12	13.04%
Total	92	100.00%

Fuente: Base de datos anexo 5

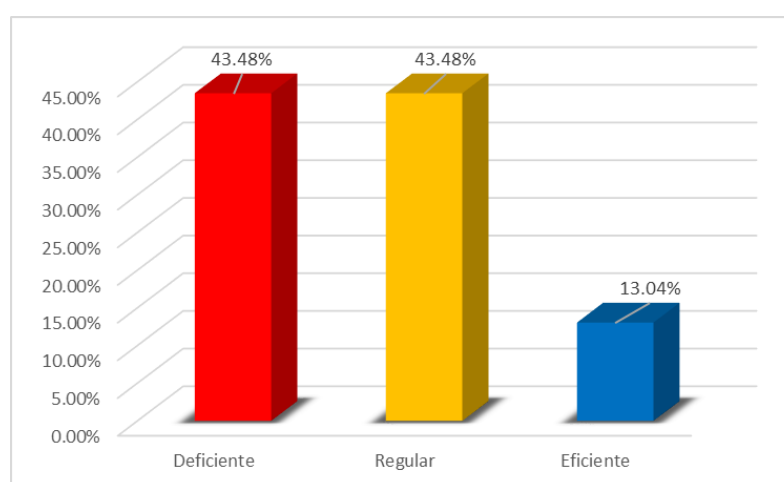


Figura 37.

Barra de la gestión de las relaciones humanas y sociales.

Fuente: Tabla 37.

Interpretación: En la tabla 37 y figura 37 evidencia que el 43.48 % considera que la gestión de relaciones humanas y sociales en la municipalidad es deficiente, el 43.48 % consideran que es regular y el 13.04 % consideran que es eficiente.

IV. Discusión

Por los resultados originados de la tabla 30 y figura 30 se puede evidenciar que 21 personas que representan el 22.83 % cree que la gerencia del talento humano del personal contratado se halla deficiente, por otro lado 67 encuestados que significan el 72.83 % piensan que se acierta regular y 4 personas que representa el 4.35 % dicen que se encuentra eficiente. A partir de los resultados se logra afirmar que la municipalidad presenta deficiencias gestionando el talento de sus personal por lo tanto las autoridades deben poner más empeño en mejorar las deficiencias presentadas en la investigación. Corroboramos ello por lo manifestado por Prieto (2013), quien llego a la conclusión siguiente: En el mundo competitivo, el talento humano viene generando ideas únicas y se está volviendo capital invaluable de las empresas, estableciéndose como variable competitiva, por lo que la lucha está en cómo captar, elegir y retener a sus trabajadores; para lograr ser exitosas. Así se comprueba la calidad de tener una apropiada gestión de recursos humanos; que también García, Sánchez y Zapata (2008) aseveran que “gestionar el talento humano es parte de la actividad empresarial estratégicamente integrado, porque involucra planificación, realización de programas y actividades con la finalidad de desarrollar habilidades de las personas, motivándolas de diversas maneras tanto remunerativas como no dinerarias, y en su integridad para lograr estructurar la organización donde se vea los intereses de los trabajadores tan igualmente equilibrados a los objetivos y metas que se persiguen empresarialmente”.

De acuerdo a los efectos que se muestra en la tabla 31 y figura 31 se evidencia que 63 personas que representan el 68.48 % consideran que la planificación de políticas de recursos humanos es deficiente, por otro lado 29 personas que representa el 31.52 %, determinan que se presenta regular y ninguna persona considera sea eficiente, a partir de estos resultados se puede decir que la municipalidad presenta una deficiente planificación de políticas en recursos humanos, resultados que son afirmados porque deficiente es el porcentaje con más alto nivel percibido; los que son comparados con lo obtenido por Rojas y Vílchez (2018) concluyen: Que estadísticamente está probada la relación significativa según $p=0,000$ entre las variables, a partir de esta comparación realizada se puede decir que la planificación de políticas presenta debilidad lo cual debe ser superado porque es un elemento fundamental, con estos resultados se puede decir que

según lo expuesto por Servir (2016), El subsistema de planificación de políticas de recursos humanos, como primer subsistema es un instrumento que permite organizar internamente con coherencia a las tareas estratégicas de la oficina encargada de administrar personal en las entidades; a la vez, que define estrategias, orientaciones y lineamientos en busca del logro a nivel general eficazmente relacionada al logro de ejecución de metas, y eficientemente el empleo adecuado de recursos para el logro de los fines institucionales.

Deducciones mostrados en la tabla 32 y figura 32 evidencia que 56 personas que representan el 60.87 % considera que la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad es deficiente, por otra parte 32 hombres que constituyen el 34.78 % reflexionan que es regular y 4 sujetos que significa el 4.35 % creen que es eficiente, a partir de lo encontrado se puede decir que la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad es deficiente, según los resultados obtenidos en la investigación; los que pueden ser corroborados además por lo demostrado por Arrobo (2013), el que llegó a la conclusión que: Recurso humano como principal factor que involucra en un proceso productivo; que, las empresas que aplican mecanismos estratégicos de medición de desempeño a base de indicadores de gestión, se sentirán respaldadas por la mejora continua que experimentaran; con capacitarlos permanentemente los harán competitivos y eficientes, lo cual dará lugar también a ser remunerados en función de su desempeño de acuerdo a las destrezas y habilidades que logren realizar en beneficio de sus compañeros y para la empresa, a partir de esto se puede realizar el fundamento teórico que refiere que la organización del trabajo y su distribución, que Servir (2016), el segundo subsistema es organización del trabajo y su distribución; este subsistema esta normado por la directiva N°001-2016-SERVIR, normas referidas a la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación de manual de perfiles de puestos (MPP), que son información estructurada respecto a la ubicación de puestos en la estructura orgánica, su misión, funciones y los requisitos y exigencias que se establece para cada puesto en las entidades públicas.

En los efectos mostrados en la tabla 33 y figura 33 se puede evidenciar que 54 personas que representan el 58.70 % considera que la gestión del empleo en la municipalidad es deficiente, por otra parte 36 personas que representan el 39.13 % consideran que la gestión del empleo en la municipalidad es regular y 2 personas que representa el 2.17 % consideran que la gestión del empleo en la municipalidad es eficiente, de esta premisa se puede decir que la gestión del empleo en la municipalidad es deficiente, resultados que pueden ser comparados en lo encontrado por Asencios (2017) quien concluyó que: concluyó: la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre las variables, el que se evidencia con los valores de coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 con las pruebas de hipótesis; además se puede decir que la importancia que se tiene en la gestión del empleo, de acuerdo a la definición contenida en Servir (2016) El tercer Subsistema es la gestión del empleo, instrumento bajo el cual se determinan conjunto de políticas y prácticas de personal, destinado a gestionar los flujos de servidores civiles en el sistema, desde su captación hasta su termino de relación laboral.

En las resultas expuestas en la tabla 34 y figura 34 se evidencia que 11 personas que representan el 11.96 % considera que la gestión de rendimiento en la municipalidad es deficiente, por otra parte 45 vidas que personifican el 48.91 % consideran que la gestión de rendimiento en la municipalidad es regular y 36 personas que representa el 39.13 % reflexionan que el rendimiento gestionado en la municipalidad es eficiente, a partir de dichas evidencias se puede decir que el rendimiento gestionado se presenta de manera regular, seguida del nivel eficiente, con esto se puede decir se realiza de manera regular por parte de la municipalidad, esgrimidos que al ser comparado con lo encontrado por Inca (2015) quien llegó a la conclusión que: : Que gestionar las variables de talento humano y la variable del desempeño laboral, sometidas al coeficiente de spearman se obtuvo un valor de 0.819, que determina la correlación positiva alta; afirmándose que desarrollar una buena gestión de talento del personal se logrará el buen desempeño de estos; a partir de ello se puede afirmar que fundamentalmente se encuentra orientado a promover la mejora continua de las personas y consecuentemente en el servicio público que brindan, como se puede encontrar en Servir (2016) En el cuarto

subsistema gestión de rendimiento, tiene por finalidad identificar las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos, los que darán lugar a la mejora de los servicios a la comunidad, en este sistema se identifica, reconoce, y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales; involucra el proceso de evaluación del desempeño, apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor en sus funciones, orientado en la mejora continua de las personas.

En los resultados mostrados en la tabla 35 y figura 35 se puede evidenciar que 52 personas que representan el 56.52 % considera que la compensación en la municipalidad es deficiente, por otro lado 40 personas que representan el 43.48 % consideran que la compensación en la municipalidad es regular y 0 personas que representa el 0 % consideran que la compensación en la municipalidad es eficiente, a partir de estos resultados se puede afirmar que la compensación que realiza la municipalidad con los trabajadores se percibe de manera deficiente, por lo tanto la municipalidad debe realizar planes de mejorar para levantar las observaciones presentadas en la compensación que realiza; ello es reforzado por Pinedo y Quispe (2017) que concluyen: que en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral se obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación del 0.858,

En los resultados mostrados en la tabla 36 y figura 36 se puede evidenciar que 49 personas que representan el 53.26 % considera que la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad es deficiente, por otro lado 33 personas que representan el 35.87 % consideran que la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad es regular y 10 personas que representa el 10.87 % consideran que la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad es eficiente, a partir de los resultados se puede decir que la gestión del desarrollo y la capacitación que reciben los trabajadores se realiza de manera deficiente y regular; los que también son encontrados por Valentín (2017) Que es directa de causa y efecto el nivel de influencia de la gesta del talento humano en el desempeño laboral del personal de la institución, incluso de nivel alto y altamente significativo ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), a razón de que los encuestados consideran en un 49.69% que se esta

gestionando el talento en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular; con estos resultados se fundamenta que contiene políticas de progresión de carrera y desarrollo de capacidades destinada a garantizar aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos organizacionales, estimulando el desarrollo profesional.

En los resultados mostrados en la tabla 37 y figura 37 se puede evidenciar que 40 personas que representan el 43.48 % considera que la gestión de relaciones humanas y sociales en la municipalidad es deficiente, por otro lado 40 personas que representan el 43.48 % consideran que la gestión de relaciones humanas y sociales en la mmunicipalidad es regular y 12 personas que representa el 13.04 % consideran que la gestión de relaciones humanas y sociales en la municipalidad es eficiente, en los resultados presentados se puede decir que la gestión de relaciones humanas y sociales municipales se presenta de manera deficiente y regular, por lo tanto se debe realizar planes de mejora para levantar las deficiencias presentadas; derivaciones de Arrobo (2013), quien llegó a concluir que: El recurso humano como principal factor que involucra en un proceso productivo; que, las empresas que aplican estrategias de medición de desempeño en base a indicadores de gestión, se sentirán respaldadas por la mejora continua que experimentaran; con capacitarlos permanentemente los harán competitivos y eficientes, lo cual dará lugar también a ser remunerados en función de su desempeño de acuerdo a las destrezas y habilidades que logren realizar en beneficio de sus compañeros y para la empresa; bajo este contexto se puede decir que la gestión de relaciones humanas y sociales, según Servir (2016) gestión de relaciones humanas y sociales, se desarrolla en base a las políticas y prácticas de personal, como aquel que comprende las relaciones que se establecen entre la entidad y sus servidores civiles.

V. Conclusiones

- Primera:** El 72,83% del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia – 2018 considera que se está gestionando el talento humano de manera regular, el 22.83 % lo considera deficiente, y el 4.35 % considera es eficiente. Lo que indica que no se gestiona de manera adecuada al personal contratado.
- Segunda:** El 68,48% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la planificación de políticas de recursos humanos es deficiente, y el 31.52 % consideran que la planificación de políticas de recursos humanos es regular y ningún trabajador contratado considera que la planificación de políticas de recursos humanos es eficiente.
- Tercera:** El 60,87% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la organización del trabajo y su distribución que realiza la municipalidad es deficiente, el 34.78 % lo consideran regular y solo el 4.35 % lo consideran eficiente.
- Cuarta:** El 58,70% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la gestión del empleo es deficiente, el 39.13 % consideran es regular y solo el 2.17 % consideran que la gestión del empleo en la municipalidad es eficiente, de lo que se puede decir que la gestión del empleo en la municipalidad es deficiente.
- Quinta:** El 48,91% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la gestión de rendimiento es regular, el 39,13% consideran que es eficiente y el 11,96%, indicando que se gesta el rendimiento de manera regular.
- Sexta:** El 56,52% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la compensación que se es deficiente, el 43.48 % lo consideran regular y ningún trabajador contratado lo considera que es eficiente.

Séptima: El 53,26% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la gestión del desarrollo y la capacitación es deficiente, el 35.87 % consideran que es regular y el 10.87 % lo consideran eficiente, afirmando que la gestión del desarrollo y la capacitación que reciben los trabajadores se realiza de manera deficiente y regular.

Octava: El 43,48% del personal contratado en la municipalidad distrital del distrito de Independencia – 2018 considera que la gestión de relaciones humanas y sociales que se realiza es deficiente, otro 43.48 % consideran es regular y solo el 13.04 % lo consideran eficiente, afirmando que la gestión de relaciones humanas y sociales municipales se presenta de manera deficiente y regular.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Al gerente de la Municipalidad distrital de Independencia – Huaraz, establecer políticas de ingreso de personal y evaluación de personal para detectar si el personal cumple con el perfil en donde se desempeña, además de detectar las debilidades de los funcionarios y realizar cursos de capacitación para fortalecer sus capacidades profesionales.
- Segunda:** Al jefe de la oficina de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia – Huaraz, realizar evaluaciones periódicas al personal de la municipalidad con la finalidad de evaluar sus conocimientos y revisar el cumplimiento de las funciones que debe realizar.

VII. Referencias Bibliográficas

- Asencios C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.* (Tesis de Grado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.* Buenos Aires: Granica
- Anza M. (2018). *Publicación escrita sobre papel estratégico del área de recursos humanos.* Recuperado de <http://www.eleconomista.com>
- Arrobo W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.* (Tesis de Grado). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Chiavenato I. (2002). *“Gestión del Talento Humano” 1ª Edición, México,* Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2009). *“La Gestión del Talento Humano” 3ª Edición, México,* Edit: McGraw-Hill.
- Crescendo D. (2015). *Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito.* Recuperado de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-exito>.
- Cueva T. (2018) *entrevista por Expo capital humano Perú, “gestión multigeneracional”.* <http://www.infocapitalhumano.pe>.
- Ferrari G. (2018), *Foro de Economía, Finanzas y Política,* organizado por el diario Gestión. redacción en diario Gestión.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias, Barranquilla. Colombia: Ediciones Uninorte.*

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª.ed.). México: McGraw-Hill.
- Inca K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jerico, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos (2a. Edición)*. España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Kamt. F. (2018), *Gerencia de la felicidad e las empresas*, Rpp noticias.
- Longo, F., (2004). Mérito y Flexibilidad. *La Gestión de las Personas en las Organizaciones del Sector Público. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica*.
- MacDonal J. (2018), *Exposición en el marco oficial de celebración de aniversario de la universidad costa rica (UCR)*. <http://www.semanario universidad.com>.
- Pinedo C. y Quispe L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Tesis de Grado). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
- Prieto P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de Grado). Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Rojas R. y Vilchez S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2C%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (1a. Edición). Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.
- Sarmiento L. (2017), *redacción de la increíble evolución del talento humano*. Recuperado de <http://www.psigmacorp.com>.
- Servir (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>.
- Valderrama L. (2015). *La Gestión de la Capacitación en la Ley del Servicio Civil». En: Soluciones Laborales. N° 87, Lima, Gaceta Jurídica*.
- Valentín H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%3%8DN%20RODR%3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. 6a. Edición. México: Editorial McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <http://bit.ly/1XIIIvN>.

VIII. Anexos

Anexo 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano del personal contratado de la municipalidad distrital de Independencia, 2018?	<p>General:</p> <p>Describir la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. - Analizar la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. - Analizar la gestión del empleo en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. 	<p>De acuerdo a los lineamientos y fines de la investigación, la formulación de hipótesis queda explícita, además los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que la formulación de hipótesis en investigaciones descriptivas es opcional y depende de los fines del investigador para decidir si se formulan o no.</p>	Variable de estudio: Gestión del talento humano	Planificación de políticas de Recursos Humanos	Estrategia, Política y Procedimientos.	<p>Diseño de la investigación No experimental - Descriptiva</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">M O</p> <p>De donde:</p> <p>M: Muestra de estudio</p> <p>O: Observación de la variable (Gestión del talento humano)</p>
					Planificación de Recursos Humanos.	
				Organización del trabajo y su distribución	Diseño de puesto	
					Administración del puesto.	
				Gestión del Empleo	Gestión de la incorporación	
					Gestión de Administración de Personas	
				Gestión del Rendimiento	Planificación	
					Evaluación	
Gestión de la Compensación	La administración de compensaciones					
	La administración de pensiones					
Gestión del Desarrollo y la capacitación	Capacitación					
	Progresión en la carrera					

	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. - Analizar la gestión de la compensación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. - Analizar la gestión del desarrollo y la capacitación en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. - Analizar la gestión de relaciones humanas y sociales en la municipalidad distrital de Independencia, 2018. 			<p>Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</p>	<p>Relaciones laborales individuales y colectivas</p> <p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Bienestar social</p> <p>Cultura y clima Organizacional</p> <p>Comunicación interna</p>	
--	--	--	--	---	--	--

ANEXO 2: Instrumentos

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, 2018**

Estimado (a) tomando unos minutos de su tiempo, por favor conteste con total sinceridad a cada uno de los ítems propuesto, para poder realizar una evaluación de la percepción de la Gestión del Talento Humano que se realiza, marcando con una "X", la opción que considere más óptima.

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	Planificación de políticas de Recursos Humanos			
01	Se alinea las estrategias de las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.			
02	El personal cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.			
03	Se evalúan de las necesidades reales de la cantidad de personal que requiere la municipalidad para cumplir con sus objetivos y funcionar de modo eficiente en un periodo determinado.			
04	Se cuenta con informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.			
Organización del trabajo y su distribución		Nunca	A veces	Siempre
05	Se elaboran los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.			
06	Los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.			
07	Se realizan evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.			
08	El personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.			

Gestión del Empleo		Nunca	A veces	Siempre
09	Se realiza inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.			
10	Se cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.			
11	Se cuenta con un registro de vida de cada trabajador, administrada por el área de gestión de talento humano, en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.			
12	Se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.			
Gestión del Rendimiento		Nunca	A veces	Siempre
13	Se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad.			
14	Se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.			
15	Se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.			
16	Considera que la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.			
Gestión de la Compensación		Nunca	A veces	Siempre
17	Existen compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.			
18	La municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc			
19	Se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.			
20	Las pensiones de la municipalidad se centran en la Oficina Nacional Previsional (ONP).			
Gestión del Desarrollo y la capacitación		Nunca	A veces	Siempre

21	La municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores.			
22	El personal de la municipalidad se capacita de manera externa.			
23	En la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.			
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales		Nunca	A veces	Siempre
24	La comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.			
25	Las relaciones entre los servidores son las adecuadas.			
26	El personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.			
27	Las autoridades buscan el bienestar social.			
28	Percibe una cultura y clima organizacional adecuado.			
29	La comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.			

Gracias por tu aportación....

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Independencia.
2) Autor:	Fabio Abundio Figueroa Osorio
3) N° de ítems	29
4) Administración	Individual
5) Duración	35 minutos
6) Población	92 servidores públicos de la municipalidad
7) Finalidad	Evaluar la gestión del talento humano de la municipalidad.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario evalúa siete dimensiones: I. Planificación de políticas de Recursos Humanos (ítems 1, 2, 3, 4); II. Organización del trabajo y su distribución (ítems 5, 6, 7, 8); III. Gestión del Empleo (ítems 9, 10, 11, 12,); IV. Gestión del Rendimiento (ítems 13, 14, 15, 16); V. Gestión de la Compensación (ítems 17,18, 19, 20); VI. Gestión del Desarrollo y la capacitación (ítems 21, 22, 23); VII. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión del talento humano de la municipalidad a través de la percepción de los servidores públicos, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem</p>

tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 servidores públicos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.848$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la metodología de la investigación.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [29 - 48], regular [49 - 67] y Eficiente [68 - 87]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

ANEXO 3: Base de datos

Tabulación de los resultados de la aplicación del cuestionario.

TABULACION DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																														VARIABLE TOTAL						
	Planificación de políticas de Recursos Humanos					Organización del trabajo y su distribución					Gestión del Empleo					Gestión del Rendimiento					Gestión de la Compensación					Gestión del Desarrollo y la capacitación						Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales					
	1	2	3	4	SUB	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	SUB	13	14	15	16	SUB	17	18	19	20	SUB	21	22	23	SUB	24		25	26	27	28	29	SUB
1	3	1	2	1	7	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	2	1	1	5	2	1	2	5	2	3	2	2	3	2	14	49
2	3	2	3	2	10	2	3	2	2	9	2	1	2	1	6	2	1	1	2	6	2	2	3	2	9	2	1	2	5	2	3	2	1	2	1	11	56
3	1	1	1	1	4	3	2	3	3	11	3	2	3	1	9	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	2	3	2	7	3	2	3	2	3	2	15	59
4	3	1	2	1	7	3	3	3	3	12	1	1	3	1	6	2	1	3	2	8	2	3	2	1	8	1	2	1	4	2	2	2	3	2	3	14	59
5	2	1	2	1	6	2	3	2	1	8	1	1	3	3	8	1	1	2	1	5	3	2	1	2	8	2	3	2	7	2	1	2	1	2	1	9	51
6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	1	2	2	3	8	1	2	3	2	8	1	2	1	4	1	2	3	2	1	2	11	50
7	2	1	2	3	8	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	3	2	8	2	1	2	3	8	2	2	2	6	2	3	2	3	2	3	15	59
8	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	3	2	2	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	7	2	2	2	2	3	2	13	65
9	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	1	2	6	3	2	2	2	9	2	2	3	7	2	1	2	2	2	2	11	54
10	1	2	1	3	7	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	2	2	2	3	9	1	2	2	5	3	1	3	2	3	2	14	54
11	2	1	2	2	7	3	2	2	1	8	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	1	2	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	2	2	1	11	52
12	1	2	1	2	6	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	2	1	2	3	8	2	3	2	7	3	1	2	1	2	2	11	55
13	2	1	2	3	8	1	2	2	2	7	1	3	2	3	9	2	3	2	1	8	1	2	2	2	7	3	2	1	6	2	1	3	2	3	1	12	57
14	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	3	2	7	3	1	2	2	2	2	12	51
15	2	3	2	3	10	1	2	2	1	6	1	3	2	3	9	2	3	2	1	8	1	2	3	2	8	1	2	3	6	1	2	3	3	3	1	13	60
16	1	2	2	2	7	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6	1	2	1	2	6	2	1	3	2	8	2	3	2	7	2	1	2	2	2	2	11	51
17	2	1	2	3	8	1	2	2	1	6	1	2	2	3	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	3	2	3	8	3	2	3	3	3	1	15	60

18	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	2	2	6	2	3	2	2	2	2	13	51
19	2	1	3	2	8	1	2	2	3	8	1	3	2	3	9	2	3	2	1	8	1	2	1	2	6	1	2	3	6	3	2	3	3	3	1	15	60
20	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	1	2	6	2	1	2	6	2	1	2	5	2	3	2	2	2	2	13	50	
21	2	1	3	2	8	1	1	2	2	6	2	3	2	2	9	2	3	2	1	8	3	2	1	2	8	3	2	1	6	3	2	3	3	3	1	15	60
22	3	2	2	2	9	2	2	1	1	6	3	2	1	1	7	1	2	1	3	7	2	1	2	3	8	2	1	2	5	2	3	2	2	2	2	13	55
23	2	1	3	2	8	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	3	2	1	2	8	1	2	1	4	3	2	3	3	3	3	17	63
24	2	2	2	3	9	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	3	8	2	1	2	5	2	3	2	2	2	2	13	51
25	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	2	3	2	2	9	1	2	1	2	6	1	2	1	4	3	2	3	3	3	1	15	55
26	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1	2	1	3	7	2	1	2	3	8	2	1	2	5	2	3	2	2	2	2	13	52
27	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	1	3	1	2	7	2	3	2	2	9	3	2	2	2	9	2	2	1	5	3	2	3	3	3	1	15	62
28	1	2	3	1	7	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	1	2	1	3	7	2	2	3	3	10	3	1	2	6	2	3	2	2	2	2	13	56
29	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	3	2	1	7	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	2	2	3	7	2	2	3	1	1	1	10	58
30	1	2	3	1	7	1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	1	2	1	3	7	1	2	3	3	9	2	1	2	5	2	3	2	2	2	1	12	54
31	2	1	2	2	7	2	2	1	3	8	1	1	3	1	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	1	2	5	3	2	2	2	1	2	12	53
32	3	2	3	1	9	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	3	2	8	1	1	1	1	4	1	2	2	5	2	1	1	1	2	2	9	49
33	2	1	2	2	7	2	2	1	3	8	1	1	3	1	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	1	3	6	1	1	2	2	3	1	10	52
34	3	2	1	1	7	1	3	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	1	2	8	1	1	1	1	4	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	12	52
35	2	1	2	2	7	2	2	1	3	8	1	3	3	3	10	2	3	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	1	4	1	1	3	2	1	1	9	54
36	3	2	3	1	9	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	3	2	1	3	9	1	1	1	1	4	1	2	2	5	2	2	2	1	2	2	11	52
37	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	1	1	1	3	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	8	46
38	3	2	1	1	7	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	3	1	1	3	8	3	1	1	1	6	3	2	2	7	2	2	1	1	2	2	10	52
39	2	1	2	2	7	2	2	1	3	8	3	2	1	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	1	4	1	1	2	2	3	1	10	53
40	3	2	3	1	9	1	2	2	2	7	2	1	2	3	8	3	1	2	3	9	1	1	3	1	6	1	2	2	5	2	2	1	1	2	2	10	54
41	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	1	2	1	2	6	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	3	1	6	1	1	2	2	1	1	8	50
42	1	2	1	1	5	3	1	2	2	8	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	3	1	2	1	7	1	2	2	5	2	2	1	1	2	2	10	56
43	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	3	8	2	2	3	2	9	2	2	1	2	7	2	3	1	6	1	1	2	2	1	1	8	51
44	1	2	3	1	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	2	1	2	3	8	2	3	2	1	8	1	2	2	5	2	2	1	3	2	2	12	52

45	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	3	2	8	1	2	3	2	8	2	2	3	7	3	3	2	2	1	1	12	55
46	1	2	2	1	6	1	1	2	3	7	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	1	1	2	3	7	1	1	2	4	2	1	1	1	2	2	9	53
47	1	1	3	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	3	2	8	2	2	1	2	7	2	2	1	5	1	2	2	2	1	1	9	49
48	2	2	2	3	9	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	2	1	2	3	8	1	1	3	1	6	1	2	2	5	2	1	3	1	2	2	11	50
49	1	1	1	2	5	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	11	47
50	3	2	2	2	9	1	1	2	3	7	3	1	2	2	8	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	2	5	2	3	1	1	3	2	12	52
51	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	2	2	3	2	3	15	74
52	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	2	5	2	1	1	2	1	2	9	44
53	2	2	1	1	6	3	1	2	1	7	3	2	2	3	10	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	2	1	1	4	1	2	2	3	2	1	11	52
54	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	3	2	1	1	7	1	2	2	5	2	1	1	2	1	2	9	46
55	2	2	1	1	6	2	2	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	1	2	1	9	41
56	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	2	3	2	3	3	16	77
57	2	2	1	1	6	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	3	3	2	1	9	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	10	45
58	3	1	2	2	8	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	5	1	1	2	2	1	1	8	45
59	2	2	1	3	8	2	2	2	1	7	2	2	1	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	3	7	2	1	1	4	2	2	1	3	2	2	12	50
60	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	3	1	2	1	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	5	1	1	2	2	1	3	10	47
61	2	2	3	2	9	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	3	2	1	1	7	3	1	2	1	7	2	1	1	4	2	2	1	3	2	2	12	52
62	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	5	1	1	2	2	3	1	10	45
63	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	2	2	3	2	9	1	2	1	1	5	3	3	2	1	9	2	3	1	6	2	2	1	1	2	2	10	52
64	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	2	2	3	3	3	16	75
65	2	2	1	2	7	2	1	2	3	8	2	2	1	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	10	46
66	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	5	1	1	2	2	1	1	8	43
67	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	2	2	1	1	6	1	2	1	1	5	1	1	2	3	7	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	10	45
68	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	5	1	1	2	2	1	1	8	45
69	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	2	3	3	8	2	2	3	3	2	3	15	73
70	1	3	2	1	7	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	6	1	1	2	2	1	3	10	49
71	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	2	2	2	8	1	2	3	1	7	1	1	2	3	7	3	1	1	5	2	2	1	1	2	2	10	49

72	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	6	1	1	2	2	2	2	10	48
73	1	2	1	2	6	2	1	3	1	7	2	2	2	2	8	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	3	1	2	6	2	2	1	1	1	1	8	45
74	1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	2	1	1	1	5	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	1	5	1	1	2	2	2	2	10	47
75	2	1	2	1	6	2	1	3	2	8	2	2	2	2	8	1	2	1	1	5	1	1	3	2	7	3	1	2	6	1	2	1	1	1	1	7	47
76	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	2	2	6	2	1	1	1	5	2	2	1	5	2	1	2	2	2	2	11	45
77	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	3	1	2	6	1	2	1	1	1	2	8	43
78	1	1	1	1	4	1	3	3	3	10	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	1	3	2	7	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	9	46
79	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	1	1	2	1	5	2	1	1	3	7	2	2	2	2	8	2	1	2	5	1	2	1	1	1	2	8	49
80	1	1	1	1	4	1	3	2	1	7	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	3	1	6	3	2	2	7	2	1	1	2	2	2	10	47
81	2	1	2	1	6	3	2	3	2	10	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	2	3	3	8	3	2	2	2	2	1	12	55
82	2	1	1	1	5	3	3	3	2	11	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	1	3	2	7	3	2	2	7	2	1	1	1	2	1	8	49
83	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	2	2	2	3	9	2	1	3	6	3	2	2	2	3	2	14	54
84	1	1	2	1	5	2	2	3	3	10	1	3	2	3	9	1	3	2	2	8	1	1	3	2	7	3	2	2	7	2	1	2	1	2	1	9	55
85	1	2	3	3	9	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	5	1	2	1	1	3	2	10	55
86	3	2	2	1	8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	1	1	3	2	7	3	3	2	8	2	1	2	2	2	1	10	64
87	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	2	3	1	1	7	2	1	2	1	6	2	2	1	5	3	2	1	3	3	2	14	58
88	2	1	1	1	5	2	3	2	2	9	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	1	1	2	2	6	3	3	2	8	3	1	2	2	2	1	11	59
89	1	1	1	1	4	1	3	3	3	10	3	3	2	3	11	2	3	1	1	7	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	2	1	3	3	2	13	58
90	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	1	3	2	2	8	1	2	2	2	7	3	3	3	9	3	1	2	2	2	1	11	61
91	2	1	1	1	5	2	3	2	1	8	1	3	1	2	7	2	3	1	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	3	3	2	14	55
92	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	3	2	3	9	3	2	3	8	2	1	3	2	2	3	13	59

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018


NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable de estudio: Gestión del talento humano	Planificación de políticas de Recursos Humanos	- Estrategia, Política y Procedimientos	1. Se alinea las estrategias de las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.						X		X		X			
			2. El personal cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.						X		X		X			
		- Planificación de Recursos Humanos	3. Se evalúan de las necesidades reales de la cantidad de personal que requiere la municipalidad para cumplir con sus objetivos y funcionar de modo eficiente en un periodo determinado.				X			X		X				
			4. Se cuenta con informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.							X		X		X		
	Organización del trabajo y su distribución	- Diseño de puesto	5. Se elaboran los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.				X			X		X				
			6. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.						X		X		X			

		- Administración del puesto	7. Se realizan evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.						X		X		X			
			8. El personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.						X		X		X			
	Gestión del Empleo	- Gestión de la incorporación	9. Se realiza inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.							X		X		X		
			10. Se cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.							X		X		X		
		- Gestión de Administración de Personas	11. Se cuenta con un registro de vida de cada trabajador, administrada por el área de gestión de talento humano, en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.						X		X		X			
			12. Se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.							X		X		X		
	Gestión del Rendimiento	- Planificación	13. Se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad.							X		X		X		
			14. Se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.							X		X		X		
		- Evaluación	15. Se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.						X		X		X			
			16. Considera que la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.							X		X		X		
	Gestión de la Compensación	- La administración de compensaciones	17. Existe compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.							X		X		X		
			18. La municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.						X		X		X			
		- La administración de pensiones	19. Se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.							X		X		X		

			20. Las pensiones de la municipalidad se centran en la Oficina Nacional Previsional (ONP).						X		X		X		
Gestión del Desarrollo y la capacitación	- Capacitación		21. La municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores.				X		X		X		X		
			22. El personal de la municipalidad se capacita de manera externa.					X		X		X			
	- Progresión en la carrera		23. En la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.					X		X		X			
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	- Relaciones laborales individuales y colectivas		24. La comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.				X		X		X		X		
	- Seguridad y Salud en el Trabajo		25. Las relaciones entre los servidores son las adecuadas.					X		X		X			
			26. El personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.					X		X		X			
	- Bienestar social		27. Las autoridades buscan el bienestar social.					X		X		X			
	- Cultura y clima Organizacional		28. Percibe una cultura y clima organizacional adecuado.					X		X		X			
	- Comunicación interna		29. La comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.					X		X		X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
 Docente de Investigación Científica
 ANR - A1854955 - UNS - UCV

Post firma
 DNI 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión del talento humano de la municipalidad

OBJETIVO: Obtener información válida y confiable de la gestión del talento humano por parte de los servidores públicos.

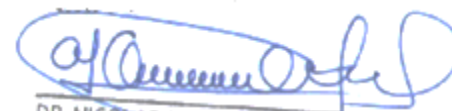
DIRIGIDO A: Servidores públicos de la municipalidad distrital de Independencia.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Nicolas Álvarez Carrillo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
Docente de Investigación Científica
ANR - A1854955 - UNS - UCV

Post firma
DNI 32736800

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ...MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable de estudio: Gestión del talento humano	Planificación de políticas de Recursos Humanos	- Estrategia, Política y Procedimientos	1. Se alinea las estrategias de las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la municipalidad.				X		X		X		X		
			2. El personal cumple con las políticas y procedimientos de la municipalidad.						X		X		X		
		- Planificación de Recursos Humanos	3. Se evalúan de las necesidades reales de la cantidad de personal que requiere la municipalidad para cumplir con sus objetivos y funcionar de modo eficiente en un periodo determinado.						X		X		X		
			4. Se cuenta con informes de análisis de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la municipalidad.						X		X		X		
	Organización del trabajo y su distribución	- Diseño de puesto	5. Se elaboran los perfiles de los puestos de acuerdo al área que postulo en la municipalidad.						X		X		X		
			6. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con los requisitos de perfil de puesto.						X		X		X		

		- Administración del puesto	7. Se realizan evaluación a los trabajadores para ver si cumplen con el perfil del puesto en el que se desempeña.						X		X		X			
			8. El personal de la municipalidad se capacita para responder al puesto en el cual se desempeña.						X		X		X			
	Gestión del Empleo	- Gestión de la incorporación	9. Se realiza inducción al personal que ingresa a la municipalidad, explicándoles sus funciones.							X		X		X		
			10. Se cuenta con un periodo de prueba para el personal nuevo de la municipalidad.							X		X		X		
		- Gestión de Administración de Personas	11. Se cuenta con un registro de vida de cada trabajador, administrada por el área de gestión de talento humano, en donde se guarda su curriculum, sanciones, reconocimientos, entre otras cosas.					X			X		X			
			12. Se registran las asistencias, tardanzas y faltas de los trabajadores.							X		X		X		
	Gestión del Rendimiento	- Planificación	13. Se realizan evaluación de desempeño en la municipalidad.							X		X		X		
			14. Se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipos de trabajo.							X		X		X		
		- Evaluación	15. Se realizan evaluación de las metas que cada área debe cumplir en un determinado plazo.					X			X		X			
			16. Considera que la evaluación de desempeño es importante en la municipalidad.							X		X		X		
	Gestión de la Compensación	- La administración de compensaciones	17. Existe compensaciones económicas y no económicas en la municipalidad.							X		X		X		
			18. La municipalidad cuenta con resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.					X			X		X			
		- La administración de pensiones	19. Se cuenta con una administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la municipalidad.							X		X		X		

			20. Las pensiones de la municipalidad se centran en la Oficina Nacional Previsional (ONP).						X		X		X		
Gestión del Desarrollo y la capacitación	- Capacitación		21. La municipalidad realiza capacitaciones a sus trabajadores.				X		X		X		X		
			22. El personal de la municipalidad se capacita de manera externa.					X		X		X			
	- Progresión en la carrera		23. En la municipalidad se realiza un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de los trabajadores.					X		X		X			
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	- Relaciones laborales individuales y colectivas		24. La comunicación entre jefe y asistente es la más adecuada.				X		X		X		X		
	- Seguridad y Salud en el Trabajo		25. Las relaciones entre los servidores son las adecuadas.					X		X		X			
			26. El personal siente seguridad y salud en el trabajo dentro de la municipalidad.					X		X		X			
	- Bienestar social		27. Las autoridades buscan el bienestar social.					X		X		X			
	- Cultura y clima Organizacional		28. Percibe una cultura y clima organizacional adecuado.					X		X		X			
	- Comunicación interna		29. La comunicación interna entre los servidores públicos es la más cordial.					X		X		X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
 Asesor - Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión del talento humano de la municipalidad

OBJETIVO: Obtener información válida y confiable de la gestión del talento humano por parte de los servidores públicos.

DIRIGIDO A: Servidores públicos de la municipalidad distrital de Independencia.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponte Quiñones Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma

DNI 44199834

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

Instrumento: Cuestionario de la gestión del talento humano

I. Datos informativos:

- 1. Muestra Piloto : 20
- 2. Muestro : No probabilístico aleatorio
- 3. Número de ítems : 29

II. Datos recolectados

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																															
SUJETOS	PREGUNTAS																												TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	
1	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	67
2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	71	
3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	68	
4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	76	
5	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	52	
6	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	70	
7	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	58	
8	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	68	
9	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	66	
10	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	57	
11	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	68	
12	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	76	
13	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	52	
14	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	70	
15	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	64	
16	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	51	
17	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	43	
18	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	69	
19	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	64	
20	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	58	
VARIANZA	0,6	0,5	0,6	0,3	0,4	0,6	0,6	0,6	0,2	0,5	0,4	0,6	0,5	0,3	0,3	0,4	0,7	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2	0,6	75,3	
TOTAL	13,6																												0,848		
																													0,848		

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_c^2} \right]$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem (i)
- S_c^2 es la varianza de los valores totales observados
- "k" es el número de preguntas o ítems

Anexo 5

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El Gerente de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Hace Constar:

Que el CPC. Fabio Abundio Figueroa Osorio, identificada con DNI: 31660973, ha solicitado información al personal administrativo de la municipalidad para el desarrollo de su trabajo de investigación en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, en la maestría de gestión pública, con el título denominado: "Gestión del Talento Humano del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018", la misma que fue autorizada y ha sido desarrollada con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 19 de Noviembre 2018.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE INDEPENDENCIA
Menacho Depaz
CPC. Pablo B. Menacho Depaz
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma y sello

Anexo: 6.

Artículo Científico

1. TITULO: Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

2. AUTORA: Fabio Abundio Figueroa Osorio

Correo electrónico: ffigueroa_o@hotmail.com

3. RESUMEN:

La investigación presento un nivel descriptivo y un diseño no experimental porque no se manipulo a la variable, de alcance temporal transeccional porque la recolección de la información se realizó en un solo momento, teniendo como objetivo general describir la gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018, durante el proceso de la investigación se utilizó como población a 120 trabajadores, la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, pasando por un proceso de validez a través de juicio de expertos y un proceso de confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto y el cálculo del alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión: La gestión del talento humano que realiza la municipalidad se percibe que el 22.83 % considera que la gestión del talento humano del personal contratado es deficiente, el 72.83 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es regular y el 4.35 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es eficiente, reflejando que se puede afirmar que la gestión de recursos humanos que realiza la municipalidad presenta deficiencias, por lo tanto las autoridades deben poner más empeño en mejorar las deficiencias presentadas en la investigación.

4. PALABRAS CLAVES:

Gestión del talento humano, Gestión del Empleo.

5. ABSTRACT:

The research presented a descriptive level and a non-experimental design because the variable was not manipulated, with a transeccional temporal scope because the collection of the information was carried out in a single moment, having as a general objective to describe the human talent management of the

personnel hired in the district municipality of Independencia, 2018, during the research process was used as a population to 120 workers, the survey technique and its instrument the questionnaire, going through a process of validity through expert judgment and a process of reliability through the application of a pilot test and the calculation of Cronbach's alpha. Reaching the conclusion: The management of human talent carried out by the municipality is perceived that 22.83% consider that the human talent management of contracted personnel is deficient, 72.83% consider that the human talent management of the contracted staff is regular and the 4.35% consider that the management of the human talent of the hired personnel is efficient, reflecting that it can be affirmed that the human resources management carried out by the municipality has deficiencies, therefore the authorities should put more effort in improving the deficiencies presented in the research.

6. KEYWORDS:

Human talent management, Employment Management.

7. INTRODUCCIÓN:

En los últimos tiempos la gestión del talento humano o como se le llamaba comúnmente gestión de recursos humanos se ha vuelto un tema de suma importancia para toda institución, porque el factor humano es considerado como el principal elemento para el desarrollo empresarial, por tales motivos las diferentes empresas del mundo realizan estrategias relacionado al desarrollo del personal para que la gestión que realicen sea la más adecuada.

También una de las debilidades de la Municipalidad de Independencia en la gestión de talento humano es la falta de preocupación por el desarrollo profesional del personal, en tanto que no se brindan capacitaciones a los nuevos trabajadores y tampoco se les brinda un manual de las obligaciones y funciones que deben seguir en el puesto que están laborando y en gran parte los trabajadores realizan las actividades de forma empírica o por sugerencias de los compañeros de trabajo, por lo tanto la municipalidad debería implementar mecanismos que ayuden a fortalecer el desarrollo del personal y mejorar sus competencias con la finalidad que aporten a la gestión que se está realizando, por lo tanto la investigación tiene por finalidad realizar un diagnóstico de la

situación actual en que se encuentra la gestión del talento humano y a través de ello brindar recomendaciones que ayuden a mejorar las debilidades que se presenten en el proceso de análisis de la municipalidad.

En el ámbito internacional Prieto (2013) en su tesis de grado titulada “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”, realizada en la Universidad de Medellín, llegó a la conclusión: Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento; el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra; por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones, en las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos; solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

Según Chiavenato (2002) define a la gestión del talento Humano como un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (p.5).

González (2006) afirman: Es la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa (p.16).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014) ente rector de sistema de recursos humanos en el Perú refirió que la gestión de personal está enfocada en desarrollar y en ejecutar políticas para el servidor público o servidor civil en las entidades pertenecientes al sector público; estas políticas se fundamentan en conjuntos de normas, principios, procedimientos y técnicas para su gestión (p.1).

La investigación se justifica en el sentido de que se pretende explicar el estado de la variable gestión del talento humano, esto por medio de recojo de información de una muestra, utilizando un cuestionario de preguntas cerradas, porque interesa conocer la afectación que produce en los resultados de cumplimiento de labores de los trabajadores, al describir la justificación teórica, la investigación puede servir de fuente de información para futuras investigaciones como antecedente o punto de partida para realizar profundización en investigaciones relacionados a gestión del talento humano y llevada a otro nivel que puede ser correlacional o experimental.

Por medio de esta investigación se conocerá cuáles son las causas que están produciendo los resultados de cumplimiento de labores de los trabajadores; la investigación se considera beneficiosa porque proporciona indicadores estadísticos de la realidad que se plasma en la municipalidad y a partir de ello se pueden plantear recomendaciones y medidas correctivas para aportar en la mejora de la gestión del talento humano de la municipalidad.

Metodológicamente la investigación se justifica porque se construirá un instrumento (cuestionario de preguntas cerradas), para recoger la información a partir de la operacionalización de la variable, el cual será validado y determinado su confiabilidad para ser aplicado en diversos contextos de la investigación; el cual puede ser utilizado en futuras investigaciones para profundizar más sobre la gestión del talento humano en municipalidades y puede ser llevado a otras realidades de entidades públicas.

Al realizar la justificación de la relevancia social la investigación beneficiara a las autoridades de la municipalidad, así como a los trabajadores de la misma porque la investigación proporciona resultados con los cuales puede ayudar a la toma de decisiones y mejorar las deficiencias que se presenten durante todo el proceso de la investigación.

8. MÉTODO:

Se utilizó el diseño descriptivo simple, que según los lineamientos de la investigación se ubica dentro del enfoque cualitativo porque se basa en pruebas estadísticas para dar respuesta a los objetivos propuestos, así mismo según el diseño de investigación se encuentra dentro del diseño no experimental –

descriptivo simple, porque no se realiza manipulación de la variable y solo se centra en la observación de la variable de estudio gestión del talento humano (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

9. RESULTADOS:

De los resultados mostrados se puede evidenciar que 21 personas que representan el 22.83 % considera que la gestión del talento humano del personal contratado es deficiente, por otro lado 67 personas que representan el 72.83 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es regular y 4 personas que representa el 4.35 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es eficiente.

De los resultados mostrados se puede evidenciar que 63 personas que representan el 68.48 % considera que la planificación de políticas de recursos humanos es deficiente, por otro lado 29 personas que representan el 31.52 % consideran que la planificación de políticas de recursos humanos es regular y 0 personas que representa el 0.0 % consideran que la planificación de políticas de recursos humanos es eficiente.

De los resultados mostrados se puede evidenciar que 56 personas que representan el 60.87 % considera que la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad es deficiente, por otro lado 32 personas que representan el 34.78 % consideran que la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad es regular y 4 personas que representa el 4.35 % consideran que la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad es eficiente.

10. DISCUSIÓN:

En los resultados se puede evidenciar que 21 personas que representan el 22.83 % considera que la gestión del talento humano del personal contratado es deficiente, por otro lado 67 personas que representan el 72.83 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es regular y 4 personas que representa el 4.35 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es eficiente. A partir de estos resultados se puede afirmar que la gestión de recursos humanos que realiza la municipalidad presenta deficiencias, por lo tanto las autoridades deben poner más empeño en mejorar

las deficiencias presentadas en la investigación, resultados que al ser comparado con lo encontrado por Prieto (2013) en su tesis de grado titulada “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”, realizada en la Universidad de Medellín, llego a la conclusión: Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento; el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra; por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones, en las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos; solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores. Con esto se comprueba la importancia de tener una adecuada gestión de recursos humanos por parte de la municipalidad, así también García, Sánchez y Zapata (2008) afirman: Es la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa (p.16).

11. CONCLUSIONES:

La gestión del talento humano que realiza la municipalidad se percibe que el 22.83 % considera que la gestión del talento humano del personal contratado es deficiente, el 72.83 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es regular y el 4.35 % consideran que la gestión del talento humano del personal contratado es eficiente, reflejando que se puede afirmar que la gestión de recursos humanos que realiza la municipalidad presenta deficiencias, por lo tanto las autoridades deben poner más empeño en mejorar las deficiencias presentadas en la investigación.

12. REFERENCIAS:

Chiavenato I. (2002). *“Gestión del Talento Humano” 1ª Edición, México*, Edit: McGraw-Hill.

González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*, Barranquilla. Colombia: Ediciones Uninorte.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª.ed.). México: McGraw-Hill.

Prieto P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de Grado). Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Servir (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

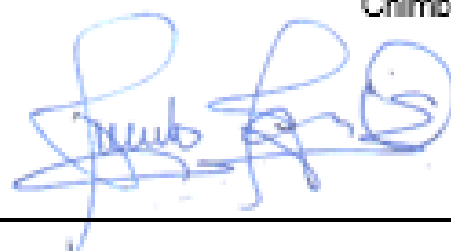
Yo, Fabio Abundio Figueroa Osorio, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 31679043, con el artículo titulado.

Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de Independencia, 2018.

Declaro bajo juramento que:


- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), ~~autoplagio~~ (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, enero del 2019.



Fabio Abundio Figueroa Osorio

DNI: 3168097

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **EDWIN LÓPEZ ROBLES**, de la EC Diseño y desarrollo del Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Gestión del talento humano del personal contratado en la Municipalidad distrital de Independencia, 2018" para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, del estudiante **Figueroa Osorio, Fabio Abundio**; constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **22 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 17 de julio de 2019



Dr. EDWIN LÓPEZ ROBLES
 DNI N° 32959952

DTC – Coordinador de Investigación Posgrado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FIGUEROA OSORIO FABIO ABUNDIO
D.N.I. : 31660923
Domicilio : Jr. 28 DE JULIO N° 1239 - HUARAZ
Teléfono : Fijo : Móvil : 982091074
E-mail : f.figueroa.c@ucv.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FIGUEROA OSORIO FABIO ABUNDIO

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL
PERSONAL CONTRATADO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE
INDEPENDENCIA, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

19/01/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Figueroa Osorio, Fabio Abundio

INFORME TITULADO:

Gestión del talento humano del personal contratado en la Municipalidad distrital de Independencia, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles

DTC Escuela de Posgrado UCV