



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA
EMPRESARIAL**

“Sistema de gestión de talento humano y clima organizacional en la
Municipalidad de Lagunas Mocupe, 2022”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniera Empresarial**

AUTORAS:

Bazan Lazo, Filida Milagros (orcid.org/0000-0002-8383-2835)
Vera Saavedra, Cynthia Elizabet (orcid.org/0000-0001-6708-9861)

ASESOR:

Mgtr. Raunelli Sander Juan Manuel (orcid.org/0000-0001-5818-949x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y Planeamiento

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Nuestra tesis va dedicada principalmente a Dios, por ser quien guía nuestro camino que permitió llegar a este tan importante culminación de nuestros estudios profesionales. A nuestros papás por su apoyo incondicional, motivándonos a culminar satisfactoriamente nuestra carrera y ser unos profesionales de bien.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra prestigiosa Universidad César Vallejo por habernos brindado docentes altamente capacitados para que nos orienten y transmitan sus conocimientos, además de habernos brindando su apoyo moral para poder culminar esta etapa universitaria de la mejor manera.

A nuestro asesor Mgtr. Raunelli Sander Juan Manuel por brindarnos parte de su valioso tiempo para ayudarnos en el desarrollo de nuestra investigación.

A nuestra familia por confiar en nosotros y brindarnos su apoyo incondicionalmente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
Referencias	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Juicio de Expertos _____	16
Tabla 2: Prueba de V –AIKEN _____	17
Tabla 3: Diagrama de Pareto _____	18
Tabla 4: Género del personal _____	22
Tabla 5: Clima laboral-Pre test _____	23
Tabla 6: Proceso de selección-Pre test _____	24
Tabla 7: Capacitación y participación- Pre test _____	25
Tabla 8: Actividades de retroalimentación Pre test _____	26
Tabla 9: Clima laboral- Post test _____	27
Tabla 10: Proceso de selección- Post test _____	28
Tabla 11: capacitación y participación-Post test _____	29
Tabla 12: Actividades de retroalimentación- Post test _____	30
Tabla 13: Prueba de normalidad de gestión de talento humano y clima organizacional _____	31
Tabla 14: Prueba de normalidad Pre test-Post test _____	32
Tabla 15 : Prueba de Wilcoxon de Pre test-Pos test _____	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Diagrama de Pareto _____	20
Figura 2: Género _____	22
Figura 3: Clima laboral _____	23
Figura 4: Proceso de selección _____	24
Figura 5: Capacitación y participación _____	25
Figura 6: Actividades de retroalimentación _____	26
Figura 7: Clima laboral _____	27
Figura 8: Proceso de selección _____	28
Figura 9: capacitación y participación _____	29
Figura 10: Actividades de retroalimentación _____	30

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional dentro de la Municipalidad de Mocupe, la investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo y un diseño cuasi experimental-longitudinal. El estudio se delimitó por una población de 70 trabajadores del Municipio Distrital, obteniendo una muestra de 60, se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para analizar los datos de las variables.

Los resultados obtenidos se dieron mediante el análisis descriptivo e inferencial donde se aplicó a los colaboradores un pre y pos test, por medio de Kolmogorov.S, como prueba de normalidad, siendo la investigación paramétrica después se contrastó la hipótesis mediante la prueba de wilcoxon con una significancia de 0,000 aceptando la H1: la aplicación de estrategias de la gestión de talento humano mejora el clima organizacional.

Se concluyó que se mejoró los procesos de la MDLM sobre la gestión del recurso humano mediante la implementación de las estrategias, trayendo consigo un mejor clima organizacional.

Palabras clave: Liderazgo, comunicación, cultura.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and the organizational climate within the Municipality of Mocupe. The research was applied, with a quantitative approach and a quasi-experimental-longitudinal design. The study was delimited by a population of 70 workers from the District Municipality, obtaining a sample of 60, the survey technique was applied to them and the questionnaire was used as an instrument to analyze the data of the variables.

The results obtained were given through descriptive and inferential analysis where a pre and post test was applied to the collaborators, using Kolmogorov-S, as a test of normality, with the research being parametric, then the hypothesis was contrasted using the Wilcoxon test with a significance of 0.000 accepting H1: the application of human talent management strategies improves the organizational climate.

It was concluded that the MDLM processes on human resource management were improved through the implementation of strategies, leading to a better organizational climate.

Keywords: leadership, communication, culture.

I. INTRODUCCIÓN

Grandes organizaciones han enfrentado y experimentando en la sociedad distintos cambios sociales, cambios en la economía, en la tecnología, se ha necesitado del talento humano para combatir estos cambios. Por ello, las instituciones han realizado un excelente trabajo en la formación del recurso humano que les permitan realizar sus actividades óptimamente y así ampliar sus habilidades; logrando que la empresa haya generado buen clima organizacional, trabajo en equipo, y buen liderazgo que les permitió ser competentes entre las empresas.

A nivel internacional muchos estudios manifestaron sobre el sistema de gestión de habilidad humana ha intervenido de manera directa en el ambiente laboral interna de las empresas, dónde (Rizo Pozos, 2018) en su investigación efectuada en México señaló que la Municipalidad se vio afectada por problemas internos como externos por el cambio, principalmente, del talento humano, ello conllevó a deficiencias en los procesos; en atención al usuario, relaciones entre los colaboradores deteriorada, duplicidad de funciones, procesos lentos, alta rotación, despidos, etc., por otro lado en el estudio de (Jiménez González, y otros, 2022) los problemas evidenciados en el municipio manifestaron que el 28% es de avance en gestión y 41.4% es el porcentaje en materia de desempeño y seguimiento para el plan de desarrollo, lo cual indicó que son porcentajes regulares, donde las factores internos como lo es la gestión operativa y estratégica tuvieron dificultades para trabajar en conjunto, dieron una buena atención al usuario, mantuvieron comunicación entre trabajadores y el haber cumplido con sus funciones asignadas; en Colombia (Saavedra Cabarcas, y otros, 2021) realizó un estudio situacional dentro de la municipalidad, donde percibieron la poca efectividad que posee el talento humano, no cumpliendo con los objetivos y metas establecidas, se observó la poca incentivación a los trabajadores, la falta de desarrollo de potencial y desempeño laboral dentro del municipio.

A nivel nacional, el estudio de (Calero Jara, 2018) señaló que la realidad de muchas instituciones públicas como el municipio de Barranca, la población acudió de forma continua por los servicios y al no haber sido atendidos de

manera rápida tendieron a frustrarse por no recibir la atención que debían, no poseían eficiencia, empatía ni resolvían sus pedidos, además se percibió deficiencia de seguridad y cobros indebidos por algunas gestiones; por otro lado en la investigación de (Cruzada Vilcahuaman, 2019) se percibió diversas situaciones como eventos recurrentes que no fueron productivos, dentro de la subgerencia no se llegaba en el horario correspondiente, el incumplimiento de metas, no capacitaban al personal evidenciándose un ambiente desfavorable y sin motivación; en el estudio (Canaza, y otros, 2021) el recurso humano de la municipalidad era ineficiente, ya que proporcionaban mala calidad en el servicio para los ciudadanos, su desempeño laboral era regular, también dentro de esas deficiencias no existían procesos de selección de personal óptima, ni se realizaban capacitaciones y existían bajas remuneraciones e incentivos.

A nivel local, en el estudio de (Rujel Ruiz, 2019) señaló que en la gestión de RR,HH, se percibió que los trabajadores no desarrollaban sus labores con eficiencia respecto a trámites y documentación; además, los espacios de atención al público eran muy reducidos, falta de comunicación y se evidenciaron algunos problemas que no eran resueltos de manera profesional, mala toma de decisiones, no se evaluaban las alternativas, lo que conllevaba a muchos problemas a corto y mediano plazo, los cuales no se enfocaban en generar calidad en los servicios que el concejo ofrecía a la colectividad; también en el estudio de (Colmenares Regalado, 2021), se percibió muchas actividades pendientes, déficit en el crecimiento, falta de interés de la municipalidad, y una mala gestión de los funcionarios con las actividades que deben desarrollar.

En la municipalidad de Mocupe, se evidenció que los problemas más frecuentes eran la falta de atención al usuario, deficiente comunicación entre los colaboradores, no poseían trabajo en equipo, existía inadecuada infraestructura, los jefes de áreas no evaluaban el rendimiento ni desempeño, todos esos problemas fueron propicios para haber realizado un estudio sobre nuestras variables, se planteó el siguiente problema ¿Cómo se relaciona la variable gestión de talento humano con la variable clima organizacional dentro del municipio de Mocupe?, Así como se muestra en el Anexo N°01 en el diagrama Ishikawa.

La investigación fue importante, ya que mostró la relación de nuestras variables, como también indicó las desventajas de no emplearlo dentro de la institución; lo que buscó que las municipalidades hayan podido tomar conciencia de la relevancia de ese factor organizacional ya que la actitud de los trabajadores fue un punto clave para el crecimiento organizacional del municipio.

En la investigación se trazó como objetivo general: determinar cuál es la relación entre sistema de gestión de talento humano y el clima laboral dentro del Municipio de Mocupe. Así mismo, se plantearon como objetivos específicos: a) diagnosticar la situación actual del clima organizacional en la municipalidad de Mocupe, b) Identificar los procesos de gestión del talento humano que emplea actualmente la municipalidad de Mocupe, c) Proponer estrategias de gestión del talento humano y clima organizacional dentro municipalidad de Mocupe d) Implementar estrategias de gestión de talento humano y clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe. Como hipótesis general se tuvo: La aplicación de estrategias de la gestión de talento humano mejora el clima organizacional, y como hipótesis nula se tuvo: La aplicación de estrategias de gestión del recurso humano no mejora el clima organizacional. Como se muestra en el anexo N° 02.

Para (Fernández Bedoya, 2020), la justificación social se encargó de solucionar los problemas sociales y beneficiar a la sociedad, analizando y conociendo el impacto en el sistema de gestión de recursos humanos y clima laboral, tomando las medidas necesarias para mejorarlos y así lograr mejorar el sistema institucional, proyectando una imagen en la sociedad y contribuyendo al óptimo trabajo y productividad de los empleados. Se justifica de manera teórica, porque se usó información conceptual para la comparación de la realidad, lo cual trajo consigo nuevas comprensiones de las dimensiones: talento humano y clima organizacional que permitirán enfocarse en los colaboradores de la municipalidad de Mocupe. Se justifica de forma práctica según (Alvaréz Risco,, 2020) describe de qué manera los resultados de investigación fueron útiles para cambiar la realidad del ámbito donde se plantearán nuevas alternativas para nuestras variables de estudio dentro de la municipalidad distrital de Mocupe.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizaron diferentes investigaciones en contextos internacionales, donde (Montoya Ospina, y otros, 2018), en su estudio propuso técnicas para mejorar el clima de la organización del municipio de Ansermanuevo, en su metodología usaron el diseño exploratorio-descriptivo, en el cual aplicaron una encuesta como medidor que estuvo basada entorno al equipo de trabajo; los resultados evidenciaron que poseían una déficit y débil relación entre los trabajadores, lo cual nos les permitió poder trabajar de manera oportuna. Se concluyó que las encuestas permitieron hacer una evaluación de cómo se encontraban dichas instituciones y poder desarrollar cambios para mejorar el desempeño del talento humano y su entorno.

(Velásquez Vera, y otros, 2018), planteó diagnosticar el clima laboral del recurso humano administrativo del régimen independiente disgregado Municipal del cantón Tosagua. Su diseño metodológico fue descriptivo, aplicado y desarrolló una encuesta al personal, como resultados obtenidos se identificó que muchos problemas afectan los procesos, existe una débil relación comunicativa y una ineficiencia al momento de interpretar la información. Se concluyó que al aplicar dichas herramientas permitieron medir y evaluar cómo se encontraban dichas instituciones, ya que un clima organizacional eficiente permite gestiones rápidas, cumplimiento de objetivos y eficacia en los procesos logrando que los ciudadanos se sientan satisfechos con la atención realizada.

En el ámbito nacional (Kravariti, y otros, 2020) Con el fin de estudiar el impacto de la gestión de recursos humanos en la eficacia de la gestión pública y la actividad de los trabajadores públicos, se desarrolló como metodología de capacitación un diseño no experimental, en el cual se realizó una encuesta entre los empleados de esta institución. El resultado que se obtuvo afirmó que mediante el coeficiente R2 de zagelkerke el 44,4% y el 28,4%, si la variable de investigación es relevante, influido en el desarrollo y el progreso de la administración estatal y las actividades del personal de gestión. Se concluyó que la variable independiente GTH, es un instrumento que permite mejorar en muchos aspectos administrativos, y permite que las personas se desempeñen

de manera óptima e inciden de forma directa en la eficiencia y eficacia y el buen funcionamiento de las instituciones.

En su investigación (Mesia Rodriguez, 2019) tuvo como propósito establecer la correspondencia, relaciones del recurso humano y la capacidad de los empleados de la ciudad de Maynas para desempeñar sus funciones, en dónde utilizó un diseño de tipo transversal correlacional y en donde realizó un análisis y evaluación la cual tuvo como población a sus 115 trabajadores del municipio. Como resultados de la encuesta permitieron afirmar la existencia de relación de talento humano y el desempeño. Por tanto, concluyen que los colaboradores de dicho municipio poseen muchos desacuerdos con el manejo de la gerencia y recursos humanos y que es importante poder realizar un estudio sobre dicha variable en la institución.

(Machoa Tafur, y otros, 2021) en su investigación tuvo de objetivo comprobar cómo el talento humano totalmente gestionado influye en la mejora del clima en la organización de la comunidad de Coronel, si bien la metodología que utilizaron se basó en un nivel descriptivo simple y se limitaron a realizar una descripción de las principales características de sus variables, los resultados obtenidos permitieron confirmar si existía una relación significativa entre la gestión del talento humano y clima laboral dentro del municipio. Concluyeron que es de gran importancia y de valor poder determinar mecanismos de gestión que permitan enfocarse en tomar las decisiones y acciones de todos los colaboradores que pertenecen a la institución, con el único fin de llegar alcanzar objetivos.

(Charry Condor, 2018), establecer la relación entre comunicación interna y clima organizacional, utilizando metodología cuantitativa y métodos no experimentales, dirigido a 200 trabajadores de un muestreo aleatorio estratificado simple con probabilidad. Concluyeron que al realizar este estudio no se evidenció la existencia de un clima favorable entre los trabajadores y el ambiente laboral genera muchos beneficios de forma interna como externa en las empresas con fin de lograr rendimientos positivos y resultados eficientes.

A nivel local, según (Curo Azabache, y otros, 2018) en su investigación, tuvo como objetivo un modelo de desarrollo competitivo para mejorar el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad de Chiclayo. Su estructura

metodológica fue descriptiva, analítica y propositiva. Utilizaron un cuestionario hacia 107 empleados administrativos. Según resultados mostraron que el clima organizacional es muy importante dentro del municipio porque influyen en el desempeño y satisfacción del personal. Llegaron a la conclusión de que había una relación causa-efecto positiva entre las variables de investigación entre los empleados de esta municipalidad.

(Saldaña Fuentes, 2019) en su publicación tuvo como objetivo establecer una analogía entre gestión del recurso humano y calidad en el servicio de la comunidad de Nueva Arica utilizando métodos correlacionales y un diseño no experimental con la participación de 52 personas. Los resultados mostraron que una parte de la sociedad debe mejorar la calidad de los servicios para los usuarios. Además, se ha demostrado que el talento humano está relacionado a la calidad de los servicios en las comunidades con las tasas de incidencia de ambas variables estudiadas.

Teorías relacionadas con nuestro estudio, según la variable independiente "Gestión de talento humano", Mc Gregor citado por (Porret Gelabert, 2010), especifica la teoría x e y. La teoría X se basa en los aspectos negativos que muchos líderes de la organización tienen hacia los empleados, lo cual viene de un estilo autoritario ya que se basan en una filosofía militar deduciendo que si controlan a los trabajadores de una forma estricta van a conseguir los objetivos mientras que por el lado de la teoría Y busca que los colaboradores se comprometan, para que así mejoren la calidad de las decisiones, con esta teoría se logra que las personas se sientan motivadas por lo que se tiene estipulado a tener iniciativa en la realización del trabajo y se desarrolle profesionalmente.

La ley servir N^o 30057

Esta ley tiene como finalidad crear régimen hacia los colaboradores, lo cual tiene como característica ser único y exclusivo, sobre todo para colaboradores que presten servicios en instituciones públicas o estatales como también para personas encargadas de la administración de sus potestades. Por otro lado, esta ley, tiene como finalidad hacer que todas las instituciones públicas del estado peruano logren su máxima eficiencia y eficacia, para que puedan prestar una

asistencia de calidad y así promueva el desarrollo de los colaboradores que integran el servicio civil. (SERVIR, 2017)

Gestión estratégica – servir

La dirección estratégica es un pensamiento y una operación que tiene como propósito cambiar y mejorar continuamente la labor de los servidores públicos. Eso quiere decir que además de servir como una herramienta metodológica, también es una vía accionable para dar orientación, organización y así tener resultados positivos en la gestión pública.

Gestión del rendimiento – servir

Se le conoce como subsistemas más importantes dentro del sistema de gestión de recursos humanos, cuyo objetivo es reconocer la contribución de todos los funcionarios a las metas de la organización.

Gestión entorno político - Servir

Está ligado en la participación activa de la dirección en el ambiente político donde se debe dar soporte y legalidad en la implementación de los resultados con la ciudadanía en mente. Por lo que los gestores públicos deberían tener la capacidad de describir distintos elementos que influyen del ambiente político para la obtención de los objetivos.

Gestión Operativa – Servir

Es la “aplicación bien ejecutado e intensiva” de todos los recursos legalizados, financiados, humanos y físicos para lograr los resultados. Por tanto, los gestores públicos deben tener la capacidad suficiente para gestionar el sistema de gestión con el fin de optimizar los recursos, direccionando el grupo de trabajo para alcanzar las metas.

Eje de resultados – Servir

Está asociado al efecto tanto de eficacia como de eficiencia, como también la calidad y el mejoramiento continuo. Este nuevo modelo en la gestión pública requiere centrarse en los resultados para que al final repercute directamente en

el bienestar de los ciudadanos. Por lo que el servidor debe ser capaz de direccionar sus acciones hacia el logro de sus fines.

Sistema de administración de gestión de recurso humano

Crea, desenvuelve y establece políticas del estado con respecto al servicio civil, todo ello mediante normas, como principio, recursos, metodologías, procesamientos y también técnicas que usan las entidades públicas para administrar correctamente el factor humano.

Se menciona que el talento humano y su gestión, depende mucho en las funciones, en como administran de manera positiva para su óptimo rendimiento y desarrollo de sus actividades de las personas. (Salas Marquéz, 2020)

Objetivos de gestión de recursos humanos según (Chiavenato, 2009) permiten que las organizaciones tengan un crecimiento eficiente, entre ellos tenemos:

- a. Permitir que las organizaciones cumplan sus objetivos y realicen su misión.
- b. Generar competencia dentro de la organización.
- c. Tener un personal capacitado y motivado en sus funciones.
- d. Realizar una evaluación de satisfacción para los colaboradores
- e. Ejercer y salvaguardar la calidad de vida del colaborador.
- f. Gestionar y promover el cambio.
- g. Adoptar normas y reglamentos éticos de manera responsable.
- h. Obtener una mejor imagen institucional y desarrollo organizacional.

En esta forma se detalla cada uno de los objetivos del recurso humano.

Cumplir con los objetivos y realizar su misión: anteriormente se tomaba en cuenta el poder hacer las cosas de la forma correcta, donde se establecieron normas, métodos y reglamentos a los colaboradores para alcanzar la eficiencia, es por ello que ahora toda organización tiene la necesidad de poder establecer una misión, objetivos que puedan ser cumplidos por el elemento fundamental que son las personas las cuales permiten generar resultados en base a sus funciones. Competitividad en la organización: se basa en que los colaboradores puedan desarrollar las habilidades, competencias que les permita poder crecer

de manera laboral, la cual conduce a que la organización genere una ventaja competitiva y las personas puedan ser más productivas, Capacitar y motivar al personal en sus funciones: lo más importante es que las organizaciones cuenten con empleados experimentados que puedan desempeñar sus funciones, es por ello la organización capacite de manera continua, establezca reconocimientos por las funciones que desempeña cada colaborador y cumplir con las metas, Evaluar la satisfacción de los colaboradores: en las organizaciones es clave evaluar la satisfacción ya que permite poder autoanalizar en cómo se están desempeñando los colaboradores, y ver si están logrando con los objetivos porque es un determinante del éxito, promover y mantener la calidad de vida en el lugar de trabajo: Se refiere a la forma en que se dirige la organización y cómo los líderes se refieren a ella cuando toman las decisiones correctas y como mantiene un ambiente laboral sano, Administrar y promover el cambio: los cambios surgen cuando una organización está dispuesta a poder crecer traer nuevos enfoques, ser más productivos y crear ventajas competitivas que beneficie tanto al recuso humano como a la organización, Adoptar normas y reglamentos éticos de manera responsable: los principios éticos se deben emplear en todas las tareas de la organización, ya que son esenciales porque así los colaboradores pueden seguir de manera responsable Y obtener una mejor imagen institucional y desarrollo organizacional la cual debe cuidar al talento humano en el lugar donde trabajan, de manera eficaz para que así se puedan desarrollar de manera organizacional. (pág. 13)

(Chiavenato, 2008) también nos menciona varios procesos de la GTH.

1. Recibimiento de personas, donde se realiza la división de reclutamiento y selección del recurso humano.
2. Aplicación de personas, en la que se realiza en como dividir los deberes y sueldos.
3. Recompensa de los colaboradores, trata sobre la división de todos aquellos beneficios sociales
4. Desarrollo de personas, en la cual se realiza la división de capacitar al personal.
5. Mantenimiento de personas, en donde se divide en higiene del personal y su seguridad.

6. Evaluar al personal, permite poder hacer división de personal en cuanto a su desempeño. (pág. 8).

Las dimensiones, gestión de talento humano por (Chiavenato, 2008).son:

La selección, se basa en poder elegir al personal ideal para cumplir las funciones de la organización, la cual está compuesta por una serie de etapas y la evaluación que se hace dentro de la selección es importante para poder determinar los costos, los beneficios que amerite.

La capacitación, es aquel paso sistematizado que permite mejorar la forma de comportarse del personal con la finalidad de alcanzar metas organizacionales, por otro lado, la capacitación y el desarrollo se basan en períodos de instrucción, donde modifican todos los comportamientos de los individuos.

La recompensa es aquella gratificación o reconocimiento por los servicios que logran los individuos y estas pueden clasificarse en financieras y las no financieras.

La evaluación del desempeño, es aquel dónde se conoce el valor de desempeño de las personas en torno a actividades realizadas y resultados mostrados en base a sus objetivos organizacionales.

Como variable dependiente tenemos al “clima organizacional “según Brunet (1987), nos menciona que consiste en un conjunto de características y es aquel que interviene de manera directa e interna del comportamiento de los individuos que pertenecen a la organización.

También tenemos a Likert y su teoría del clima organizacional que fue mencionado por Brunet (1999), dónde nos señala que es aquel comportamiento que se desarrolla por los empleados y va de la mano con el comportamiento administrativo de la organización, por tanto, se define que todo está relacionado con percepción.

La importancia del clima organizacional, si las organizaciones quieren funcionar de manera eficiente es de gran relevancia que poseen y prevalezca un clima laboral sano, hay que tener en cuenta muchos factores psicológicos que determinan el desempeño del empleado en la medida en que pueden verse reflejados en el comportamiento y porque está relacionado a las percepciones

que tiene dentro de su centro laboral, como es la relación de su entorno y la sociedad. (Galicia Villanueva, y otros, 2017)

Los desafíos del clima organizacional en la actualidad, están basados en diferentes aspectos internos del personal que está laborando dentro de una organización, es por ello que surgen muchas teorías, conceptos que a lo largo del tiempo se han desarrollado, donde tiene como finalidad orientar a que las organizaciones pueden enfocarse en mantener un ambiente laboral sano, armonioso, comunicativo, pero hay muchos limitantes que hacen difícil en poder generar un clima organizacional. (RUEDA ACOSTA, 2020)

Las Características del clima organizacional según (García Ruiz, y otros, 2020) citado por Brunet (2013).

A) El clima está conformado por todas aquellas conductas, actitudes, percepciones y expectativas de otras personas, por los contextos tanto sociológicos como culturales dentro de la organización.

B) Es aquel que se basa en el exterior de las personas, en donde se pueden sentir como agentes que contribuyen al entorno.

C) El clima es fenomenológico y se diferencia de la tarea por lo que se observan diferentes climas de las personas mientras realizan actividades.

D) Posee características sobre la realidad de manera externa tanto como la percibe el observador del actor.

E) Genera consecuencias sobre el comportamiento que pueda surgir.

Sus dimensiones de clima laboral: el liderazgo; lo cual es una dimensión sumamente importante dentro de la organización porque permite exigir sobre las demandas de la sociedad, puesto a que se requiere de un líder que tenga las características de organizar, dirigir y cumplir con todas las tareas dentro organización. (Castagnola Sánchez, 2021).

La siguiente dimensión es la motivación, es aquella que influye internamente entre las personas y el comportamiento que generan, con la motivación tienden a experimentar diferentes aspectos motivacionales, que son evidenciados en el

desempeño y en el rendimiento de los trabajadores en su entorno. (Garbuglia, 2018)

La comunicación, es una dimensión, es una fase comunicativa, en dónde se emiten diferentes mensajes significativos entre las personas y los grupos, con el objetivo de transmitir información pertinente dentro de la organización y así poder relacionarse. (Charry Condor, 2018).

La dimensión del trabajo en equipo, mediante los cambios originados en todo el mundo, han hecho una gran intervención dentro de las organizaciones, con el único fin de poder trabajar de forma colaborativa, con la cual se pueden organizar e interactuar con todos los trabajadores de manera significativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada

según (Canaves Kenner, 2020) mencionó que una investigación aplicada se centralizó en resolver problemas en un contexto determinado. Es por ello que esta investigación fue aplicada porque permitió abordar nuevos estudios para la obtención de una solución práctica sobre la problemática evidenciada.

Enfoque de investigación Cuantitativo: para (Otero Ortega, 2018) es aquel que está basado por diferentes cualidades muy importantes, la cual permite abordar estudios como la hipótesis, que son originadas por recolectar información y analizar los datos numéricos. En base a nuestra investigación se recolectó datos numéricos relacionados con el contexto de la gestión del recurso humano y clima en el municipio, y a la misma vez permitió comprobar la problemática.

3.1.2. Diseño de investigación:

Diseño cuasi-experimental – Longitudinal: Según (Pereyra, 2020) Un diseño cuasi-experimental estudia la relación entre causa-efecto observadas en un fenómeno definido.

Esta investigación es cuasi-experimental ya que la población de estudio fue elegida previamente para aplicar estrategias, lo que permitió analizar la forma en que corresponde la gestión del recurso humano con el clima y ver lo que esto produce en la Municipalidad de Mocupe.

Además, es longitudinal ya que permitió realizar el estudio de los cambios en los trabajadores de la municipalidad en un tiempo continuo.

3.2. Variables y operacionalización

Para (Freire Espinoza, 2018), menciona que la operacionalización de las variables, están basadas en convertir todos los conocimientos abstractos de una variable a niveles concretos con el fin de medirlos.

- **Definición Conceptual**

Según la variable independiente que es “Gestión de talento humano”; (Chiavenato, 2009) señala que el talento humano es considerado como un elemento fundamental que debe ser gestionado porque implica planificar,

organizar, dirigir y controlar todas sus actividades y es fundamental para las organizaciones. (pág. 10)

En base a la variable dependiente “clima organizacional”, según Brunet (1987), menciona que consiste en un conjunto de características y que influye de forma inmediata en el comportamiento de todos los trabajadores en la organización.

- **Definición operacional**

Para medir nuestro estudio sobre la gestión del talento humano y clima organizacional, se aplicó el cuestionario a los trabajadores del municipio de Lagunas Mocupe, donde se consideró las variables, dimensiones e indicadores, y el cuestionario permitió hacer una recolección de información y datos.

Dimensiones: Selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, motivación

Indicadores: Personal idóneo, formación personal, laboral, reconocimiento, control interno, precisa objetivos, metas, Nivel de comunicación entre colaborador y jefe, Estimulación grupal para éxito profesional, Su labor contribuye a generar resultados.

Escala de Medición: es nominal

En el anexo 3 se mostró la operacionalización.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Aquel grupo con elementos conformados por los sujetos y tienen una función de ser estudiados para delimitar la investigación. (Sánchez Caralesi, y otros, 2018).

Para el estudio se tomó a todos los trabajadores de la MDLM que son 70 personas.

- **Criterios de inclusión:** Todos los colaboradores que se encuentran en planilla en el periodo 2022.
- **Criterios de exclusión:** No se incluyen los trabajadores temporales empleados por terceros proveedores de servicios.

3.3.2. Muestra: Es aquella porción de las unidades representativas de un grupo, determinado de la población, sometido a observación científica para obtener resultados verificados para todo el universo estudiado. (López Roldán, y otros, 2017).

Nuestra muestra, se estableció mediante la fórmula finita ya que se usó al personal del municipio como base datos

$$\frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 70}{(0,05)^2(106 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 60 \text{ colaboradores}$$

La muestra de estudio se conformó por 60 colaboradores, y en base a ello se realizó un estudio de todo el talento humano de la Municipalidad, y el cuestionario fue aplicado a los colaboradores que estén laborando actualmente

3.3.3. Muestreo: la investigación empleó un muestreo probabilístico, aleatorio simple, para que cualquier elemento de la población pueda ser elegido y encuestado, ya que se empleó una aplicación sobre la fórmula de muestra finita.

El estudio fue muestreo probabilístico aleatorio simple y se escogió cualquier miembro de la población para ser encuestado, se formuló y aplicó la muestra finita.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Están enfocados en la creación de entornos para realizar cálculos, los datos obtenidos son definiciones que permiten expresar una demostración de la realidad que es percibido por todos los sentidos de forma directa e indirectamente en la que todo lo empírico será medido (Hernández Mendoza , y otros, 2020).

En la recolección de datos se realizó el análisis de información de la Municipalidad de Mocupe mediante el procedimiento dado, la técnica utilizada fue de análisis documental ya que se analizó e interpretó los datos.

La información se obtuvo de los datos de los colaboradores, se aplicó estrategias de gestión de talento humano mediante la aplicación del pre y pos test.

Se usó el cuestionario como instrumento para el estudio, lo cual estuvo conformado por 15 interrogantes, y mediante ello permitió recolectar toda aquella información pertinente y relevante para el estudio de nuestras variables.

En la validez del instrumento se desarrolló la técnica del juicio de expertos; se consideró a 3 expertos profesionales en temas de gestión de talento humano y clima organizacional. Aquellas evaluaciones que se realizaron por parte de ellos fueron analizadas y medidas mediante el análisis de V de Aiken; en donde se determinó los elementos de pertinencia, relevancia y claridad de la elaboración de los ítems.

VALIDEZ

El instrumento fue validado por tres jueces expertos en la materia. Así como muestra la siguiente tabla.

Tabla 1: Juicio de Expertos

Nº	Nombres y Apellidos	Grado o título	Aplicable
01	Nelson Puyen Farías	Doctor	sí
02	Esteban Nolberto Panta Medina	Magister	sí
02	Lino Rolando Rodríguez Alegre	Magister	sí

Fuente: elaboración propia.

Estadístico Aiken

Formula:

S: Suma de valores de expertos por ítems.

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

N: Numero de expertos que participan

C: Numero de niveles por escala de valores usada.

Tabla 2: Prueba de V –AIKEN

EXPERTO EVALUADOR	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15
Calificación de 0 y 1															
EXPERTO N°1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
EXPERTO N°2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
EXPERTO N°1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
V DE AIKEN	1.00					1.00					0.93				
V DE AIKEN DE CRITERIO	0.98														

Fuente: elaboración propia

La tabla anterior muestra, la puntuación de V Aiken del cuestionario, sobre las variables en lo que se obtuvo un puntaje de 0.98, lo que indicó un acuerdo total sobre este proyecto. Por lo cual se usó una escala de 0,1, en dónde V=0, lo que refiere muy en desacuerdo y V=1 muy de acuerdo con el ítem. En el anexo n° 06 se muestra.

CONFIABILIDAD

Para confirmar si el instrumento utilizado fue confiable se utilizó la fórmula de Richardson, lo cual es recomendado para instrumentos que son dicotómicas el cual debe salir mayor a 0.7 para que sea confiable, para ello se usó la base de datos del cuestionario procesándolo luego en el spss.

Fórmula

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left(\frac{Vt - \sum pq}{Vt} \right)$$

kr(15)	0.82
--------	------

K: n° total de ítems

Vt: varianza total

∑pq: suma de varianzas

En el anexo n° 07 se muestra.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizó un diagnóstico general de la gestión del recurso humano utilizado y el clima organizacional en el municipio, donde mediante la observación se pudo identificar todas aquellas causas que dieron origen a la problemática; toda esta información fue recolectada en el diagrama Ishikawa. Después de ello, realizaron los instrumentos, para obtener datos en base a nuestras variables y confirmar los hallazgos de nuestro diagnóstico, determinando la relación que existe entre nuestras variables de estudio.

Por lo tanto, el instrumento del cuestionario fue analizado mediante el juicio que es validado por expertos, en el cual evaluaron e indicaron si los ítems de cada pregunta formulada logran medir correctamente la variable de estudio. Teniendo ya la aprobación de juicio de expertos, procedimos a solicitar el permiso correspondiente a la municipalidad mediante un consentimiento informado para que se pueda aplicar el cuestionario elaborado a los colaboradores.

Es importante recalcar, que el empleo del cuestionario fue realizado de manera virtual, es decir, el cuestionario se elaboró en Drive, el cual se envió el enlace a cada uno de los colaboradores para que respondan oportunamente; los cuales fueron de gran sustento para nuestra investigación.

La información recogida con el instrumento que se aplicó, evidenció la situación en la que se encontraba la Municipalidad además de identificar los problemas de clima organizacional que padecía la institución en la GTH.

Para ello hemos utilizado el diagrama de Pareto o también conocido como el 80/20, en el cual se realizó la lista de todos los problemas que habíamos detectado en los resultados del pretest, colocando la frecuencia relativa de cada respuesta.

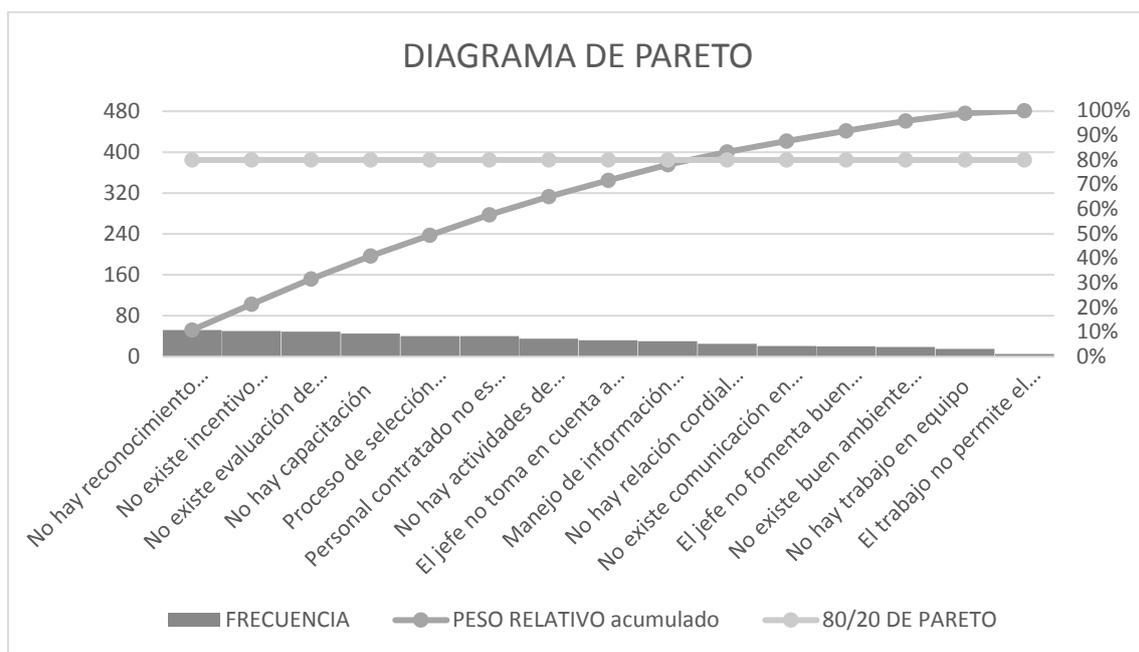
Tabla 3: Diagrama de Pareto

CAUSAS según pre test	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Peso Relativo	Peso relativo Acumulado	80/20 de Pareto
No hay reconocimiento laboral	52	52	11%	11%	80%

No existe incentivo económico	50	102	10%	21%	80%
No existe evaluación de desempeño	49	151	10%	32%	80%
No hay capacitación	45	196	9%	41%	80%
Proceso de selección inadecuada	40	236	8%	49%	80%
Personal contratado no es idóneo	40	276	8%	58%	80%
No hay actividades de retroalimentación	35	311	7%	65%	80%
El jefe no toma en cuenta a los colaboradores para la toma de decisiones	32	343	7%	72%	80%
Manejo de información inadecuado	30	373	6%	78%	80%
No hay relación cordial entre jefe y colaborador	25	398	5%	83%	80%
No existe comunicación en el trabajo	21	419	4%	88%	80%
El jefe no fomenta buen clima laboral	20	439	4%	92%	80%
No existe buen ambiente laboral	19	458	4%	96%	80%
No hay trabajo en equipo	15	473	3%	99%	80%
El trabajo no permite el desarrollo profesional	5	478	1%	100%	80%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Diagrama de Pareto



Fuente: Elaboración propia

Con este diagrama pudimos ver la relevancia que existe en cada elemento, como también se apreció los valores y se constató el punto de intersección, el cual tiene el 80% de importancia y así centrar los recursos para una mayor eficacia.

Problemas más relevantes según el diagrama de Pareto:

- No hay reconocimiento laboral
- No existe incentivo económico
- No existe evaluación de desempeño
- No hay capacitación
- Proceso de selección inadecuada
- Personal contratado no es idóneo
- No hay actividades de retroalimentación
- El jefe no toma en cuenta a los colaboradores para la toma de decisiones
- Manejo de información inadecuado

Luego de haber analizado la información, se procedió a elaborar propuestas sobre estrategias de GTH que permitió mejorar el clima laboral de la municipalidad de Mocupe.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se consideró un estudio descriptivo, porque permitió hacer un estudio sobre nuestras variables en el municipio. De tal forma ayudará a dar respuesta a nuestros objetivos propuestos de nuestra investigación, en base a ello se podrá organizar nuestras tablas y gráficas que serán obtenidas después de hacer un análisis de los datos en el programa Excel 2020.

Estadística descriptiva

Se consideró los datos de la municipalidad y se procedió al análisis en Excel expresando los resultados de frecuencias, porcentajes por tablas y figuras.

Estadística Inferencial

Se usó la prueba de Wilcoxon para confirmar la hipótesis procesada mediante el programa spss, permitiéndonos haber realizado la comparación entre el antes y el después, determinando las diferencias entre ellas.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación desarrollada, es de carácter de autenticidad, veracidad, la cual no está fomentando el plagio, ya que se está haciendo un desarrollo, la se tiene como acreditación que los derechos de autor sean respetados de acuerdo a sus tesis, libros, artículos, etc. En las que se usó como referencias para nuestro marco teórico, las citas que se tomaron han sido colocadas y están siendo respetadas conjuntamente con sus fuentes.

Esta investigación desarrollada fue evaluada y admitida, en la que va a demostrar la seguridad usando la herramienta de veracidad TURNITIN.

Por ello toda nuestra investigación ha sido citada de acuerdo al estilo de normas ISO para demostrar que el estudio sí ha estimado los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En este capítulo, utilizando nuestras variables y el objeto de estudio, fue determinar la relación entre el sistema de gestión del talento humano y el clima organizacional, se muestran los resultados del antes (pre-test) y después (post-test) dentro del municipio de Mocupe.

PRE TEST

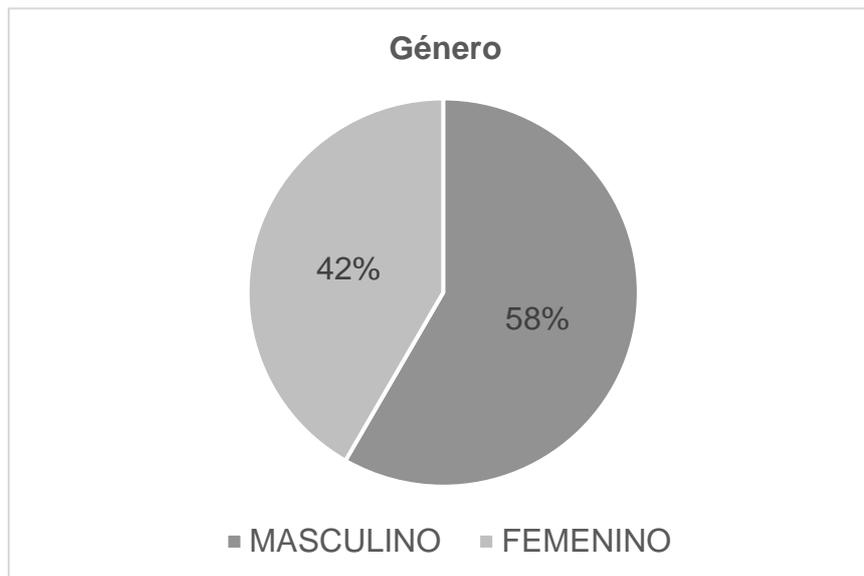
De acuerdo a los objetivos planteados se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4: Género del personal

Género	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	35	58%
FEMENINO	25	42%
TOTAL	60	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 2: Género



Fuente: elaboración propia.

Se observó que del total de trabajadores del municipio de Mocupe el 58% son varones y el 42% género son Mujeres.

Objetivo 1: Diagnosticar la situación actual del clima organizacional en la municipalidad de Mocupe.

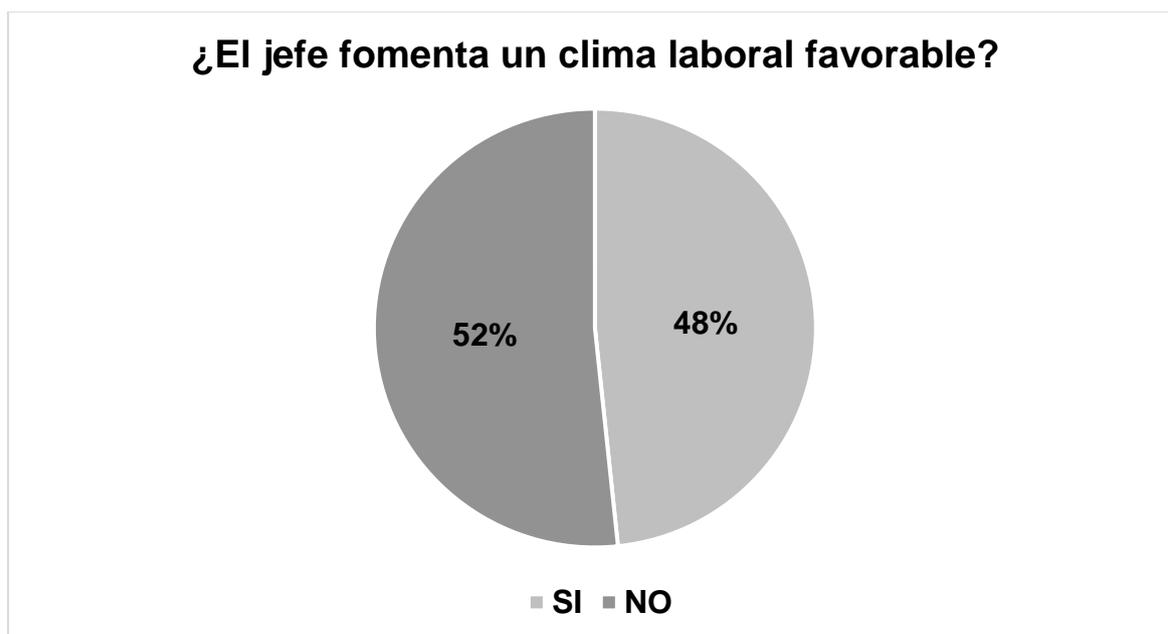
Pregunta 8: ¿El jefe fomenta un clima laboral favorable?

Tabla 5: Clima laboral-Pre test

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	48.3%
NO	31	51.7%
Total	60	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 3: Clima laboral



Fuente: elaboración propia.

Según los resultados obtenidos por los colaboradores se tuvo que de los 60 colaboradores el 52% mencionaron que el jefe no fomenta un clima laboral favorable, mientras el 48% dicen que el jefe si fomenta un clima laboral favorable.

Objetivo 2: Identificar los procesos de gestión del talento humano que emplea actualmente la municipalidad de Mocupe

Pregunta 1: ¿Conoce usted cual es el proceso de gestión de talento humano que emplea la municipalidad?

Tabla 6: Proceso de selección-Pre test

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	25%
No	45	75%
Total	60	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 4: Proceso de selección



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo al análisis a 60 colaboradores del municipio, el 75% mencionaron que, dentro de la institución, el proceso de selección no es la adecuada, mientras que el 25% dijeron que, el proceso de selección sí es la adecuada.

Objetivo 3: Proponer estrategias de gestión del talento humano y clima organizacional dentro municipalidad de Mocupe

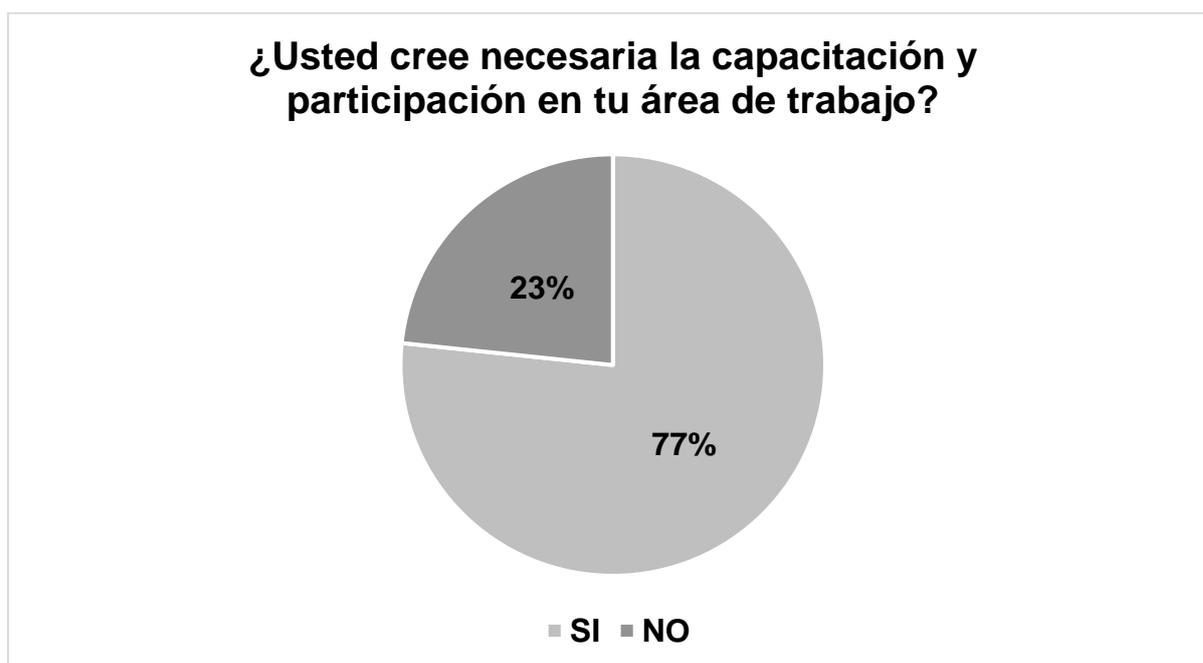
Pregunta 3: ¿Usted cree necesaria la capacitación y participación en tu área de trabajo?

Tabla 7: Capacitación y participación- Pre test

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	46	76.7%
No	14	23.3%
Total	60	100.0%

Fuente: elaboración propia.

Figura 5: Capacitación y participación



Fuente: elaboración propia.

El estudio que se realizó a 60 trabajadores de la institución, el 23% mencionaron que no es necesaria la capacitación y participación en su área de trabajo, mientras que el 77% mencionan que sí es necesaria la capacitación y participación en su área de trabajo.

Objetivo 4: Implementar estrategias de gestión de talento humano y clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe.

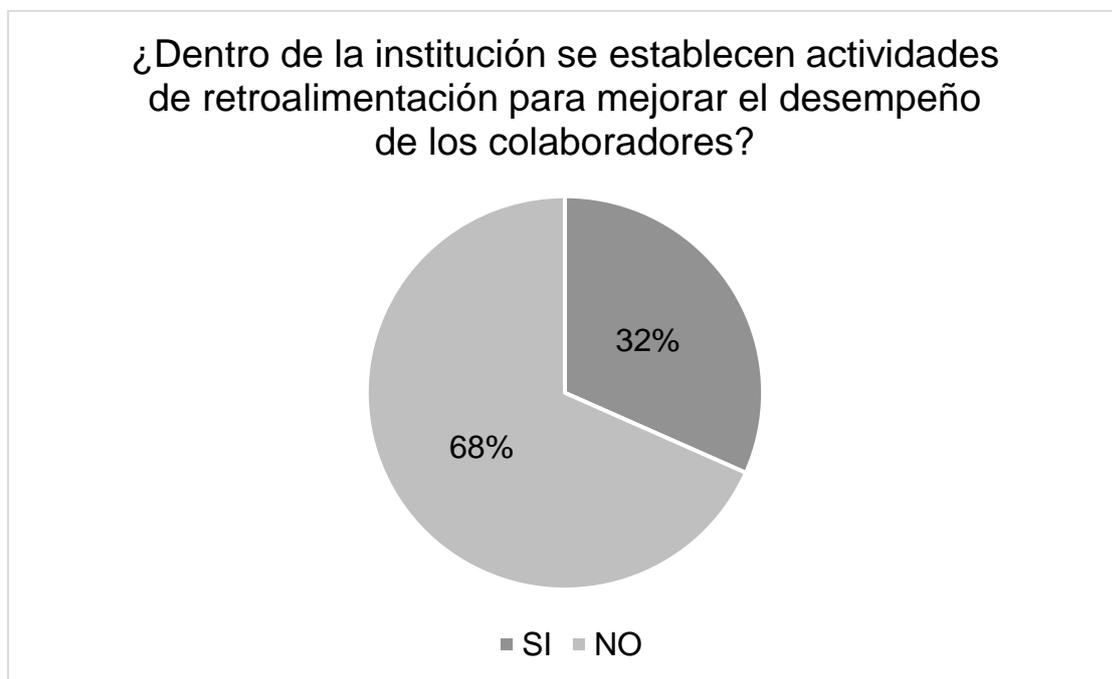
Pregunta 4: **¿Dentro de la institución se establecen actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño de los colaboradores?**

Tabla 8: Actividades de retroalimentación- Pre test

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	31.7%
NO	41	68.3%
TOTAL	60	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 6: Actividades de retroalimentación



Fuente: elaboración propia.

En la investigación se consideró a 60 personal del municipio, el 68% mencionaron que la institución no realizaba retroalimentación dentro del trabajo, mientras que el 32% dijeron que la institución si realiza una buena retroalimentación.

POST TEST

Objetivo 1: Diagnosticar la situación actual del clima organizacional en la municipalidad de Mocupe.

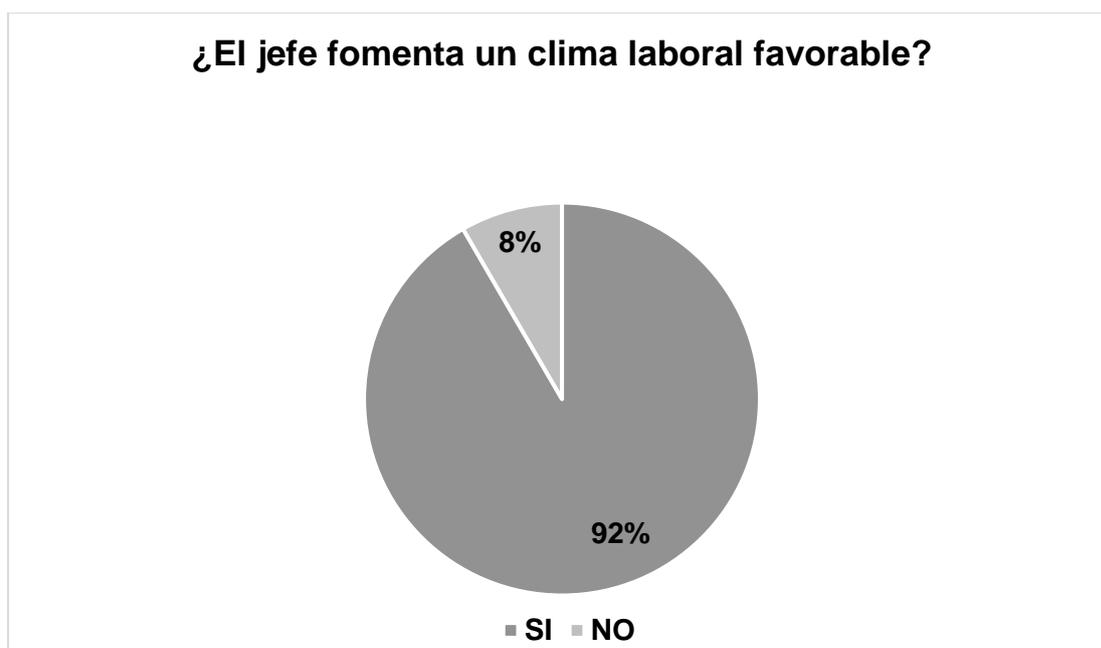
Pregunta 8: ¿El jefe fomenta un clima laboral favorable? - Post test

Tabla 9: Clima laboral- Post test

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	55	91.7%
No	5	8.3%
Total	60	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 7: Clima laboral



Fuente: elaboración propia.

Según las respuestas dadas por los colaboradores después de haberse aplicado las estrategias, se tuvo que de los 60 colaboradores el 8% mencionaron que el jefe no fomenta un clima laboral favorable, mientras el 92% dicen que el jefe si fomenta un clima laboral favorable.

Objetivo 2: Identificar los procesos de gestión del talento humano que emplea actualmente la municipalidad de Mocupe

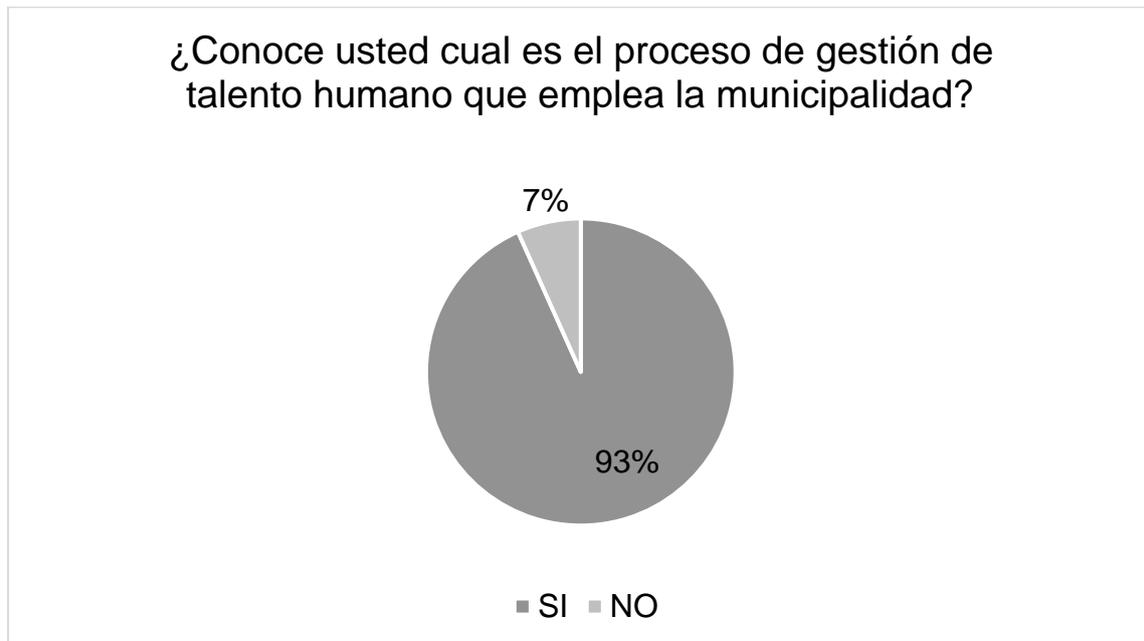
Pregunta 1: ¿Conoce usted cual es el proceso de gestión de talento humano que emplea la municipalidad?

Tabla 10: Proceso de selección- Post test

	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	93%
No	4	7%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8: Proceso de selección



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al estudio realizado a los 60 colaboradores de la Municipalidad de Mocupe, el 7% mencionaron que, dentro de la institución, el proceso de selección no es la adecuada, mientras que el 93% dijeron que, el proceso de selección sí es la adecuada.

Objetivo 3: Proponer estrategias de gestión de talento humano y clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe.

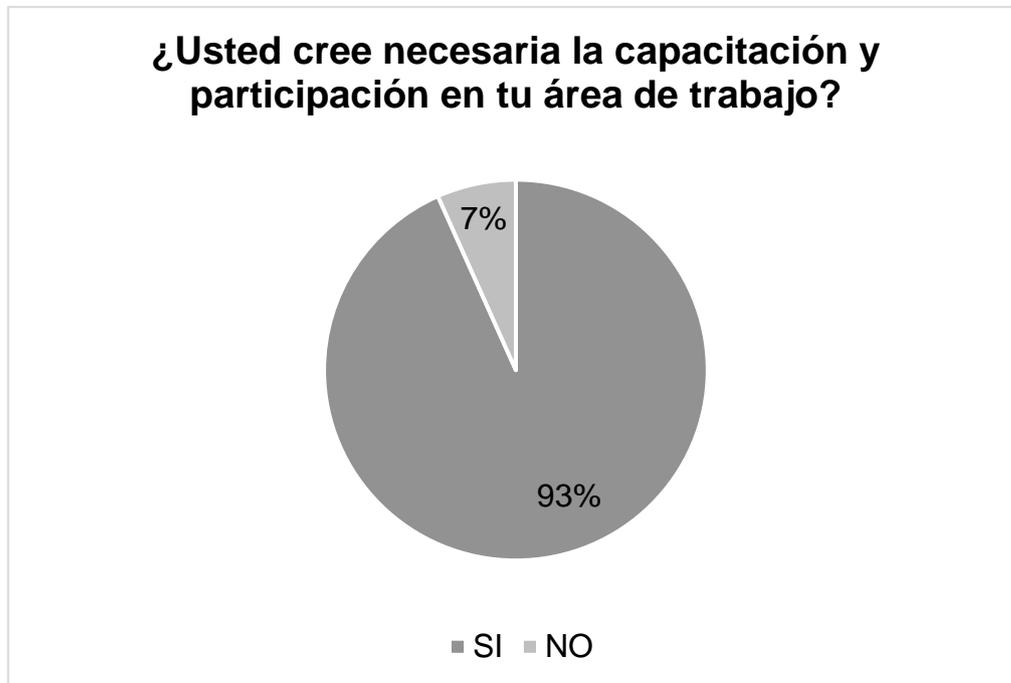
Pregunta 3. ¿Usted cree necesaria la capacitación y participación en tu área de trabajo?

Tabla 11: capacitación y participación-Post test

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	56	93%
NO	4	7%
TOTAL	60	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 9: capacitación y participación



Fuente: Elaboración propia.

Según el estudio aplicado a 60 encuestados de la institución, el 7% mencionaron que la institución no proporciona incentivos a la persona más eficaz y el 93% dijeron que la institución sí brinda incentivo a trabajador más eficiente.

Objetivo 4: Implementar estrategias de gestión de talento humano clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe

Pregunta 4: ¿Dentro de la institución se establecen actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño de los colaboradores?

Tabla 12:Actividades de retroalimentación- Post test

	Frecuencia	Porcentaje
Si	57	95%
No	3	5%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10:Actividades de retroalimentación



Fuente: Elaboración propia

Según el estudio ejecutado a 60 personales de la municipalidad, el 5% mencionaron que dentro de la institución no se establecen actividades de retroalimentación y el 95% dijeron que dentro de la institución sí se establecen actividades de retroalimentación.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

El resultado obtenido del pre test se observó y analizó que según las respuestas dadas por los colaboradores en la municipalidad el jefe no era cordial con sus colaboradores, no tomaba en cuenta a los trabajadores en sus decisiones para la institución, no existía una comunicación efectiva ni un manejo de información adecuada, lo que conllevaba a que trabajen en un ambiente laboral desfavorable que no les permitía desarrollar sus actividades con eficacia.

Además, no había un correcto proceso de selección del personal ya que las personas que se contrataron para alguna área la mayoría de veces no cumplía con las características y funciones del trabajo, lo que conllevaba a que el trabajo ejercido no permitiera el desarrollo de su carrera profesional.

Se vio necesario que se implementen estrategias en cuanto a la capacitación al personal seleccionado para un adecuado desempeño en el área de trabajo, además que la institución tenía que dar incentivos ya sean económicos, materiales o algún reconocimiento por su rendimiento y productividad

Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $P < 0.05$, distribución: no paramétrica

Si $P > 0.05$, distribución: paramétrica

PRE TEST

Tabla 13: Prueba de normalidad de gestión de talento humano y clima organizacional

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			shapiro-Wilk		
	Estadísti o	gl	sig.	Estadístic o	gl	sig.
Gestión de talento humano	,165	60	,000	,935	60	,003
Clima organizacional	,144	60	,004	,956	60	,029

Fuente: SPSS V.25

En referencia a la tabla anterior, se observó una significancia de la gestión de talento humano es 0,000 y clima organizacional es 0,004 según el pre test. Para el análisis de datos de nuestra investigación se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que la población estudiada fue de 60 colaboradores, es decir los datos son mayor a 35. es por ello, que para la prueba de rangos se usó Wilcoxon, en donde la investigación tiene una distribución normal, no paramétrica.

PRE-TEST- POST TEST EN SPSS

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$, distribución: no paramétrica

Si $p > 0.05$, distribución: paramétrica

Tabla 14: Prueba de normalidad Pre test-Post test

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIFERENCIA	,157	60	,001	,915	60	,000

FUENTE: SPSS V.25

En base a la tabla sobre normalidad, se puede visualizar la significancia de nuestras variables en estudio del Pre y post test es de 0,001, donde se mostró una distribución no paramétrica en ambos casos, para contrastar la hipótesis general se usó wilcoxon.

Tabla 15 : Prueba de Wilcoxon de Pre test-Pos test

Estadísticos de prueba	
	Post test - pre test
Z	-2,015 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre PRE TEST y POST TEST es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Fuente: SPSS V.25

Criterio de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Contrastación de la hipótesis general

H1: La aplicación de estrategias de la gestión de talento humano mejora el clima organizacional,

Ho: La aplicación de estrategias de gestión del recurso humano no mejora el clima organizacional.

De acuerdo a los resultados del estadístico de la prueba de wilcoxon en base al pre y post test, se consiguió como resultado 0,000 en donde $p < 0.05$ por lo que se rechaza la H0 y aceptamos la H1, que es la aplicación de estrategias de la gestión de talento humano mejora el clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en el primer estudio, no había satisfacción entre el personal, ante esto, se consideró la implementación de estrategias de gestión de talento humano y clima organizacional, para ello se consideró el aporte de Lewin (1951), citado en (Ramos Moreno, 2012), cree que la forma de comportarse de los individuos en su área de trabajo no sólo depende de sus características, sino también de su percepción del clima laboral y sus componentes organizacionales. Esto demuestra nuestro desacuerdo con el comportamiento de algunos indicadores.

Como se muestra en la tabla N° 05, respecto a nuestro primer objetivo y variable del clima organizacional se consiguió en el pre test 52%, es necesario señalar que los resultados muestran el porcentaje de insatisfacción del clima, lo cual fue considerado por diversos problemas que aquejan a la institución, como la situación de algunas personas que no respetan el trabajo realizado por sus compañeros, y otras que expresan insatisfacción con el trato recibido. Ante esto es necesario considerar el rol del líder, en este caso, el jefe de recursos humanos, siendo importante para el buen funcionamiento. Asimismo, (Gómez, 2002), afirma que el liderazgo es la habilidad para guiar a un grupo hacia el éxito, lo que se alinea con los hallazgos de Jiménez (2010) sobre la importancia del clima organizacional para mejorar la eficiencia en las organizaciones. Los resultados de la aplicación de la encuesta respaldan la conclusión de Jiménez, la percepción de un individuo sobre su entorno laboral, desempeño, productividad y satisfacción están influenciados por el clima organizacional. En general, (Vargas Buitrago, 2010) concluye que la calificación del clima laboral en la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal es moderadamente buena. Ni demasiado alto ni demasiado bajo, existen microclimas para cada secretaria o área estudiada, como se evidencia (p.45). En los resultados post-test de esta investigación alcanzó un nivel alto de 92%. Esto se ha logrado gracias a las estrategias que se implementaron. Estos resultados son consistentes con los resultados de (Montoya Ospina, y otros, 2018) en su investigación se pudo desarrollar cambios mediante las variables de estudio mejorando el entorno del municipio. Esto también corresponde con los resultados de (Velásquez Vera, y

otros, 2018) quien logró obtener un clima eficiente, gestiones más rápidas y eficacia en los procesos.

La implementación de estrategias de gestión de talento humano. Como se muestra en la tabla N° 05, respecto al proceso de selección es el adecuado, mediante la encuesta sólo el 25% mencionó que sí era el adecuado, en un comienzo mostro un deficiente proceso de selección, posteriormente de haber aplicado las estrategias, el post-test se obtuvo que el 93% vio la mejora del proceso de selección. Estos resultados son coherentes con los resultados de (Mesia Rodriguez, 2019) quien obtuvo como una significancia alta del cual concluyó que el proceso para seleccionar el personal influye de forma directa en el desempeño y clima laboral. Asimismo, se contrasta con la investigación de (Machoa Tafur, y otros, 2021) en el cual, en su estudio demostró que la relación existente entre el proceso de selección y el ambiente laboral tiene una significancia directa con una confiabilidad de 95%.

Como se mostró en la tabla N° 06 y N° 07, la municipalidad no realizaba capacitaciones a su personal seleccionado, ni mucho menos reconocía el rendimiento de sus colaboradores, lo cual reflejó en las respuestas de la encuesta donde el 77% mencionó que era necesario la capacitación, como también el 83% mencionó que la institución no brinda reconocimiento por la productividad del colaborador. Es por ello que se aplicó la gestión por compensación según la Ley servir, obteniéndose resultados óptimos reflejados en el post-test, en el cual, en la tabla N° 10 el 95% de los colaboradores se encontraban satisfechos y motivados porque la MPDM brinda incentivos económicos y reconocimiento por su productividad. Se puede contrastar nuestros resultados con los de (Charry Condor, 2018) en su investigación muestra relación entre las compensaciones y el espacio organizacional como el impacto en cada puesto, mediante la recompensación que originó crecimiento en el lugar de trabajo. Asimismo, con la investigación de (Curo Azabache, y otros, 2018) se comprobó resultados óptimos con la aplicación de competitividad en el área administrativa, por lo que obtuvieron una vinculación positiva entre sus variables de estudios. Por otro lado (Saldaña Fuentes, 2019), demostró que el talento humano y la calidad del servicio en las comunidades están relacionados con las tasas de incidencia entre ambas variables estudiadas.

Se evidenció que la investigación, gracias a las estrategias de talento humano mejoró y fomentó un buen clima laboral dentro del Municipio Distrital de Lagunas Mocupe, dotando de resultados positivos, en donde el jefe de recursos humanos logró sus procesos de manera eficiente y que los empleados estén satisfechos con los resultados de las estrategias implementadas, en base a nuestra hipótesis general, la implementación de estrategias de gestión del talento humano mejora el clima organizacional. Por lo que nuestra estrategia, se realizó gracias a las teorías de Mc Gregor que fue citado por (Porret Gelabert, 2010) que nos permitió tomar parte de la teoría de X y Y para el desarrollo de estrategias, como también, se contrasta las estrategias con las variables.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general de determinar la relación entre el sistema de gestión de recursos humanos y el clima organizacional en el municipio de Mocupe, se concluyó que existe una relación directa entre las dos variables de estudio, debido a que la adecuada gestión de los recursos humanos de la institución. tiene un impacto directo en el sentimiento de los trabajadores en el trabajo, para que puedan realizar sus actividades en un clima favorable y lograr resultados muy óptimos, procesos más eficientes y trabajadores más eficientes.
2. Dentro de nuestros objetivos específicos fue diagnosticar la situación actual del clima organizacional en la municipalidad de Mocupe, el cual se encontraba en una situación un poco crítica, ya que han estado trabajando en un ambiente no favorable, trayéndoles diversos problemas.
3. Identificar los procesos de gestión del talento humano que emplea actualmente la municipalidad de Mocupe, permitió diagnosticar las principales deficiencias de la GTH, para luego priorizarlo y en base a ello hacer la elaboración de las estrategias.
4. Proponer estrategias de gestión del talento humano y clima organizacional dentro municipalidad de Mocupe, se tomó en cuenta nuestras bases teóricas tanto del talento humano como del clima organizacional y como base legal se realizó la ley servir.
5. Implementar estrategias de gestión de talento humano y clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe, permitió mejorar los procesos de la institución, le gestión del recurso humano y por ende mejoró el clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para que la Municipalidad Distrital de Mocupe logre un mejor proceso de gestión de recursos humanos, se recomienda contratar a un especialista en recursos humanos que tenga la experiencia y la capacidad para implementar procesos detallados y permitir que los empleados conozcan todos los beneficios y oportunidades.
2. Se recomienda que el jefe de recurso humanos tome como base la ley Servir para la correcta selección de personal.
3. Se sugiere al gerente general establecer charlas, capacitaciones en función del clima organizacional para mejorar el desempeño de los empleados, así cumplan con objetivos y resuelva las necesidades de la población.
4. El personal del Municipio Distrital debe poseer comportamientos positivos, frente la aplicación de la propuesta, para que puedan obtener mejores resultados y así dicha propuesta se logre implementar, para beneficio de todos.

Referencias

Hernández Mendoza , Sandra Luz y Duana Avila, Danae . 2020. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos.* s.l. : Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 2020.

Alvaréz Risco,, Aldo. 2020. *Justificación de la Investigación.* Universidad de Lima. Perú. 2020.

Arias Gonzáles, José Luis y Covinos Gallardo, Mitsuo. 2021. *Diseño y metodología de la investigación.* Arequipa : Enfoques Consulting E.I.R.L., 2021. ISBN 978-612-48444-2-3.

Calero Jara, Oscar Hernan. 2018. *Clima organizacional y calidad de servicio en la Municipalidad de Barranca, 2018.* 2018.

Canaves Kenner, Luisa . 2020. *TIPOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.* Instituto Caret. 2020.

Canaza, Hermelinda, Flores, Yaneth y Tania, Veronica. 2021. *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos.* Perú, Puno : s.n., 2021.

Castagnola Sánchez, Carlos . 2021. *Cualidades de liderazgo en la calidad de la gestión educativa desde la percepción docente.* 2021.

Charry Condor, Héctor Omar. 2018. *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.* 2018.

Chiavenato, Idalberto. 2009. *Gestión de Talento Humano.* México : 3° Edición, 2009. ISBN 978-970-10-7340-7.

—. **2008.** *Gestión del talento humano.* 2008.

Colmenares Regalado, Anny Milagros. 2021. *Estrategias de gestión del talento humano para fortalecer las competencias laborales de los servidores de la municipalidad de Chiclayo.* Universidad César Vallejo. Chiclayo : s.n., 2021.

Cruzada Vilcahuaman, Percy Antony. 2019. *Influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca.* Universidad Continental. Huancayo : s.n., 2019.

Curo Azabache, José Manuel y Ruiz Galarreta, Karla Cecilia. 2018. *ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO.* Chiclayo : s.n., 2018.

Dessler, Gary y VARELA JUÁREZ, RICARDO. 2011. *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Enfoque latinoamericano.* México : PEARSON EDUCACIÓN, 2011.

Fernández Bedoya, Victor Hugo. 2020. *Tipos de justificación en la investigación científica.* 2020.

Fernández García, Paula, y otros. 2019. *Validez Estructurada para una investigación cuasi-experimental de calidad. Se cumplen 50 años de la presentación en sociedad de los diseños cuasi-experimentales.* España : Ciencia e Innovación, 2019.

Freire Espinoza, Eudaldo Enrique. 2018. *LAS VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.* 2018.

Galicia Villanueva, Silvia Garcia, y otros. 2017. *The IMPORTANCE of ORGANIZATIONAL CLIMATE in BUSINESS PRODUCTIVITY.* 2017.

Garbuglia, Silvia Carolina. 2018. *CLIMA LABORAL EN UN ORGANISMO PÚBLICO.* 2018.

Garcia Ruiz, Javier y Benavides Quinto, Eduardo Alvaro. 2020. *Seminario de graduación para optar al título de Licenciados en administración de administración.* 2020.

Jiménez González, Jessica y Sánchez Trujillo, Magda G. 2022. *Diagnóstico de gestión talento en el municipio de Tepeji del Rio, Hidalgo.* Mexico : TEPEXPI, 2022. ISSN/2007-7629.

Kravariti, Foteini, y otros. 2020. *Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development.* s.l. : Management Review 0:0, 2020. págs. 1-22.

López Roldán, Pedro y Fachelli, Sandra. 2017. *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA.* Universitat Autònoma de Barcelona. s.l. : Dipòsit Digital de Documents, 2017.

Machoa Tafur, Kevin Michael, Pariona Espinoza, Yuri Ivàn y Reyna Segura, Vivian Segura. 2021. “GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO”. UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI. Pucalpa : s.n., 2021.

Mesia Rodriguez, Marco Antonio. 2019. *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS.* INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA UNIDAD DE POSGRADO. Lima : s.n., 2019.

Montoya Ospina, JOHNNIER ANDRES y VERGARA GARCIA, ANGIE KATHERINE. 2018. *PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA.* 2018.

Otero Ortega, Alfredo. 2018. *Enfoques de la Investigación Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico.* 2018.

Pereyra, Luis Enrique . 2020. *Metodología de la investigación.* 2020. pág. 144. 9786078682225, 6078682229.

Porret Gelabert, Miquel. 2010. *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones.* s.l. : ESIC EDITORIAL, 2010.

Rizo Pozos, María de los Ángeles. 2018. *Diagnóstico de Clima Organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014-2015.* Xalapa, Veracruz, México : s.n., 2018.

RUEDA ACOSTA, MABEL LUCERO. 2020. *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO BASE DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.* UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD

DE ESTUDIOS A DISTANCIA ADMINISTRACION DE EMPRESAS. . Colombia : s.n., 2020.

Rujel Ruiz, Yeny Isela. 2019. *CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019.* 2019.

Saavedra Cabarcas, José y Sarmiento Valencia, Edin. 2021. *Modelo de Gestión de Talento Humano en las Alcaldías de los Municipios de Sexta Categoría del Departamento del Atlántico.* Universidad de la Costa. Colombia : s.n., 2021.

Salas Marquéz, Janet Miluska. 2020. *Plan estratégico institucional 2021-2024.* s.l. : SERVIR, 2020.

Saldaña Fuentes, Frankly Antonio. 2019. *Gestión del talento humano y calidad del servicio en la Municipalidad de Nueva Arica.* Universidad César Vallejo. Chiclayo : s.n., 2019.

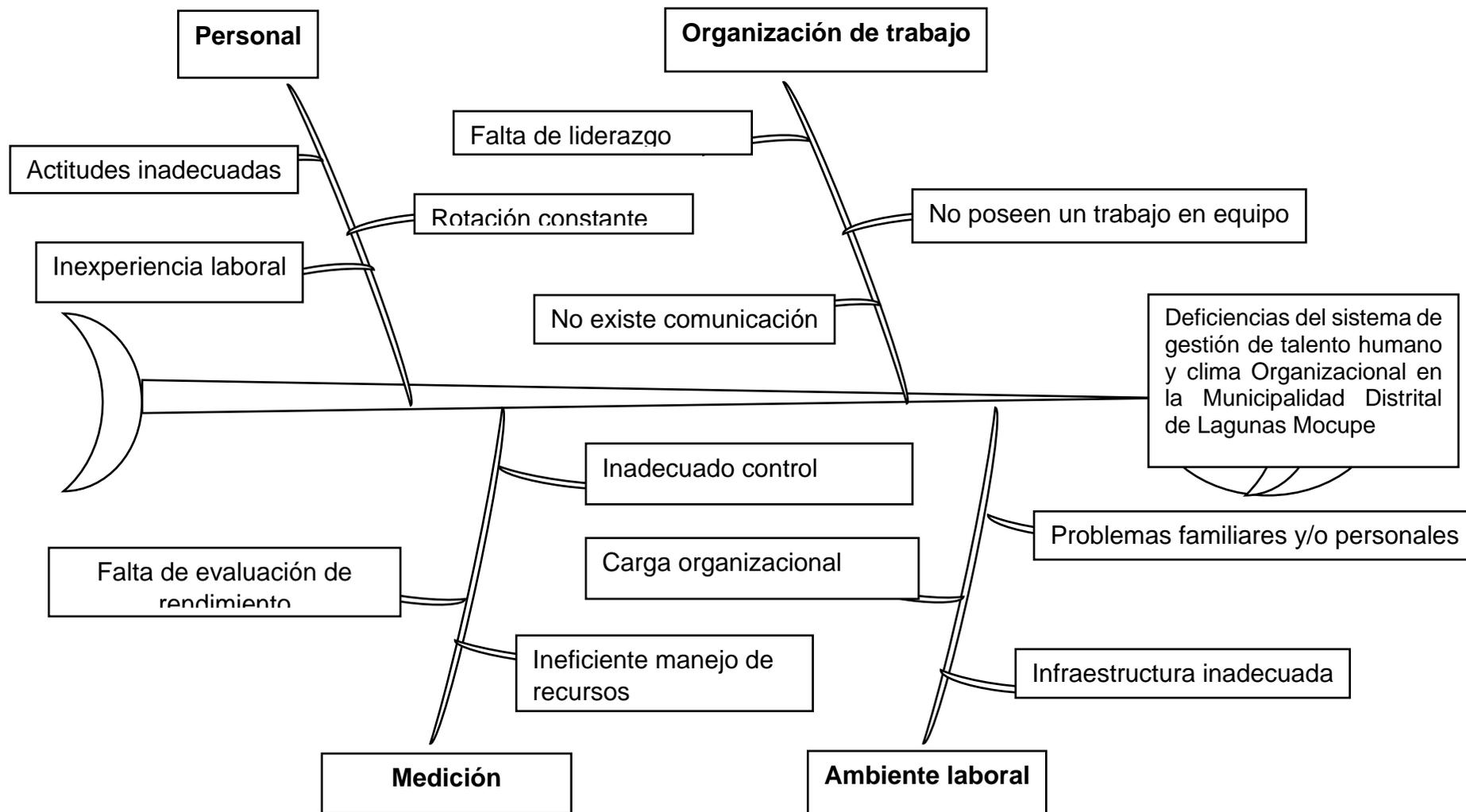
Sánchez Caralesi, Hugo, Reyes Romero, Carlos y Mejía Sáenz, Katia. 2018. *MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA.* Perú : 500 Ejemplares, 2018. pág. 146.

SERVIR. 2017. *DICCIONARIO DE COMPETENCIAS GENERICAS DEL GRUPO DE DIRECTIVOS PÚBLICOS* . Lima : Autoridad Nacional del servicio civil, 2017.

Velásquez Vera, Marie Lía, y otros. 2018. *Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua.* 2018.

ANEXOS

Anexo n°01: DIAGRAMA DE ISHIKAWA



ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del proyecto: SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS MOCUPE						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del sistema de gestión de talento humano y el clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Diagnosticar la situación actual del clima organizacional municipalidad de Mocupe.</p> <p>b) Identificar los procesos de gestión del talento humano que emplea actualmente la municipalidad de Mocupe.</p> <p>c) proponer estrategias de gestión del talento humano y clima organizacional dentro municipalidad de Mocupe.</p> <p>d) Implementar estrategias de gestión de talento humano y clima organizacional dentro de la municipalidad de Mocupe</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La aplicación de estrategias de gestión de talento humano mejora el clima organizacional.</p> <p>Hipótesis Nula: La aplicación de estrategias de gestión de talento humano no mejora el clima organizacional.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Gestión de talento humano</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Población y Muestra</p> <p>-N° 60 colaboradores</p> <p>Muestreo</p> <p>- Probabilístico-Aleatorio Simple</p>	<p>Tipo de Estudio:</p> <p>-Aplicada</p> <p>Enfoque de la investigación:</p> <p>-Cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>-cuasi-experimental – Longitudinal</p>	<p>Técnica:</p> <p>-Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>-Cuestionario</p> <p>Método de análisis</p> <p>-Microsoft Excel 2020</p> <p>-Spss 25</p>

ANEXO N°03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable Independiente: Gestión de talento humano	“Gestión de talento humano”, según (Chiavenato, 2009) , nos dice que el talento humano es considerado como una pieza fundamental que debe ser administrado, porque implica planear, organizar, dirigir y controlar todas sus actividades y son claves para las organizaciones. (pág. 10).	Para medir nuestro estudio sobre la gestión del talento humano y clima organizacional, se aplicó el cuestionario hacia los trabajadores del municipio de Lagunas Mocupe, en donde se considerará las variables, dimensiones e indicadores, el cuestionario buscará hacer una recolección de información y datos.	Selección	Personal idóneo	Nominal
			Capacitación	Formación personal, laboral	Nominal
			Recompensa	Reconocimiento	Nominal
			Evaluación de desempeño	Control interno	Nominal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente: Clima organizacional	En base a la variable dependiente “clima organizacional”, según, Brunet (1987), nos menciona que consiste en un conjunto de características y es aquel que influye de manera directa en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.	Para medir nuestro estudio sobre la gestión del talento humano y clima organizacional, se aplicó el cuestionario hacia los trabajadores del municipio de Lagunas Mocupe, en donde se considerará las variables, dimensiones e indicadores, el cuestionario buscará hacer una recolección de información y datos.	Liderazgo	Precisa objetivos, metas	Nominal
			Comunicación	comunicación entre colaborador y jefe	Nominal
			Trabajo en equipo	Estimulación grupal para éxito profesional	Nominal
			Motivación	Su labor contribuye a generar resultados	Nominal

ANEXO 4: PROPUESTA

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

"Sistema de gestión de talento humano y clima organizacional en la Municipalidad de Lagunas Mocupe, 2022"

Introducción

La municipalidad de Lagunas Mocupe, una institución que brinda prestación de servicios públicos, por medio de un conjunto de acciones que posee la función proporcionar al ciudadano el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales.

Lagunas, aspira a convertirse en un Distrito con un crecimiento urbano ordenado, contando con servicios básicos en óptimas condiciones, con instituciones de base trabajando por el progreso de sus distritos y con un Municipio dinámico que apunte a lograr mejores condiciones de vida para la población.

La propuesta sale a partir de la problemática evidenciada dentro del municipio, por lo tanto, requiere de un mejoramiento y una nueva estructuración de nuevas estrategias.

Mediante esta propuesta en base a la Ley servir, se quiere lograr ayudar a la institución municipal para mejorar la gestión de talento humano con el objetivo de obtener beneficios para la comunidad, gozar de proceso muy bien establecidos , generar productividad a través de estrategias que fortalezcan de manera interna y externa una mejora relación entre los trabajadores y la sociedad de dicho distrito, porque como toda entidad busca poder modernizar al distrito con la ayuda y participación de la población.

La propuesta, su objetivo principal es lograr que GTH, no sea una problemática dentro del municipio, si no que sea de gran ayuda para que puedan desarrollar y ejercer sus actividades de manera eficiente, obteniendo oportunidades fortalezas.

Es de gran importancia poder proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el clima organizacional, tanto para el personal que es un pilar fundamental dentro de la institución y puedan ayudar a la población a satisfacer sus necesidades, pedidos y logren la eficiencia y eficacia en sus procesos.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

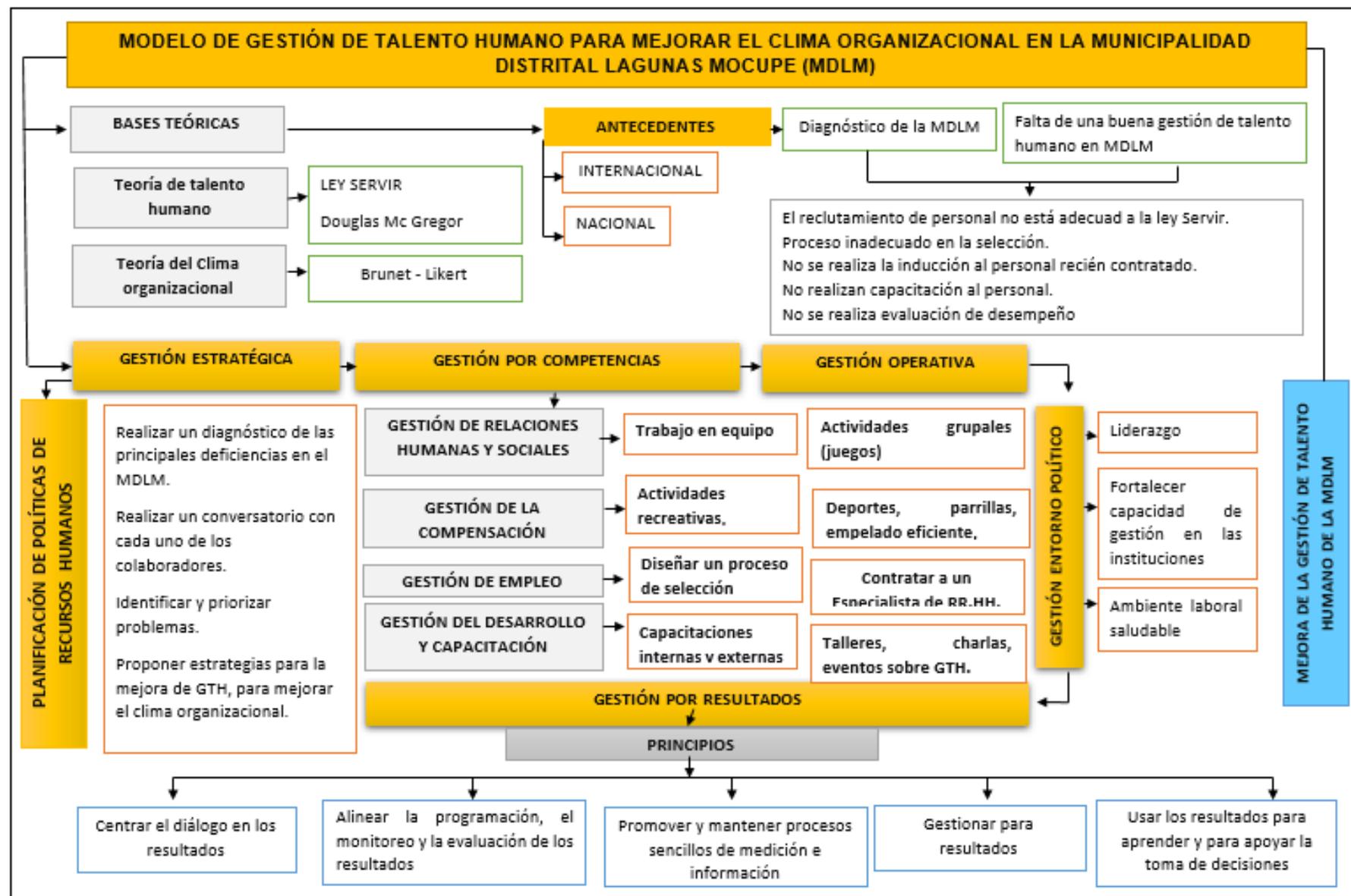
Proponer estrategias de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la municipalidad de Mocupe

Objetivo Especifico

- Seguir el modelo de la ley Servir para las acciones y estrategias que se propondrán en la Municipalidad.
- Proponer metas, acciones y estrategias relacionadas al reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación de los colaboradores de la MDLM.
- Establecer la importancia de la gestión de talento humano y clima organizacional dentro de la MDLM

Base legal de la Ley servir

Constitución Política del Perú. - Reglamento Interno de Servidores Civiles del Gobierno Regional Lambayeque (Decreto Regional N°59-2015-GR.LAMB/PR.



DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La gestión de talento humano es de vital importancia, ya que dentro de este modelo se puede realizar y plasmar estrategias de mejora con el único fin de tener solución a la problemática evidenciada, mediante el diagnóstico situacional de la institución, alienándolo al marco legal de SERVIR la cual establecer todo sobre la gestión municipal, las teorías relacionados a nuestro estudio, así como se muestra en la figura anterior.

Para nuestro estudio dicha propuesta permitirá a los colaboradores tener en cuenta la importancia que posee dentro del municipio ya que, con dichas estrategias sobre la gestión de talento humano, están basadas en poder mejorar toda la situación del municipio en la gestión de planificación de políticas de la GTH, se redactó en base a los requerimientos que poseen los colaboradores y así tener en cuenta como mantienen un proceso de gestión dentro del municipio, se tiene la gestión estrategia la cual involucra los aspectos de reclutamiento, selección de personal, inducción, capacitación y evaluación del personal, desde que ingresa a la entidad a trabajar hasta que sale, la cuales tiene el objetivo de poder seguir lineamientos en base a la formación del trabajador y como debe realizar sus actividades, dentro de la gestión operativa es donde realizan sus procesos entorno a objetivos metas para lograr la productividad, en base a la gestión por resultados es necesario contar con principios que ayuden a que el personal conozcan sobre lo que están logrando y lo que se pretende lograr a largo plazo, la gestión de entorno político enmalla a todos estos procesos ya que se requiere de una base legal en este caso es la ley SERVIR que ayudo a poder proponer estrategias entorno a la GTH, y obtener una mejora en el clima laboral y mantener relacionados a todos hacia un mismo propósito.

ANEXO 5: VALIDEZ DE EXPERTOS

VALIDEZ ESPECIALISTA 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE / DIMENSIÓN :	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional							
Dimensión 1: Liderazgo Ítems: 9,10,11 Indicador: Precisa objetivos, metas	X		X		X		
Dimensión 2: Comunicación Ítems: 12,13 Indicador: Nivel de comunicación entre colaborador y jefe	X		X		X		
Dimensión 3: Trabajo en equipo Ítems: 14 Indicador: Estimulación grupal para éxito profesional	X		X		X		
Dimensión 4: Motivación Ítems: 15 Indicador: Su labor contribuye a generar resultados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Ing. Esteban Nolberto Panta Medina

DNI: 42112642

Especialidad del validador: Ingeniero

Abril del 2023



¹Pertinencia: El indicador corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El indicador es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del indicador, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los indicadores planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VARIABLE / DIMENSIÓN :	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de talento humano	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: selección Ítems 1,2 Indicador: Personal idóneo	X		X		X		
Dimensión 2: Capacitación Ítems 3,4 Formación personal, laboral	X		X		X		
Dimensión 3: Recompensa Ítems 5,6 Indicador: reconocimiento	X		X		X		
Dimensión 4: Evaluación de desempeño Ítems 7,8 Indicador: control interno	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. Ing. Esteban Nolberto Panta Medina**

DNI: 42112642

Especialidad del validador: **Ingeniero**

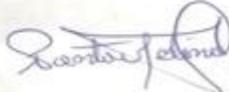
Abril del 2023

¹Pertinencia: El indicador corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El indicador es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del indicador, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los indicadores planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

VALIDEZ ESPECIALISTA 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VARIABLE / DIMENSIÓN :	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de talento humano							
Dimensión 1: selección Ítems 1,2 Indicador: Personal idóneo	x		x		x		
Dimensión 2: Capacitación Ítems 3,4 Formación personal, laboral	x		x		x		
Dimensión 3: Recompensa Ítems 5,6 Indicador: reconocimiento	x		x		x		
Dimensión 4: Evaluación de desempeño Ítems 7,8 Indicador: control interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Nelson Alejandro Puyen Farías

DNI: 06431088

Especialidad del validador: Gestión estratégica de inversiones

Abril del 2023

¹Pertinencia: El indicador corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El indicador es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del indicador, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los indicadores planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE / DIMENSIÓN :	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional							
Dimensión 1: Liderazgo Ítems: 9,10,11 Indicador: Precisa objetivos, metas	x		x		x		
Dimensión 2: Comunicación Ítems: 12,13 Indicador: Nivel de comunicación entre colaborador y jefe	x		x		x		
Dimensión 3: Trabajo en equipo Ítems: 14 Indicador: Estimulación grupal para éxito profesional	x		x		x		
Dimensión 4: Motivación Ítems: 15 Indicador: Su labor contribuye a generar resultados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Nelson Alejandro Puyen Farias

Especialidad del validador: Gestión estratégica de inversiones

DNI: 06431088

Abril del 2023



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El indicador corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El indicador es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del indicador, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los indicadores planteados son suficientes para medir la dimensión.

VALIDEZ ESPECIALISTA 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VARIABLE / DIMENSIÓN :	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de talento humano							
Dimensión 1: selección Ítems 1,2 Indicador: Personal idóneo	x		x		x		
Dimensión 2: Capacitación Ítems 3,4 Formación personal, laboral	x		x		x		
Dimensión 3: Recompensa Ítems 5,6 Indicador: reconocimiento	x		x		x		
Dimensión 4: Evaluación de desempeño Ítems 7,8 Indicador: control interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA es pertinente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lino Rodríguez Alegre

DNI: 06535058

Especialidad del validador: Ing Pesquero Tecnólogo Mg adminstrac

Abril del 2023

¹Pertinencia: El indicador corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El indicador es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del indicador, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los indicadores planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

ANEXO Nº06 PRUEBA DE V AIKEN -VALIDEZ

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

S: Suma de valores de expertos por ítems.

N: Numero de expertos que participan

C: Numero de niveles por escala de valores usada.

n= 3 Numero de expertos

C= 2 escala de calificación

S=	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

V aiken	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00
---------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

V Aiken por criterio	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
	1.00					1.00					0.93				

v Aiken por cuestionario 0.98

ANEXO Nº07 PRUEBA DE KUDER RICHARSON – CONFIABILIDAD

ENCUESTADOS	ITEMS															SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
E0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12	
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	12	
E3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	10	
E4	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	9	
E5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13	
E6	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	11	
E7	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	10	
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	
E9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	12	
E00	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	10	
E00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	
E01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E03	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	11	
E04	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13	
E05	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	8	
E06	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E07	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	11	
E08	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	12	
E09	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9	
E10	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	11	
E10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	11	
E11	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	11	
E13	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13	
E14	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	10	
E15	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	11	
E16	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	11	
E17	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	11	
E18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14	
E19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13	
E30	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	12	
E30	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11	
E31	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	
E33	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	11	
E34	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	11	
E35	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	13	
E36	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13	
E37	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10	
E38	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	12	
E39	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	10	
E40	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	10	
E40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	13	
E41	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	10	
E43	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	
E44	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	10	
E45	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	14	
E46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	13	
E47	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	13	
E48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	14	
E49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	13	
E50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14	
E51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14	
E54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E57	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
E58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
E60	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	13	
PROMEDIO	0.85	0.87	0.72	0.82	0.97	0.98	1.03	0.89	0.95	0.93	0.93	1.02	1.05	0.93	1.03	vr	3.53
q(1-p)	0.15	0.13	0.28	0.18	0.03	0.02	-0.03	0.11	0.05	0.07	0.07	-0.02	-0.05	0.07	-0.03		
pq	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	-0.1	0.1	0.0	0.8	
		n	15		kr(15)	0.81862045											
		vr															

ANEXO Nº08 CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS MOCUPE

¡Juntos por un servicio de calidad y calidez!

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

El que suscribe, jefe de la oficina de administración a través del coordinador de la oficina de recursos humanos de la municipalidad distrital de lagunas Mocupe.

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR: Ing. JOSÉ MANUEL ARMAS ZAVALETA

Coordinador - Escuela profesional Ingeniería Empresarial

Universidad César Vallejo

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y comunicar que el gerente general de la Municipalidad distrital de Mocupe deja constancia que las estudiantes de la Universidad César Vallejo, **Bazán Lazo Filida Milagros** con DNI: 74871956 y **Vera Saavedra Cynthia Elizabeth** con Dni: 72917001; se encuentran realizando su trabajo de investigación denominado "Sistema de Gestión de Talento humano y clima organizacional en la Municipalidad de Lagunas Mocupe, 2022".

Es propicia la ocasión para hacerle llegar las muestras de mi especial consideración y estima.

Mocupe, 25 de abril del 2023

Atentamente,



Wilson Roldán Díaz Valera

GERENTE GENERAL

ANEXO 09: CUESTIONARIO



INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Datos personales del trabajador:

Nombres y Apellidos: _____ Sexo: F M

INSTRUCCIONES: Leer cada ítem y respuesta con una X en la casilla que considere pertinente.

DIMENSIONES	INDICADORES	RESPUESTA	
		SI	NO
Selección	¿Dentro de la institución, el proceso de selección es la adecuada?		
	¿El personal seleccionado para un área, cumple con las características y funciones del trabajo?		
Capacitación	¿Usted cree necesaria la capacitación y participación en tu área de trabajo?		
	¿Dentro de la institución se establecen actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño de los colaboradores?		
Recompensa	¿La institución reconoce de manera pública y/o personal el buen rendimiento y productividad del colaborador?		
	¿La institución brinda algún tipo de incentivo económico y/o material a los más destacados?		
Evaluación de desempeño	¿Dentro de la institución se realiza evaluación de desempeño de manera trimestral?		
Liderazgo	¿El jefe fomenta un clima laboral favorable?		
	¿La relación del jefe con sus trabajadores tiende a ser cordial?		
	¿Crees que el jefe, toma decisiones enfocadas en el desarrollo de la institución y de sus colaboradores?		
Comunicación	¿Existe comunicación para desarrollar sus actividades de manera efectiva?		
	¿El manejo de información es útil y adecuada?		
Trabajo en equipo	¿Posees la facilidad de trabajar en equipos de trabajo y así cumplir con los objetivos de la institución?		
Motivación	¿El trabajo que ejerce permite su desarrollo en su carrera profesional?		
	¿El ambiente laboral es adecuado para realizar sus actividades con éxito?		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAUNELLI SANDER JUAN MANUEL, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Sistema de gestión de talento humano y clima organizacional en la Municipalidad de Lagunas Mocupe, 2022", cuyos autores son VERA SAAVEDRA CYNTHIA ELIZABET, BAZAN LAZO FILIDA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 26 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAUNELLI SANDER JUAN MANUEL DNI: 16493526 ORCID: 0000-0001-5818-949X	Firmado electrónicamente por: JMRAUNELLIR el 26- 06-2023 13:00:16

Código documento Trilce: TRI - 0552029