

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO**

Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el  
proyecto especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Albites Guzman, Rossmarie Isabel ([orcid.org/0000-0002-8793-7888](https://orcid.org/0000-0002-8793-7888))

**ASESORES:**

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor ([orcid.org/0000-0002-7154-5281](https://orcid.org/0000-0002-7154-5281))

Dr. Salinas Gamboa, José German ([orcid.org/0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO — PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, le dedico cada palabra de esta tesis, agradeciendo por la guía y la inspiración que me ha brindado durante este viaje académico. A mi familia, pilar fundamental en mi vida, les dedico este logro con profundo amor y gratitud. Su apoyo incondicional, paciencia y aliento constante han sido mi mayor motivación. A mis hijos, por entender que, durante el desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi trabajo académico. Esta tesis es un tributo a su amor y respaldo, una expresión de gratitud hacia quienes han compartido cada paso de este trayecto académico y personal.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, expreso mi sincero agradecimiento por proporcionarme un entorno académico enriquecedor y fomentar el crecimiento intelectual. A los directivos del Proyecto Especial Chinecas, agradezco la invaluable oportunidad de realizar esta tesis. Su apoyo y colaboración han sido fundamentales para la consecución de este proyecto académico, brindándome acceso a recursos y conocimientos esenciales. Valoro profundamente la confianza depositada en mí y reconozco el impacto positivo que esta experiencia ha tenido en nuestro desarrollo profesional. Este logro no solo es personal, sino también un reflejo del respaldo institucional que he recibido.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el proyecto especial Chincas, bajo el enfoque por procesos, 2023", cuyo autor es ALBITES GUZMAN ROSSMARIE ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| JOSE GERMAN SALINAS GAMBOA<br><b>DNI:</b> 18141423<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-8491-0751 | Firmado electrónicamente<br>por: JSALINASG el 08-01-<br>2024 22:24:57 |

Código documento Trilce: TRI - 0705813



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ALBITES GUZMAN ROSSMARIE ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el proyecto especial Chincas, bajo el enfoque por procesos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| ROSSMARIE ISABEL ALBITES GUZMAN<br><b>DNI:</b> 43043857<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-8793-7888 | Firmado electrónicamente<br>por: RALBITES el 22-12-<br>2023 17:36:12 |

Código documento Trilce: TRI - 0705824

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Carátula.....  | i    |
| Dedicatoria.....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                       | iii  |
| Declaratoria de autenticidad del asesor .....              | iv   |
| Declaratoria de originalidad del autor (a).....            | v    |
| Índice de contenidos .....                                 | vi   |
| Índice de tablas.....                                      | vii  |
| Índice de gráficos, figuras e ilustraciones .....          | viii |
| Resumen .....  | ix   |
| Abstract.....  | x    |
| 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 .....                                  | 17   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                     | 18   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 18   |
| IV. RESULTADOS.....  | 19   |
| V. DISCUSIÓN .....   | 47   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                      | 53   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                 | 54   |
| REFERENCIAS .....  | 55   |
| ANEXOS.....  | 63   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Coeficientes de confiabilidad: Alfa de Cronbach.....              | 16 |
| Tabla 2. Estadística de confiabilidad .....                                | 17 |
| Tabla 3 Descripción del sistema de gestión del talento humano actual ..... | 20 |
| Tabla 4 Descripción de Admisión de personas.....                           | 21 |
| Tabla 5 Aplicación de personas .....                                       | 22 |
| Tabla 6 Compensación de personas .....                                     | 23 |
| Tabla 7 Desarrollo de personas .....                                       | 24 |
| Tabla 8 Mantenimiento de personas .....                                    | 25 |
| Tabla 9 Monitoreo de personas.....   | 26 |

## Índice de gráficos, figuras e ilustraciones

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Sistema de gestión del talento humano - CHINECAS .....    | 27 |
| Figura 2 Mapa de procesos - CHINECAS.....                          | 31 |
| Figura 3 Conexión del Sistema de gestión del talento humano.....   | 32 |
| Figura 4 Procedimiento: reclutamiento y selección de personal..... | 33 |
| Figura 5 Procedimiento: inducción y capacitación.....              | 34 |
| Figura 6 Procedimiento: evaluación de desempeño. ....              | 35 |
| Figura 7 Procedimiento: planificación de sucesión.....             | 36 |
| Figura 8 Procedimiento: compensación y beneficios .....            | 37 |
| Figura 9 Procedimiento. Gestión del Rendimiento .....              | 38 |
| Figura 10 Procedimiento. Gestión del talento humano .....          | 39 |
| Figura 11 Procedimiento. Gestión del Clima Laboral .....           | 40 |
| Figura 12 Procedimiento. Comunicación Interna .....                | 41 |



## Resumen

El objetivo de este estudio fue desarrollar la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023. Fue de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal descriptivo. La muestra consistió en 33 colaboradores. Se Empleó un cuestionario validados por tres expertos para asegurar su confiabilidad. Para el análisis de datos, se utilizó Microsoft Excel y el software SPSS v26, utilizando estadística descriptiva. Los resultados obtenidos, revelaron que el nivel de encontrado sobre el sistema de gestión del talento humano fue de nivel medio en 39.4%, por lo tanto, se desarrolló una nueva propuesta considerando, el mapa de procesos, procedimientos, caracterización del sistema y sus riesgos. Concluyendo que sistema contempló 10 macro procesos (Reclutamiento y selección de personal, inducción y capacitación, evaluación de desempeño, planificación de sucesión, compensación y beneficios, gestión de rendimiento, gestión del talento humano, gestión de recursos humanos, comunicación interna, gestión de clima laboral).

**Palabras clave:** Sistema de Gestión, talento humano, mapa de procesos, procedimientos, caracterización.

## **Abstract**

The objective of this study was to develop the proposal for the Human Talent Management System for the Chincas Special Project, under the process approach, 2023. It was basic, quantitative approach and non-experimental transversal descriptive design. The sample consisted of 33 collaborators. A questionnaire validated by three experts was used to ensure its reliability. For data analysis, Microsoft Excel and SPSS v26 software were used, using descriptive statistics. The results obtained revealed that the level of knowledge about the human talent management system was of medium level at 39.4%, therefore, a new proposal was developed considering the map of processes, procedures, characterization of the system and its risks. . Concluding that the system included 10 macro processes (Recruitment and selection of personnel, induction and training, performance evaluation, succession planning, compensation and benefits, performance management, human talent management, human resources management, internal communication, climate management labor).

**Keywords:** Management System, human talent, process map, procedures, characterization.

## I. INTRODUCCIÓN

La Gestión de talento humano (GTH), es parte de los logros organizacionales con los cuales se permiten la consecución de objetivos, en este sentido las organizaciones requieren gestionar a las personas conjuntamente con su cualidades, competencias, requerimientos y necesidades, así como establecer los requerimientos para el desarrollo de actividades los cuales en un mundo globalizado contempla nuevos conocimientos y competencias profesionales, necesiéndose establecer mecanismos para una buena gestión del talento humano, siendo necesario implementar el enfoque por procesos para un mapeo de los procedimientos internos y la forma en la que se realizarán.

A nivel internacional, investigaciones como Romero y Salcedo (2021) establecen que en ámbito de la gestión pública colombiana existen deficiencias en la gestión de personas, así como en las competencias profesionales, existiendo una fuga de talentos, los cuales, por falta de motivación, carencia de formación y fallas en los componentes del proceso hacen que se tenga un bajo compromiso reduciendo la posibilidad de alcanzar la rentabilidad deseada, siendo necesario implementar sistemas de gestión. Asimismo, Jara et al. (2018), establecen que la gestión pública venezolana requiere de procesos bien definidos para una correcta GTH, requiriendo procedimientos de captación como reclutamiento y selección; mejora de las competencias considerando capacitaciones, mejora del bienestar a través de incentivos y recompensas al igual que una evaluación del desempeño, pero estos no se gestionan adecuadamente porque dichos procesos no se encuentran definidos. Ramírez et al. (2018), establecen que las pequeñas y medianas empresas de Puerto Rico también tienen deficiencias encontrando que la GTH fue moderadamente satisfactoria, siendo necesario también una buena gestión administrativa que conlleva a los directivos a establecer procesos más eficientes para lograr además de un buen clima organizacional un factor de responsabilidad. En el ámbito nacional, Arguello (2020), consideró que las compañías de seguridad ecuatorianas requieren establecer procesos bien definidos que admitan garantizar el cumplimiento de objetivos, en este sentido se deben contemplar procesos de auditoria para el control de los procedimientos en la GTH

considerando que estos son estratégicos para la organización y determinar incumplimientos y no conformidades, así como garantizar el buen clima organizacional. También, Casana y Carhuancho (2019), determinaron en una empresa pública, que el 44% de trabajadores manifestó que los directivos no tienen un criterio para la asignación de pagos, no se tienen incentivos, tienen fuerte debilidad en las capacitaciones reduciéndose a solo número de vacantes y los procesos no son establecidos por falta de conocimientos de los directivos. Igualmente, Anastasio et al. (2020), encontraron en la Municipalidad de Lambayeque que un 12.10% tiene estudios profesionales, no existe valoración de los trabajadores, falta de liderazgo de los directivos y motivación sumándose la carencia de procesos para la gestión del talento humano.

En el ámbito local, el Proyecto Especial Chinecas - Chimbote, entidad pública relacionado al proceso hidroenergético, adscrita al Gobierno Regional de Ancash, tiene delegado ejecutar y administrar el agua con fines agrarios, en ella se tiene problemas en relación a la Gestión del talento humano, encontrando que muchos trabajadores son promovidos de forma errónea, existe una mala comunicación en el entorno interno, existe carencia en la formación profesional que admita optimizar las competencias de los trabajadores, deficiencia en la especificación de funciones, falta de motivación e incentivos, todo ello hace que el personal tenga poca afinidad a participar en eventos y actividades programadas, de igual manera la propuesta de valor hacia los trabajadores no está muy bien definida ya que no se tiene los procesos establecidos para su gestión. En este sentido se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023?

En este contexto la investigación se justifica, de manera práctica puesto que permitirá establecer procesos y procedimientos que concedan una mejor gestión del talento humano, brindando mecanismos alineados a una propuesta de valor para las personas. Socialmente, tendrá un beneficio directo no solo para los directivos, sino para todos los trabajadores que podrán conocer las formas y procedimientos adecuados. Metodológicamente se aplicará el enfoque por

procesos para el diseño de los mismos, así como identificando sus riesgos para garantizar una gestión basada en la calidad.

Como objetivo general se plantea: Desarrollar la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023; y como objetivos específicos: Describir el mapa de proceso para el Sistema de Gestión del talento Humano para el proyecto especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos,2023; Describir los procesos del Sistema de Gestión del talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023; Describir las etapas del Sistema de Gestión del talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023; Establecer los riesgos para el sistema de gestión del talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, con afinidad a estudios previos se tiene a Aguinis y Burgi (2021) quienes en su artículo titulado “Desafíos de la gestión del talento durante COVID-19 y más allá: Rendimiento de administración al rescate”, buscaron métodos para sobrellevar una buena GTH en la crisis por el Covid-19, siendo un estudio de tipo descriptivo los autores concluyeron que ante una situación tan caótica como la pandemia, fue una prueba para aquellos que tenían un sistema de gestión establecido, ya que a pesar de la crisis, ciertas organizaciones ajustaron sus recursos administrativos y se enfocaron en conservar a sus colaboradores más eficientes, manteniendo el nivel de desempeño en la compañía.

También, Wiradendi (2020) en su publicación, “Implementación Gestión del Talento para mejorar el desempeño de la organización en Indonesia para luchar contra la revolución industrial 4.0”, hizo una investigación cualitativa cuya finalidad fue mejorar la GTH para que puedan llevar a la entidad a un punto óptimo de las metas y logros establecidos en medio de una alta competitividad empresarial, el autor concluyó que debido a que el talento humano es clave de las entidades lucrativas que sobreviven en la actualidad deben tener estrategias para identificar y mejorar su desempeño de manera constante, además de ir fidelizarlo y poder tener su rendimiento al máximo.

De igual manera, Hongal y Kinange (2020) es su artículo titulado “Un estudio sobre la gestión del talento y su impacto en la organización Desempeño: una revisión empírica”, realizó un estudio descriptivo, el fin fue determinar la importancia de la GTH en el progreso de la empresa, mediante una revisión empírica los autores concluyeron que, el descuidar este proceso significó un suicidio para la entidad, por lo que se necesitó reclutar, capacitar, administrar a las personas para crear una ventaja competitiva con las demás empresas, convirtiéndose en una guerra de talento, siendo la empresa que tenga los mejores, será la que pueda conseguir sus metas de forma más rápida y eficaz.

En este sentido, Almaaitah et al. (2020) en su artículo titulado “El efecto de la gestión del talento en la mejora del desempeño organizacional: el papel mediador de compromiso organizacional”, el cual fue descriptivo y mediante un análisis a 385 empleados para determinar la importancia de la GTH, los autores pudieron concluir que un buen sistema, permitió a la organización encontrar, capacitar y mantener a los trabajadores talentosos que sean de vital importancia en la empresa, de esta manera se tiene a profesionales eficientes laborando en sus áreas, haciendo que la empresa pueda trabajar bajo procesos de calidad y pudiendo alcanzar sus metas de manera más rápida.

De igual manera Mahmoud (2019) en su artículo titulado “La gestión del talento como facilitador de la inteligencia organizacional”, tuvo la finalidad de demostrar que la GTH es importante para encontrar, retener y disfrutar trabajadores talentosos, se hizo estudio de tipo descriptivo, concluyendo que tener un sistema de gestión de empleados es de trascendental importancia ya que mediante políticas, instrumentos y tareas se encuentran las personas idóneas con las cuales se puede promover competencias que son importantes a ejercer dentro de la empresa.

Por otro lado, Mtshali et al. (2018) quienes en su artículo titulado “Desafíos que dificultan la implementación efectiva de un sistema de gestión de talentos: un caso de una empresa pública de servicios públicos de electricidad en el sur de África”, siendo el estudio de tipo cualitativo y mediante entrevistas aplicadas a 14 miembros se buscó conocer aquellos desafíos que impiden la ejecución del sistema de GTH, los autores pudieron concluir que, las deficiencias que se encontraron fueron la falta de liderazgo, siendo este un factor crítico para que la empresa llegue a cumplir sus objetivos, además se observó la desalineación de los procesos, los cuales respaldan la GTH, siendo estos los factores encontrados que causan retraso en la implementación de este tipo de sistemas.

También contamos con Altindağ et al. (2018) en su artículo titulado “Efectos de los componentes de gestión del talento en la Satisfacción de los Empleados”, siendo de tipo descriptivo los autores analizaron una encuesta aplicada a 201 usuarios, para estudiar los efectos de los mecanismos de la

GTH en la sección financiera, por ello los autores concluyeron que, al implementar un sistema de GTH, los empleados adquirieron un desempeño mayor, ya que consiguieron una mayor confianza en sí mismos, optando una dirección de liderazgo, demostrando que su implementación impactó positivamente en todos sus colaboradores.

Igualmente, Alruwaili (2018) en su artículo denominado “Gestión de talentos y desarrollo de talentos en la mejora del desempeño de los empleados”, hizo un estudio cualitativo, se entrevistó a los jefes de recursos humanos, evaluando el éxito empresarial debido a la buena GTH, el autor pudo concluir que, un factor importante fue el de elegir los métodos de reclutamiento de nuevos candidatos talentosos, sumando a las capacitaciones y un buen ambiente laboral, para luego realizar estrategias de retención al personal más eficiente, maximizando la eficiencia del personal de la organización.

En el apartado nacional se tiene a Rojas et al. (2020) quienes establecen en su artículo científico titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015”, el estudio fue descriptivo, con el objetivo de comprobar la incidencia de la GTH en la productividad laboral, mediante una encuesta aplicada a 78 trabajadores, los autores concluyeron que la organización no realizaba planes para el proceso de selección y evaluación de personal, por ello al momento de realizar sus funciones no tuvieron una productividad laboral deseada, siendo necesario elaborar un sistema de gestión de talento humano basado en procesos, para encaminar a los nuevos talentos conforme a misión empresarial.

Así también, Saavedra et al. (2019) en su artículo con el título “Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria vista Florida – Lambayeque 2019”, el estudio fue descriptivo y tuvo el objetivo de elaborar un plan de gestión que mejore el desempeño laboral, mediante un cuestionario aplicado a 80 colaboradores, los autores pudieron determinar y concluir que, la organización no realizaba capacitaciones de los trabajadores, considerándolo malo, así mismo el desempeño laboral fue catalogado de regular a malo, por ello se realizaron



mejoras en los procesos de GTH para eliminar los problemas que impiden tener buenos talentos para ejecutar sus ocupaciones de modo eficiente.

De igual manera, López (2018) en su artículo titulado “Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la Provincia de Leoncio Prado, 2018.”, hizo un estudio descriptivo con el objeto de establecer la relación de la GTH y la calidad de servicio, mediante una encuesta a 180 empleados, obteniendo que más del 30% señalaron que existió una mala gestión de talento ya que algunos colaboradores no cumplen con ciertas competencias y habilidades requeridas reflejándose en la calidad de servicio con un nivel regular, concluyendo que la GTH influye en la calidad de servicio, por ende se debe seleccionar de forma apropiada al personal para que desempeñen su trabajo de manera correcta.

Finalmente, Solano (2018) en su artículo con el título “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central, periodo 2017”, realizó un estudio cuantitativo aplicando una encuesta a 154 trabajadores, donde se conoció que más del 80% se encontró satisfecho desempeñando sus labores, concluyendo que la GTH hizo que los colaboradores se desenvuelvan correctamente en sus funciones, trabajando de manera eficiente, ya que adquirirían las cualidades exactas para realizar sus funciones de manera eficiente, además de tener procesos establecidos y recibir capacitaciones para mejorar su rendimiento.

De conformidad con las teorías que fundamentan el sistema de gestión humano, con la finalidad de enfocar los objetivos de las entidades, Chiavenato (2009), así como Human y Figueroa (2019), establecen que desempeña un aspecto fundamental dentro de este grupo de procesos y estrategias, puesto que facilita determinar los requerimientos de las personas; esto con finalidad de atraer, motivar, desarrollar, gestionar y retener los colaboradores.

Según los antecedentes históricos, la denominación gestión de talento humano se estableció inicialmente en 1997 por Mckinsey & Company, posterior a distintos estudios acerca de los recursos humanos; más adelante, dicho término fue conocido por David Watkins, de la corporación Softscape, donde en el año 1998 fue reconocido en sus artículos publicados y alcanzando un

impacto internacional. David Watkins en 1998, lo conceptualizó al talento humano como aquel poder humano o aquellos empleadores que inciden favorablemente en la productividad empresarial y eficiencia de cualquier entidad y/o empresa (Core Global Partners Human Resources, 2022).

En relación a conceptos afines con la variable de estudio, se han considerado a Chiavenato (2018) y Cadena-Badilla et al. (2022), que mencionan que la GTH, es la pieza clave en las compañías del mundo moderno, donde las personas son colaboradores y socios corporativos, en cierto sentido las entidades demandan de las personas para conseguir sus objetivos, y las personas de las entidades para cubrir sus necesidades; estando las dos partes sujetas una de la otra proporcionándose beneficios recíprocamente.

Para contar con un personal adecuado, Vallejo (2016), nos dice que se debe de llevar a cabo procesos como: reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar. Por esa razón, la GTH determina y denomina al individuo de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, puesto que no es fácil, en vista de que cada individuo es muy distinto a la otra ya sea en aptitudes y/o costumbres (Miranda, 2016).

Sotomayor (2016), menciona que las empresas hacen frente a la mano de obra de forma preocupada y profesional contemplando rasgos legales administrativos con la finalidad de conservarlo a corto, mediano y largo plazo. Además, Armas et al. (2017), como también Vallejo y Portalanza (2017) apuntan que la GTH surge, porque las empresas son constituidas por personas; pasando buena parte de su tiempo en sus entornos de trabajo, por lo tanto, una entidad no puede desarrollar sin los medios humanos, estas dependen muchos de ellos para lograr su visión y/o objetivos.

La relevancia de la GTH para las empresas, se cimienta en identificar a la persona en el puesto requerido a través del proceso de selección, a través de sus habilidades, condiciones humanas, técnicas y cualidades. Dicho talento es notado por los directivos y jefes de la empresa, constatando la capacidad del individuo. Del mismo modo, la trascendencia del talento humano está fundamentada en la tecnología y capacitación continua (Sierra, 2013).

Cuesta (2017) y Leandro (2014), comentan que el beneficio competitivo de las entidades no reside en sus bases materiales, tecnológicos, financieros, ni energéticos, simplemente, en el nivel de capacitación y gestión de personas. Ya a finales del siglo XX, Bill Gates ya mencionaba que una entidad administra primordialmente, documentos, datos y el trabajo de los individuos, y que por ese motivo su intención es potenciar la manera en que los sujetos cooperan entre ellos. La GTH busca alcanzar la participación y el desarrollo del capital humano, incrementando sus aptitudes, en este sentido faculta la relación y/o comunicación entre empleados y la entidad (Albarracín et al., 2017).

En la administración del talento humano, Ruiz et al. (2017) subrayan que las entidades aspiran objetivos como son la supervivencia, competitividad, crecimiento, nuevos clientes, rentabilidad, nuevos mercados, productividad, participación en el mercado, calidad de los productos, servicios y reducción de costos; al mismo tiempo las personas también tienen sus objetivos individuales como mejor salario, liderazgo laboral, estabilidad de empleo, libertad de trabajo, seguridad en el trabajo, oportunidades de crecimiento, consideración y respeto.

Para Vallejo et al. (2016) señalan que los propósitos de la administración del talento humano corresponden a optimizar la productividad, estos objetivos son: contribuir a la empresa a llevar a cabo sus objetivos y alcanzar su misión, proveer competencia a la empresa, ofrecer a la empresa entes motivados e idóneos; asimismo, intensificar la satisfacción en el trabajo, llevar a cabo y conservar la calidad de vida, gestionar y fomentar cambios; finalmente, conservar políticas y conductas, desarrollar el trabajo de forma particular y en unidad; premiar a los talentos y valorar su rendimiento.

Una empresa al desempeñar una correcta gestión de talento humano proporciona beneficios reflejados en los distintos aspectos que maneje la empresa, como la pérdida de competitividad, por ese motivo Santana (2022) indica los beneficios positivos de las empresas al llevar un correcto cumplimiento del sistema de GTH. Otro de los beneficios, es la contratación adecuada; en vista que la reputación, la competitividad y la productividad de las empresas se fundamentan en las destrezas de los trabajadores, una

empresa debe contar con un sólido Sistema de Gestión del Talento Humano, garantizando escoger los individuos correctos para los distintos puestos de trabajo; por ese motivo es ineludible un área de gestión de recursos humanos que cuenten personas competentes e ideales para ejercer dicho puesto (Santana, 2022; Rosas, 2021).

Ramírez et al. (2018) hablan que es trascendental reflexionar acerca de la progresión que ha tenido las empresas a lo largo del tiempo hasta hoy y con ellas, principios teóricos que han proporcionado a la evolución de la GTH o gestión humana; donde este último, hace partícipe una serie de elementos integrales y distintos de los individuos, posteriormente de sus talentos. La planeación estratégica de la GTH internamente, precisa el camino a efectuar, en otras palabras, todo el proceso que le faculta a una empresa instituirse dentro de un mercado y ser la mejor, no obstante, este planteamiento debe estar asociado al estudio de personas, como fuerza motriz de toda entidad y que, con la labor eficiente de sus empleados, facilite los logros de las metas trazadas (Prieto, 2013).

Dentro del estudio de Abril (2018) menciona el modelo de Idalberto Chiavenato (2002), indica que los más importantes procesos de la moderna gestión del talento humano se enfocan en seis vertientes: en la admisión de las personas asociado de forma directa con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de persona.

Admisión de personas: En este proceso la organización selecciona y contrata personal para ejercer un puesto o un cargo dentro de ella, el procedimiento de reclutamiento y selección de recursos humanos debe contar con un planeamiento estratégico, para que así logre llegar al propósito al cual se enfocaron. La admisión de persona cuenta con cuatro pilares primordiales: el estudio de las necesidades de la entidad, contratación, selección e incorporación a la entidad (Dessler y Varela, 2011).

Aplicación de personas: Hoy en día, en el entorno de trabajo es muy habitual ver como nuevos individuos llegan a las entidades o empresas, ya sea por distintos motivos no encuentran una apropiada capacitación o

adaptación que les facilite a su pronta integración a ellas. En otras palabras, se vincula estrechamente con la manera en que se efectúa los entrenamientos o programas de inducción para cada uno de las secciones y su respectivo acoplamiento entre ellas (Alles, 2015).

**Compensación de personas:** Gran parte de los individuos requieren ser valorados ya sea a nivel gerencial como también a nivel operativo. Jamás se deja de evaluar el poderío de querer verse valorado y condecorado por su labor; actualmente en el ámbito empresarial ocurre igual ya que estos empleados que laboran en las entidades desean, de la misma forma ser estimulados y acreditados por su rendimiento laboral (Abril, 2018).

**Desarrollo de personas:** Aquí posibilita precisar cómo se desenvuelven los individuos y las empresas mediante el aprendizaje continuo y el cambio de conducta; estos procesos de desarrollo de personas se vinculan considerablemente con la educación, dicho, en otros términos, implica preparar a las personas en su puesto. La finalidad de educar es preparar al colaborador para el entorno laboral ya sea dentro como fuera del oficio (Abril, 2018).

**Mantenimiento de personas:** Una de las dificultades más grandes para una empresa es hacer frente a los gerentes de la competencia. Actualmente, localizar y conservar a los buenos empleadores es una tarea complicada, ya que hay competencia desleal y la conservación de estos es una parte esencial para el logro de un negocio. Asimismo, cada empresa tiene sus propias estrategias ya establecidas para conservar a las personas de óptimo desempeño como una ventaja o plus competitivo en contraste con el resto de empresas (Dolan et al., 2007).

**Monitoreo de personas:** El término supervisar, se lleva a cabo en la administración para gestionar distintas actividades a otros individuos. Un inspector o supervisor es un elemento clave dentro de las empresas puesto que de él dependerá que la calidad de trabajo sea óptima y la productividad sumada a las buenas actitudes por parte de los trabajadores, sean componentes a acrecentar. Un supervisor, es el que guía y estima el desempeño de todos los trabajadores (Abril, 2018).

En cuanto a la desvinculación del personal, o también llamado desvinculación laboral, la Conexión ESAN (2021), no dice que se trata del proceso por medio del cual se busca dar por concluido el vínculo laboral entre un empleado y la empresa. La desvinculación laboral, implica una gran incumbencia para las entidades y un gran reto para los empleados, principalmente en tiempos de pandemia, donde prevalece el desempleo y la carencia de ofertas laborales.

Según el Instituto de Ciencias Hegel (2021) el enfoque de gestión por procesos en los sectores públicos, es la modalidad de planificar, organizar y coordinar los distintos procesos en las actividades de las instituciones públicas del estado con el fin de proporcionar servicios y/o productos que susciten valor.

De acuerdo con Vélez (2014), un proceso es un grupo de procedimientos que se encuentran entrelazados y se establecen cronológicamente para la obtención de un conjunto de objetivos, al mismo tiempo tomando en cuenta que los procedimientos se constituyen por tareas que precisan como llevar a cabo un trabajo.

Según Olivos et al. (2023), la gestión del talento humano en el sector público peruano, destaca que los modelos coherentes y holísticos para la gestión del talento generan éxito en el sector público. Se concluye que la diversidad de modelos refleja estilos particulares de gestión, influenciados por políticas públicas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación básica: está encaminada a obtener un conocimiento más exacto en los cuales se entienden los hechos y fenómenos encontrados con los cuales se caracteriza el o los objetos de estudio (Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica, 2019). Enfoque cuantitativo, es una investigación que permite obtener información y representarla de manera numérica y estadística (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El diseño fue no experimental - transversal y descriptivo, debido a que no se manipuló la variable de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, se considera transversal cuando el instrumento fue aplicado en un periodo de una sola vez (Aceituno et al., 2020). Es descriptivo, debido a que se expresan las características y propiedades de la variable encontrada (Álvarez, 2020).

Este diseño tiene como esquema:



Dónde:

M: Muestra

O: Observación de la muestra

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **V: Sistema de gestión del talento humano**

##### **Definición conceptual**

Según Alles (2015), es un conjunto de reglas, estrategias y métodos, conectados entre sí, que se suman para cumplir objetivos jerárquicos, y que supervisan las actividades de todos los colaboradores que componen la corporación, en todos los niveles, teniendo en cuenta el análisis y perfiles

de puestos, la atracción, selección, preparación, evaluación y desempeño de personas, así como su remuneración y beneficios

### **Definición operacional**

La evaluación de la variable del sistema de gestión del talento humano se llevó a cabo a través de un cuestionario compuesto por 24 preguntas, distribuidas en seis dimensiones: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento y monitoreo de personas.

Se empleó una escala de medición ordinal, evaluada mediante la escala de Likert.

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es el conjunto de elementos que tiene propiedades y particularidades semejantes los cuales serán parte de actividades de análisis para determinar y establecer alguna solución (García, 2018), para el presente estudio estuvo conformada por 33 colaboradores del Proyecto especial Chinecas. La muestra, es una parte seleccionada mediante criterios específicos para realizar un análisis o experimentación (Arispe et al., 2020). El muestreo usado fue el no probabilístico, ya que los elementos seleccionados no han sido elegidos mediante proceso estadístico, sino a particularidades específicas (Arispe et al., 2020); y estará compuesto por n = 33 colaboradores del Proyecto Especial Chinecas.

| <b>Personal Administrativo de Proyecto Especial Chinecas</b> | <b>N°</b> |
|--|-----------|
| Gerente general  | 1         |
| Gerente de operaciones y mantenimiento                       | 1         |
| Gerente de desarrollo  | 1         |
| Gerente de estudio y medio ambiente                          | 1         |



|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gerente de obras                    | 1  |
| Jefe de administración              | 1  |
| Jefe de asesoría                    | 1  |
| Jefe de patrimonio                  | 1  |
| Jefe de abastecimiento              | 1  |
| Especialista en mantenimiento       | 1  |
| Especialista en personal            | 1  |
| Contabilidad                        | 1  |
| Tesorería                           | 1  |
| Biolaboratorio                      | 1  |
| Jefe de vigilancia                  | 1  |
| Jefe de planificación y presupuesto | 1  |
| Secretarias                         | 12 |
| Asistentes                          | 5  |
| Total                               | 33 |

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cómo técnica se hizo uso de la encuesta, el cual es una herramienta para obtención de información sobre criterios y percepciones de un determinado grupo de estudio. El instrumento a manejar fue el cuestionario, permitió obtener respuestas a una serie de interrogaciones organizadas coherentes a la variable de estudio (Arias, 2020). Estará conformado por alternativas del tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Consistió en opciones de la escala Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Estuvo compuesto por 24 ítems distribuidos en seis dimensiones: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas todas con 04 ítems. Los niveles de medición de la variable en general son: Alto: [90 -

120], Medio: [57 - 89] y Bajo: [24 - 56]. Para las dimensiones: Alto: [16 - 20], Medio: [10 - 15] y Bajo: [5 - 9].

### Validez y confiabilidad

La validez del método de recopilación de datos se evaluó mediante la verificación de su coherencia con la técnica del juicio de expertos, involucrando a tres profesionales expertos en el área de estudio, según lo indicado por Sánchez et al. (2018).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se determinó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, donde los valores oscilan entre 0 y 1, siendo aquellos más cercanos a 1 considerados como indicativos de una mayor confiabilidad. En nuestro estudio, obtuvimos un valor de 0.770, categorizado como una "Excelente Confiabilidad". En este contexto, Sánchez et al. (2018) señalan que este proceso permite verificar la precisión y estabilidad de los datos relacionados con el instrumento utilizado.

Tabla 1.

*Coeficientes de confiabilidad: Alfa de Cronbach*

| RANGO        | CONFIABILIDAD           |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula      |
| 0.54 a 0.59  | Confiabilidad baja      |
| 0.60 a 0.65  | Confiable               |
| 0.66 a 0.71  | Muy confiable           |
| 0.72 a 0.99  | Excelente confiabilidad |
| 1            | Confiabilidad perfecta  |

Para la presente investigación se usará una prueba piloto con 20 funcionarios del Proyecto Especial Chincas, cuyos resultados responderán si el instrumento cumple las condiciones adecuadas; Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), lo precisan como una manera donde se evalúa un grupo pequeño para verificar la eficacia del instrumento, antes de su aplicación con la finalidad de conseguir datos consistentes.

En el marco de este estudio, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 20 empleados del Proyecto Especial Chineeas. Los resultados de esta prueba sirvieron para determinar si el instrumento satisface las condiciones necesarias. Según la explicación de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), esta prueba piloto se concibe como un método para evaluar la eficacia del instrumento mediante la aplicación a un grupo reducido antes de su implementación completa, con el objetivo de garantizar la obtención de datos coherentes.

Tabla 2.

*Estadística de confiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,770             | 24             |

*Nota:* Software SPSS Versión 25.0

De acuerdo con la tabla 2, la estadística de fiabilidad nos arroja un resultado de 0.770 y según el Alfa de Cronbach este resultado es excelente confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

En la investigación se tomará en cuenta los subsiguientes pasos: el planteamiento del problema, establecer objetivos y justificación, elaborar el marco teórico y metodológico, elaborar el instrumento de recolección de datos considerando sus dimensiones e indicadores, validación del instrumento, confiabilidad y aplicación del instrumento, procesamiento de datos mediante el software SPSS V. 25 y elaboración de resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se hará uso de herramientas de software tales como Microsoft Excel e IBM SPSS 26, para la obtención de resultados, que serán representados mediante estadística descriptiva; posteriormente se analizará fundando conclusiones finales. Estas aplicaciones permiten el análisis de datos para posteriormente establecer criterios y resultados relacionados al tema de estudio (Souto,2019).

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizará conforme al Código de Ética para la Integridad Científica desarrollado por CONCYTEC, y en cumplimiento a la normativa APA 7 para citas y referencias.

#### **IV. RESULTADOS**

##### **Descripción Empresa: Proyecto Especial Chinecas**

El establecimiento del Proyecto Especial CHINECAS tuvo lugar mediante el Decreto Supremo N° 072-82-PCM. En su concepción inicial, se contemplaba una extensión total de 51,963 hectáreas de tierras destinadas a la agricultura, de las cuales 31,322 hectáreas estaban destinadas al mejoramiento del riego en la zona cultivada en ese momento, mientras que 20,641 hectáreas correspondían a nuevas áreas a incorporar en la agricultura. Desde sus inicios, el Proyecto tuvo como objetivo la integración de las cuencas de los ríos Santa, Nepeña y Casma – Sechín, mediante la gestión planificada y racional de sus recursos hídricos y agrológicos.

Los primeros estudios de irrigación dentro del ámbito del Proyecto Especial CHINECAS se iniciaron en 1949 a través de la Empresa Pompeo Di Rocco, la cual posteriormente transfirió sus derechos a la Irrigadora Chimbote (IRCHIM) SA. Esta empresa fue responsable de la construcción de la infraestructura existente, que incluye las bocatomas La Huaca y La Víbora, así como el Canal IRCHIM y Carlos Leithg, destinados al riego de 4263 hectáreas. En 1964, IRCHIM suspendió la construcción de las obras y las pasó al Estado.

El proyecto Especial Chinecas, tiene como misión y visión:

##### **MISIÓN:**

Gestionar y supervisar la infraestructura hidráulica para el envío de aguas del río Santa es una tarea que realizamos con autonomía técnica, económica, financiera y administrativa. Nuestro propósito es impulsar la agroindustria y agroexportación como medios para fomentar el desarrollo regional. Buscamos aportar a la creación de empleo sostenible en las áreas rurales y elevar la calidad de vida de la población residente en la zona de

influencia del Proyecto Especial Chincas, que abarca las provincias de Santa y Casma.

#### VISIÓN:

Convertirnos en una entidad líder en la planificación y administración del desarrollo estratégico, con el propósito de impulsar el crecimiento y la integración en la economía a nivel regional y nacional.

Después de llevar a cabo el análisis estadístico de la información recopilada de las variables en estudio, se exponen los resultados obtenidos.

#### 4.1. Del objetivo general

##### **Análisis del sistema de gestión de talento humano actual:**

Tabla 3

*Descripción del sistema de gestión del talento humano actual*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 11         | 33.3       |
|        | Medio | 13         | 39.4       |
|        | Alto  | 9          | 27.3       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - En la Tabla 3. Se aprecia que el 39.4% indicó que el nivel del SGTH es de categoría media, mientras que el 33.3% lo evalúa como bajo y el 27.3% lo clasifica como alto.

Tabla 4

*Descripción de Admisión de personas*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 11         | 33.3       |
|        | Medio | 13         | 39.4       |
|        | Alto  | 9          | 27.3       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - De la tabla 4. Se observa que un 39.4% manifestó que el nivel de admisión de personas es medio, un 33.3% lo califica con nivel bajo y un 27.3% con nivel alto.

Tabla 5

*Aplicación de personas*

---

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 15         | 45.5       |
|        | Medio | 12         | 36.4       |
|        | Alto  | 6          | 18.1       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

---

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - De la tabla 5. Se observa que un 45.5% manifestó que el nivel de aplicación de personas es bajo, un 36.4% lo califica con nivel medio y un 18.1% con nivel alto.



Tabla 6

*Compensación de personas*

---

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 9          | 27.3       |
|        | Medio | 15         | 45.5       |
|        | Alto  | 9          | 27.3       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

---

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - En la tabla 6. Se observa que el 45.5% manifestó que el nivel compensación de personas es medio, un 27.3% lo califica con nivel alto y nivel bajo respectivamente.

Tabla 7

*Desarrollo de personas*

---

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 9          | 27.3       |
|        | Medio | 16         | 48.5       |
|        | Alto  | 8          | 24.2       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

---

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - En la tabla 7. Se observa que el 48.5% manifestó que el nivel desarrollo de personas es medio, un 27.3% lo califica con nivel bajo y un 24.2% con nivel alto.

Tabla 8

*Mantenimiento de personas*

---

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 9          | 27.3       |
|        | Medio | 18         | 54.5       |
|        | Alto  | 6          | 18.2       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

---

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - En la tabla 8. Se observa que el 54.5% manifestó que el nivel mantenimiento de personas es medio, un 27.3% lo califica con nivel bajo y un 18.2% con nivel alto.

Tabla 9

*Monitoreo de personas*

---

|        |       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo  | 8          | 24.2       |
|        | Medio | 14         | 42.4       |
|        | Alto  | 11         | 33.4       |
|        | Total | 33         | 100.0      |

---

*Fuente.* SPSS v.26

**Descripción estadística.** - En la tabla 9. Se observa que el 42.4% manifestó que el nivel monitoreo de personas es medio, un 33.4% lo califica con nivel alto y un 24.2% con nivel bajo.

Debido a que los niveles del sistema de gestión del talento humano actual del Proyecto Especial Chincas, se propone el SGTH, considerando su mapa de procesos, procedimientos, etapas y riesgos posibles.

## Propuesta del sistema de gestión de talento humano:

Figura 1

Sistema de gestión del talento humano - CHINECAS



**Nota:** Entradas – procesos y salidas del SGTH

1. **Reclutamiento y selección del personal:** este proceso establece los criterios para la definición de perfiles de puesto, publicación de ofertas de trabajo, evaluación de candidatos, selección y contratación de empleados.
2. **Inducción y capacitación:** este proceso establece los criterios para la orientación para nuevos empleados, desarrollo de programas de capacitación, seguimiento del progreso y evaluación de la formación.
3. **Evaluación de desempeño:** este proceso establece los criterios para el establecimiento de objetivos y metas individuales. Revisiones de desempeño periódicas, retroalimentación y desarrollo profesional.
4. **Planificación de sucesión:** este proceso establece los criterios para la identificación de talento interno, desarrollo de planes de sucesión, preparación de empleados para roles de liderazgo.

5. **Compensación y beneficios:** este proceso establece los criterios para la administración de salarios y beneficios. Evaluación de la equidad salarial y gestión de incentivos y bonificaciones.
6. **Gestión del Rendimiento:** este proceso establece los criterios para Identificación y resolución de problemas de desempeño, implementación de programas de mejora del rendimiento, manejo de conflictos y disciplina.
7. **Gestión del talento humano:** este proceso considera los aspectos para la identificación de empleados de alto potencial, desarrollo de estrategias para retener talento, planificación de carreras y desarrollo profesional.
8. **Gestión de recursos humanos:** este proceso se considera los aspectos para el mantenimiento de registros de empleados, cumplimiento de normativas laborales y legales, gestión de licencias y permisos.
9. **Comunicación interna:** este proceso engloba aspectos de comunicación en todo el sistema de gestión de recursos humanos, tales como fomento de la comunicación interna, gestión de quejas y sugerencias de los empleados, difusión de políticas y procedimientos.
10. **Gestión del Clima Laboral:** este proceso establece aspectos sobre encuestas de satisfacción laboral, implementación de medidas para mejorar el ambiente de trabajo y promoción de la cultura organizacional.

### **Identificación de procesos del Sistema de Gestión del Talento Humano (SGTH)**

Para la identificación del SGTH se desarrolló el mapa de procesos del Proyecto Especial Chincas, identificando para ello los tres niveles de los procesos macro: procesos estratégicos, procesos misionales y procesos de apoyo.

#### **Procesos estratégicos:**

Proceso Gestión estratégica: Este proceso implica la definición de la visión, misión, objetivos y estrategias a largo plazo del Proyecto Especial Chincas. Incluye la identificación de oportunidades y amenazas, así como la definición de planes estratégicos para el desarrollo sostenible de la infraestructura hidráulica y la promoción de la agroindustria.

Proceso Gestión de alianzas estratégicas: Para cumplir con su misión, el proyecto puede necesitar establecer alianzas estratégicas con otras organizaciones, ya sean gubernamentales, industriales o académicas. Este proceso implica la identificación, negociación y gestión de tales alianzas.

Proceso Gestión de riesgos estratégicos: Dado que el proyecto involucra inversiones significativas y está sujeto a factores ambientales, económicos y políticos cambiantes, es fundamental gestionar los riesgos estratégicos que puedan afectar su éxito a largo plazo.

### **Procesos misionales:**

Proceso Gestión de la infraestructura hidráulica: Este proceso se refiere a la planificación, diseño, construcción y mantenimiento de las infraestructuras necesarias para derivar aguas del río Santa de manera eficiente y segura. Esto incluye la gestión de presas, canales, sistemas de riego y obras de ingeniería hidráulica.

Proceso Promoción de la Agroindustria y Agroexportación: Para cumplir con su misión, el proyecto debe desarrollar estrategias para fomentar el crecimiento de la agroindustria y las actividades de agroexportación en la región. Esto involucra apoyar a los agricultores locales, impulsar la producción y facilitar la comercialización de productos agrícolas.

Procesos Generación de Empleo y Mejora de la Calidad de Vida: Este proceso se centra en la implementación de programas y proyectos que generen empleo en las zonas rurales, así como en la mejora de la calidad de vida de la población local. Puede incluir programas de capacitación, desarrollo de infraestructura comunitaria y proyectos sociales.

### **Procesos de apoyo**

Gestión Financiera y Presupuestaria: Este proceso involucra la planificación y control de los recursos financieros necesarios para llevar a cabo las actividades del proyecto. Esto incluye la elaboración de presupuestos, la gestión de costos y la evaluación de inversiones.

Proceso Gestión de la Tecnología y la Información: Dado el carácter técnico del proyecto, la gestión de la tecnología y la información es crucial. Esto implica la adquisición y mantenimiento de equipos y sistemas de información, así como la gestión de datos relacionados con la infraestructura hidráulica y la agroindustria.

Gestión de la Calidad y Seguridad: Este proceso se enfoca en garantizar que todas las actividades del proyecto cumplan con estándares de calidad y seguridad. Incluye el control de calidad de la infraestructura, la seguridad en el trabajo y la gestión de riesgos.

Y Finalmente el proceso de Gestión del talento humano: el cuál para ejecutar eficazmente los procesos estratégicos y misionales, es esencial contar con un proceso de gestión del talento humano que incluya reclutamiento, capacitación, desarrollo y retención de empleados competentes. En este sentido se elaboró el mapa de procesos del Proyecto Especial Chinecas, considerando los procesos macro el cual será el inicio para la construcción de SGTH, considerando que en su evaluación se obtuvo un nivel medio con 39.4%

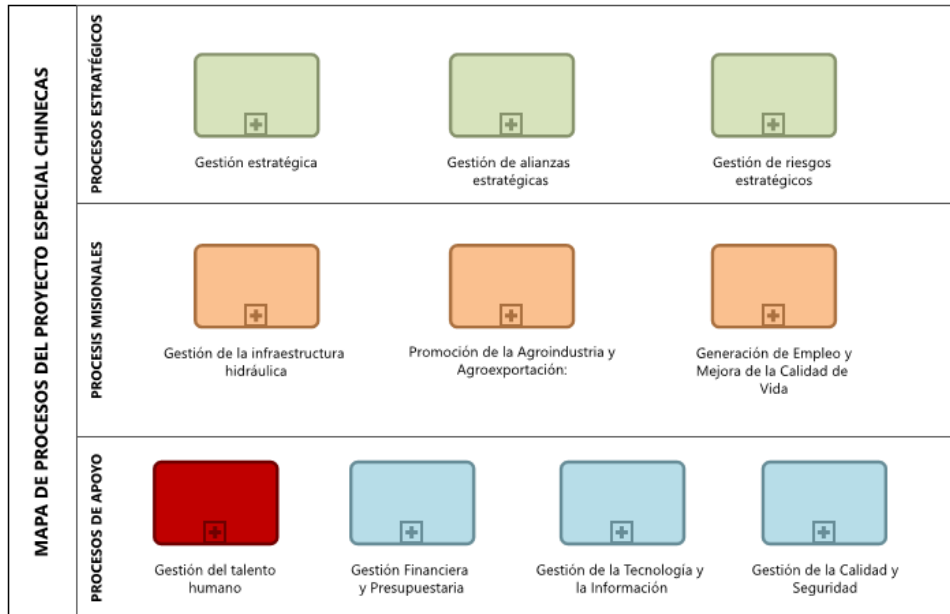


## 4.2. De los objetivos específicos

### MAPA DE PROCESOS DEL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS

Figura 2

Mapa de procesos - CHINECAS



*Nota:* esta figura establece los procesos macros del Proyecto Especial Chinecas.

En el mapa de procesos se plasmó de forma gráfica todos los macro procesos identificados en los tres niveles, estratégicos, misionales y de apoyo. En este mapa se identifica principalmente el proceso de gestión del talento humano, el cual es el eje principal para plantear el SGTH.

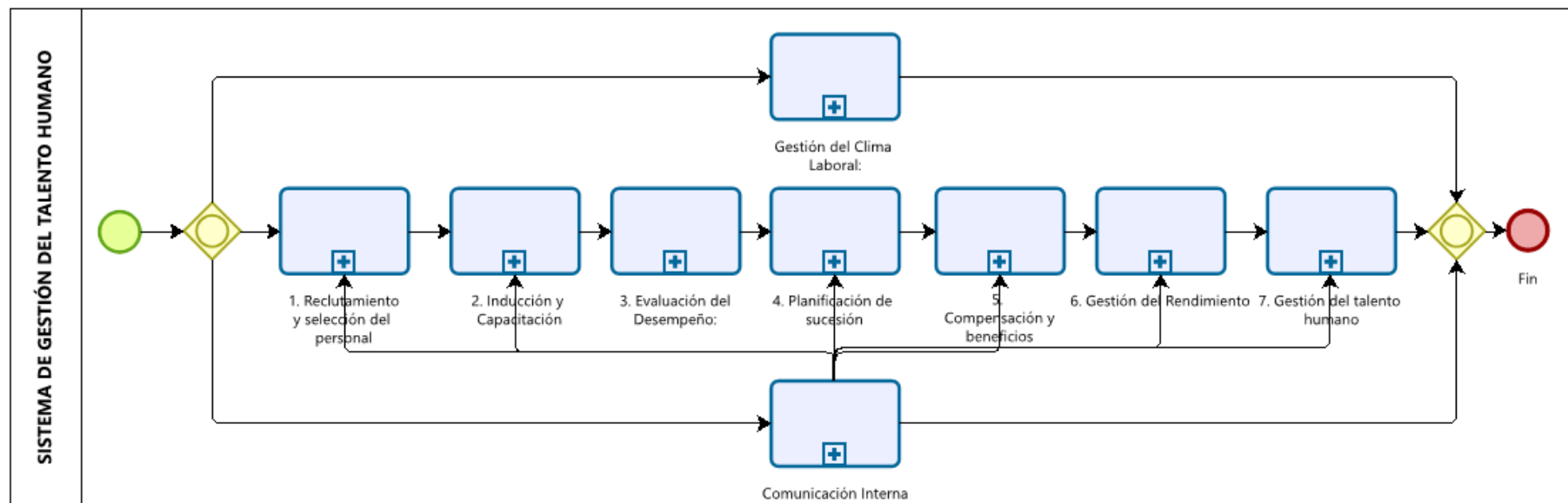
En este contexto se plantea dicho sistema considerando sus sub procesos: reclutamiento y selección de personal, inducción y capacitación, evaluación de desempeño, planificación de sucesión, compensación y beneficios, gestión de rendimiento, gestión del talento, y la gestión de recursos humanos todo ello englobado en los procesos de comunicación interna y gestión del clima laboral.

El sistema establece como entradas las necesidades de personal requeridos para las diversas actividades y tareas, así como las salidas, la satisfacción laboral y el cumplimiento de metas organizacionales.

## SUB PROCESOS DE SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Figura 3

Conexión del Sistema de gestión del talento humano

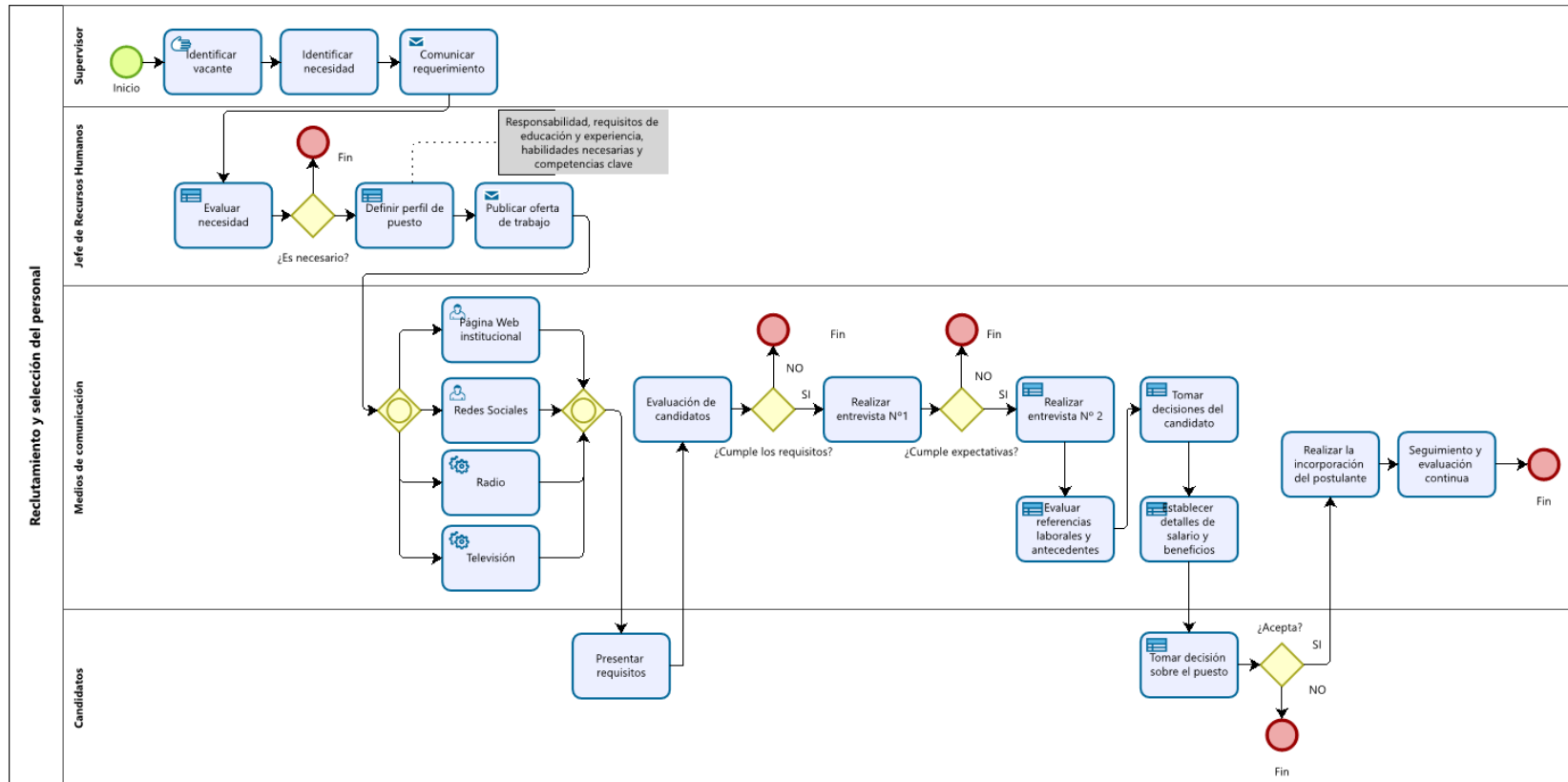


**Nota.** En el sistema se establecen las conexiones con los demás procesos y sus interacciones, con los cuales el sistema se ejecutará en base a los procedimientos establecidos en cada uno de los sub procesos.

**Procedimientos:**

**Figura 4**

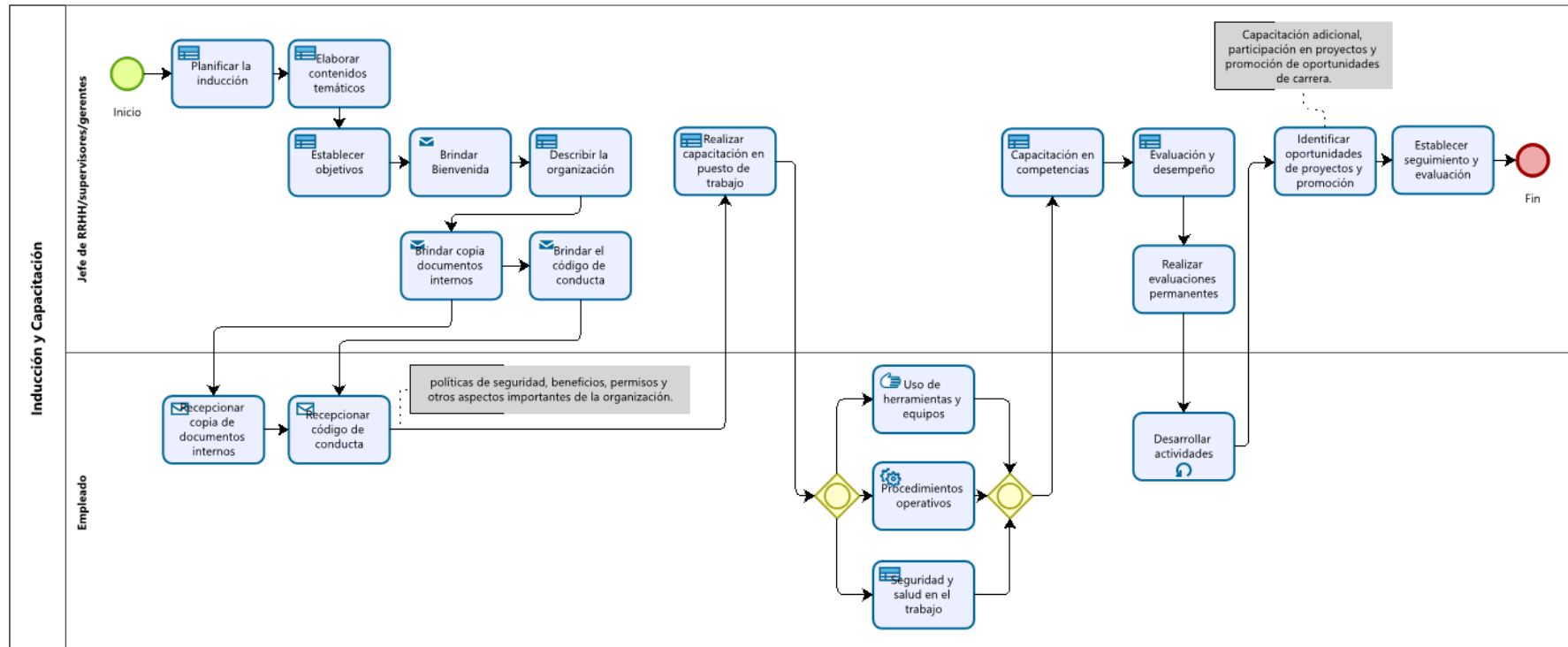
*Procedimiento: reclutamiento y selección de personal.*



**Nota.** Describe la identificación de vacantes, perfiles de puesto, publicación de oferta, evaluación de candidatos, entrevistas toma de decisiones, incorporación, seguimiento de adaptabilidad.

**Figura 5**

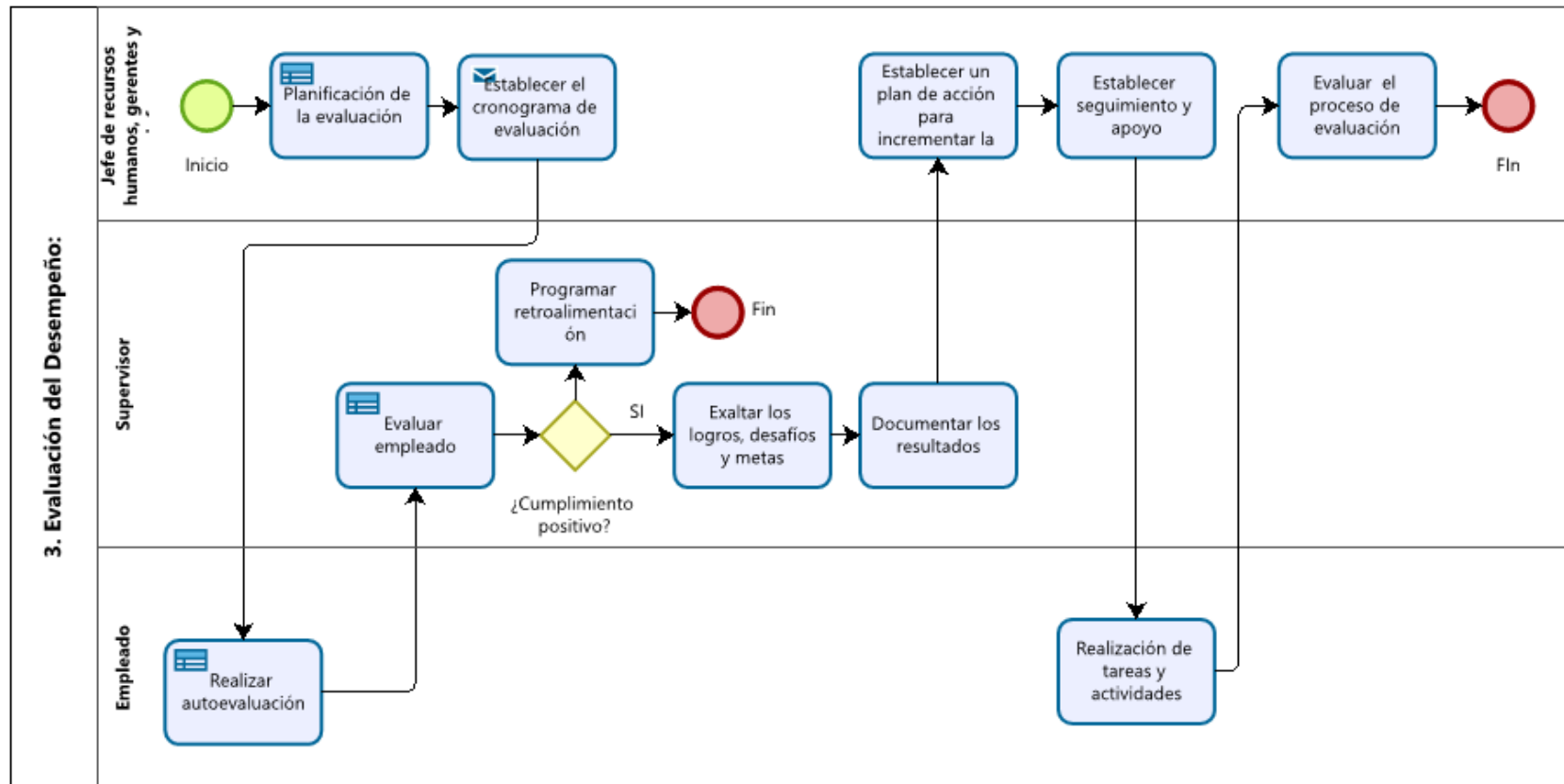
*Procedimiento: inducción y capacitación.*



**Nota.** Describe la planificación de la capacitación, bienvenida, documentos y procedimientos internos, capacitación en puesto de trabajo, capacitación en competencias, evaluación y desempeño, desarrollo continuo y seguimiento y evaluación de la capacitación.

**Figura 6**

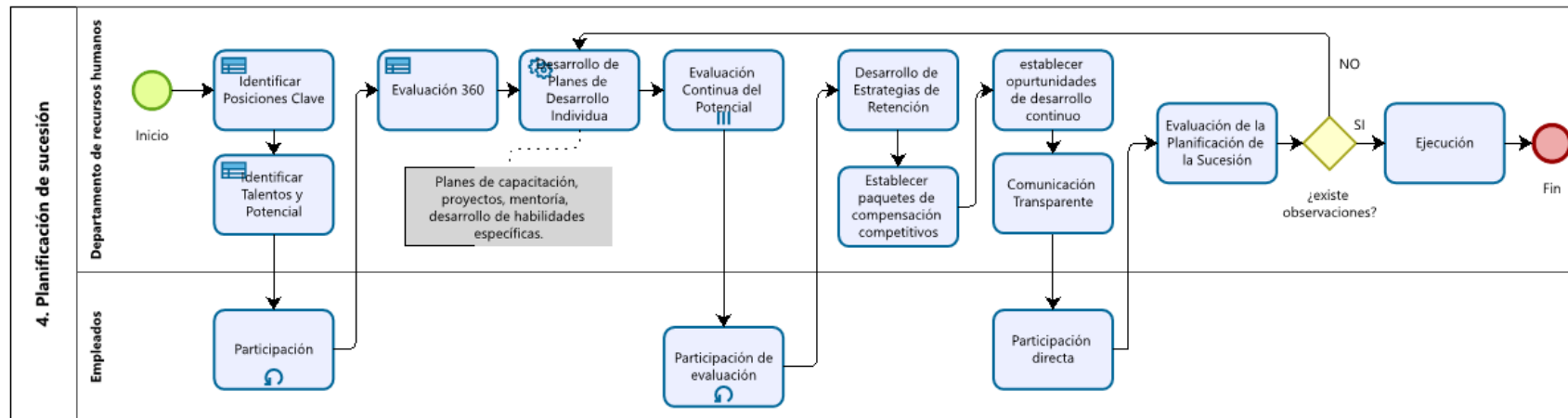
*Procedimiento: evaluación de desempeño.*



**Nota.** Describe la planificación de la evaluación, autoevaluación del empleado, evaluación del supervisor, retroalimentación, documentación, plan de acción, seguimiento y evaluación de la evaluación.

**Figura 7**

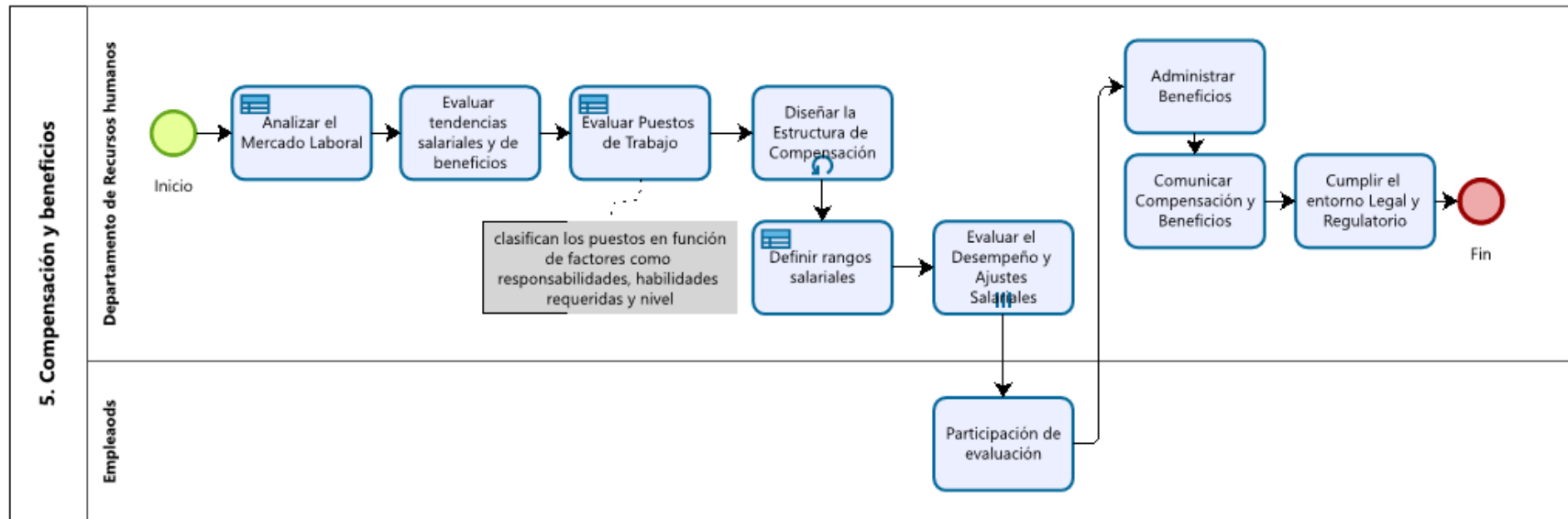
*Procedimiento: planificación de sucesión.*



**Nota.** Describe la identificación de posiciones clave en la organización, identificando los talentos y potencial de los trabajadores, considerando planes de desarrollo individual, paquetes de compensación una comunicación transparente y evaluación permanente de sucesión, finalizando con su ejecución.

**Figura 8**

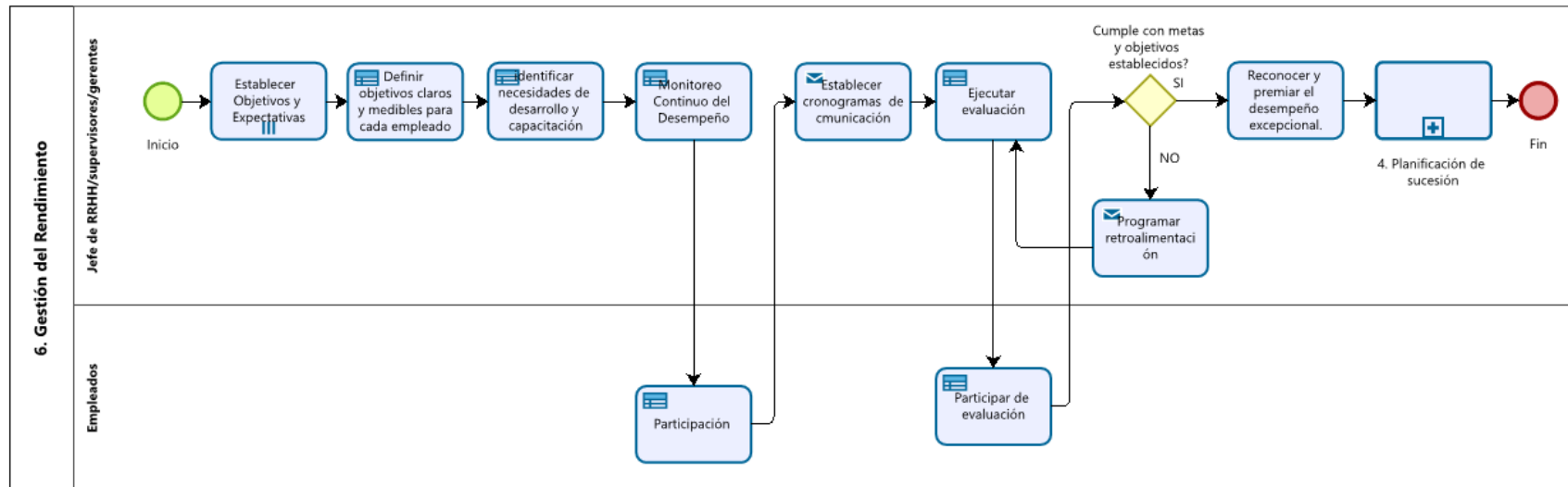
*Procedimiento: compensación y beneficios*



**Nota.** Describe el análisis del mercado con evaluación de salarios y beneficios en relación a los puestos de trabajo, estableciendo rangos salariales, en donde los empleados puedan participar de los beneficios y finalmente el cumplimiento legal de los establecido.

**Figura 9**

*Procedimiento. Gestión del Rendimiento*

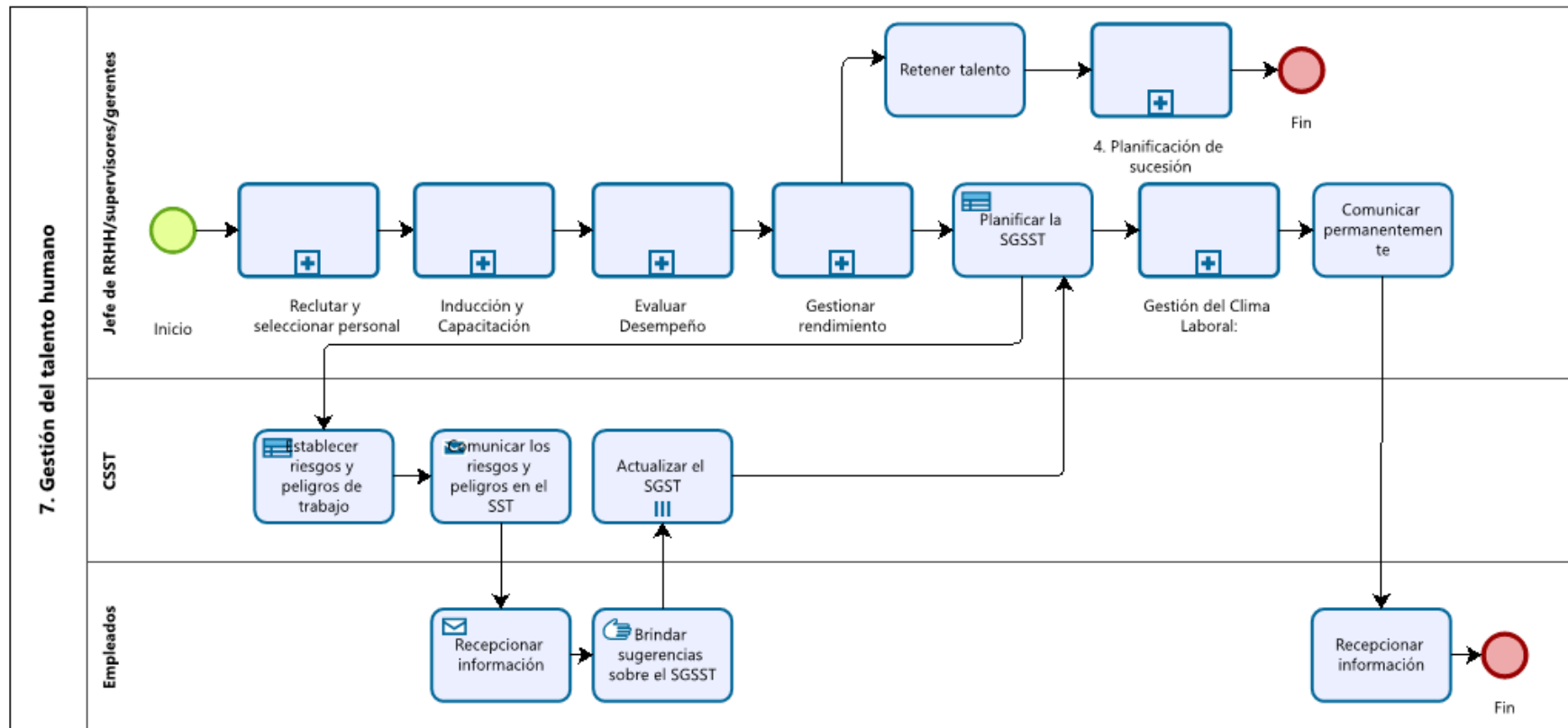


**Nota.** Describe el establecimiento de objetivos y expectativas para los empleados, pasando por un monitoreo continuo de desempeño, realizando evaluaciones permanentes con el reconocimiento a aquellos que cumplan con metas y objetivos, dirigiéndose a la planificación de sucesión.



**Figura 10**

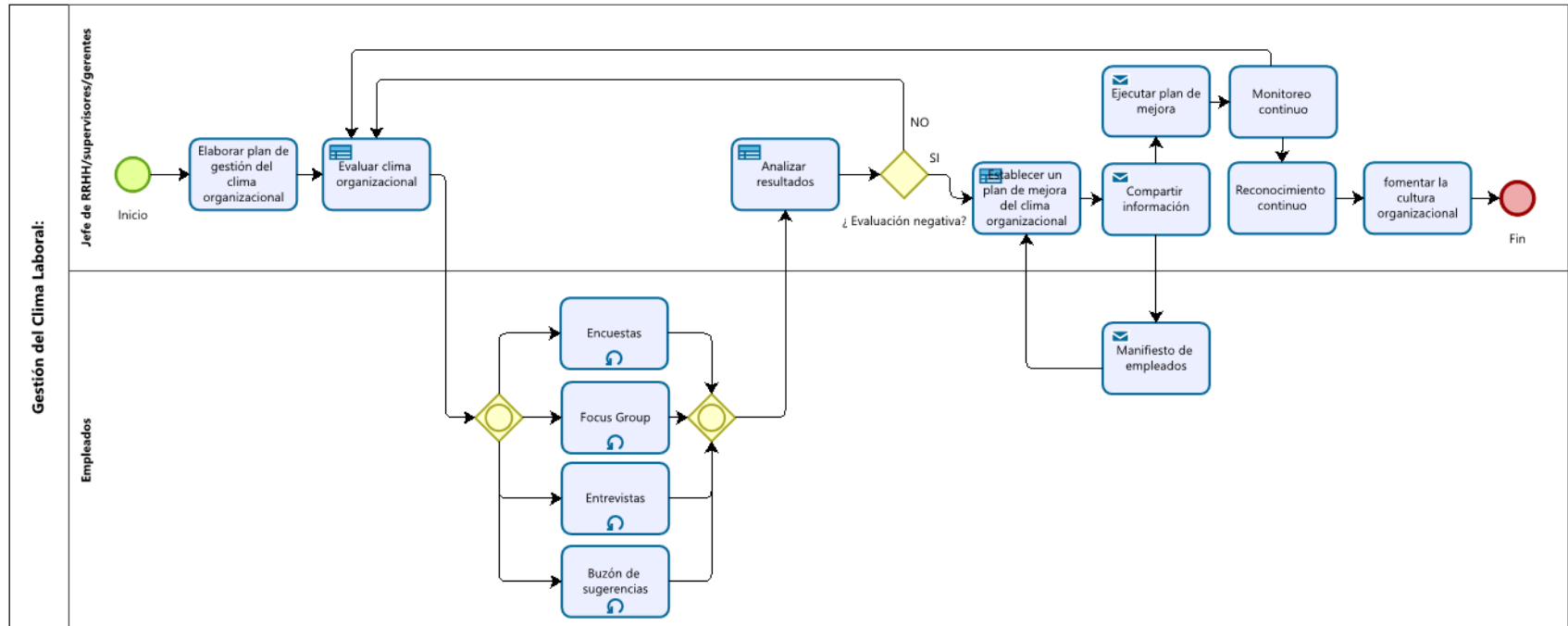
*Procedimiento. Gestión del talento humano*



**Nota:** Describe desde el reclutamiento y seleccionar de personal, pasando por la inducción, desempeño y rendimiento del personal, además el mecanismo de retención asociados a la sucesión, considerando los riesgos de trabajo, clima organización y la comunicación permanente con los empleados.

**Figura 11**

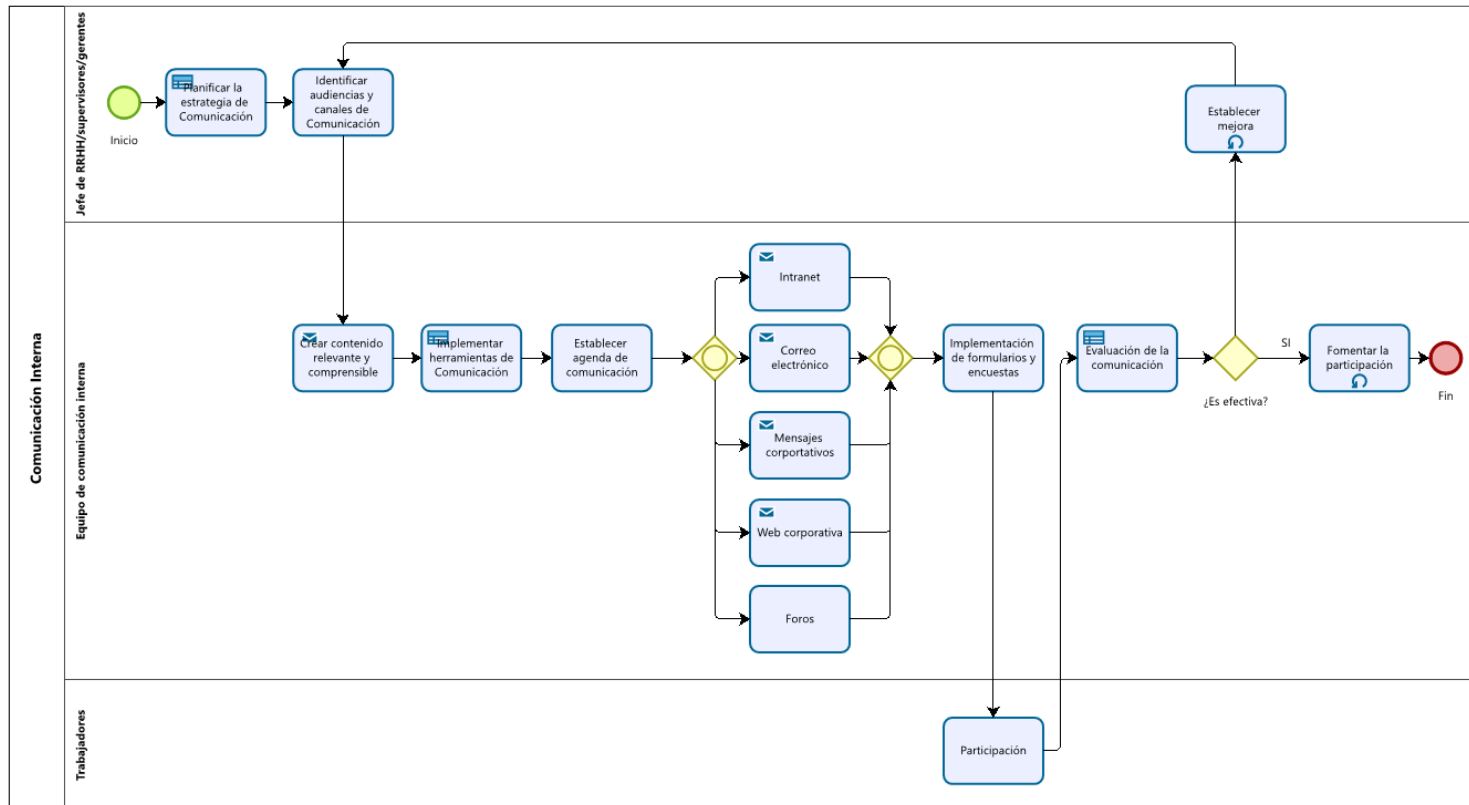
*Procedimiento. Gestión del Clima Laboral*



**Nota:** Describe la elaboración del plan de gestión, la participación de los empleados a través de medios para obtener información, análisis de resultados, establecer mejoras, monitoreo y fomento de la cultura organizacional.

**Figura 12**

*Procedimiento. Comunicación Interna*



**Nota:** Describe desde el reclutamiento y seleccionar de personal, pasando por la inducción, desempeño y rendimiento del personal, además el mecanismo de retención asociados a la sucesión, considerando los riesgos de trabajo, clima organización y la comunicación permanente con los empleados.

## CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO: 001-  | DESCRIPCIÓN   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| <b>SGTH</b>   | <b>SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  |  |   |   |
| <b>Objetivo</b>   | Maximizar el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los empleados, alineando las estrategias de gestión de personas con los objetivos organizacionales. Esto implica la atracción, desarrollo, retención y gestión efectiva del talento dentro de la organización |  |   |   |
| <b>Líder del Proceso</b>  | Gerente general, Jefe de recursos humanos   |  |   |   |
| <b>Alcance</b>  | Inicia con el reclutamiento de personal, pasando por la inducción, evaluación, sucesión, compensación, clima laboral y comunicación.  |  |   |   |
| Proveedores   | Entradas  | Actividades  | Salidas   | Usuarios  |
| Directivos<br><br>Gerente general<br><br>Jefe de Recursos Humanos | Plan de trabajo de Gerente General<br><br>Plan de trabajo de Jefe de recursos humanos   | <b>Planear</b>   | Informe de requisitos de personal   | Directivos<br><br>Colaboradores del Proyecto Especial Chinecas. |
|   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir necesidades de personal</li> <li>Perfiles de puestos</li> <li>Remuneración</li> <li>Planificar inducción</li> <li>Establecer código de conducta</li> <li>Planificar evaluación de desempeño</li> <li>Planes de sucesión</li> <li>Evaluación de potencial</li> <li>Analizar mercado laboral</li> <li>Establecer compensaciones</li> <li>Establecer objetivos medibles de perfiles de puesto</li> </ul> | Perfiles de puestos definidos<br><br>Sueldos por perfiles de puesto<br><br>Políticas de conducta organizacional<br><br>Indicadores de evaluación de desempeño<br><br>Cronograma de sucesión<br><br>Criterios de compensación<br><br>Indicadores de evaluación |   |
| Jefe de Recursos Humanos<br><br>Jefes de Unidades / Áreas         | Informe de requisitos de personal<br><br>Perfiles de puestos definidos<br><br>Indicadores de evaluación de desempeño  | <b>Hacer</b>   | Lista de seleccionados  | Gerente General   |
|   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reclutar y seleccionar personal</li> <li>Inducción y capacitación</li> <li>Evaluación de desempeño</li> <li>Gestionar el rendimiento</li> <li>Gestionar riesgos de SST</li> <li>Gestionar el clima laboral</li> </ul>   | Cronograma de inducción y capacitación<br><br>Resultados de evaluación de personal  |   |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  | Jefe de Proyecto   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar el plan de sucesión</li> <li>• Evaluar clima laboral</li> <li>• Realizar reconocimiento de personal</li> <li>• Fomentar la cultura organizacional</li> <li>• Establecer agenda de comunicación</li> <li>• Evaluar comunicación</li> </ul>  | <p>Resultados de evaluación de clima organizacional</p> <p>Resultados de evaluación de la comunicación</p> | Colaboradores  |
| Jefe de proyecto<br>Cliente  | <p>Plan de trabajo de Gerente General</p> <p>Plan de trabajo de Jefe de Recursos Humanos.</p> <p>Planes Operativos</p> | <p style="text-align: center;"><b>Verificar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Validar requisitos de puesto</li> <li>• Cumplimiento de expectativas</li> <li>• Decisiones sobre el puesto</li> <li>• Verificar código de conducta</li> <li>• Evaluaciones de desempeño</li> <li>• Evaluaciones de sucesión</li> <li>• Cumplimiento de entorno legal</li> <li>• Monitoreo de desempeño</li> <li>• Analizar resultados de clima organizacional</li> <li>• Verificar efectividad de comunicaciones</li> <li>•</li> </ul> | <p>No conformidad</p> <p>Conformidad</p>   | <p>Colaboradores</p> <p>Directivos</p>   |
| Jefe de recursos Humanos   | Servicios no conforme  | <p style="text-align: center;"><b>Actuar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer medidas correctivas</li> </ul>   | <p>Ejecutar medidas correctivas</p> <p>Plan de mejora</p>  | <p>Gerente General</p> <p>Directivos</p> <p>Colaboradores</p>  |
|  |  |   |  |  |
| <b>Recursos</b>  |  | <b>Registros</b>  |  | <b>Controles al Proceso</b>  |
| <p>-Equipo Humano (Jefe de recursos humanos, Gerente General)</p> <p>-Materiales y equipos de computo</p> <p>-Políticas de gestión</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requisitos del personal</li> <li>• Perfiles de puesto</li> <li>• Cronograma de capacitaciones</li> <li>• Registro de medidas correctivas</li> <li>• Registro de objetivos y metas alcanzadas</li> <li>• Condición de clima organizacional</li> <li>• Condición de las comunicaciones.</li> </ul>   |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación de personal</li> <li>2. Medidas correctivas</li> <li>3. Metas alcanzadas</li> <li>4. Nivel de cultura organizacional</li> </ol> |

| Riesgos del Sistema  | Acción   | Responsable                                       |                        |
|--|--|---|------------------------|
| 1. Estrategias mal planteadas<br>2. Soluciones inadecuadas<br>3. Falta de conocimiento directivo.  | 1. Replanteamiento y corrección e acciones.<br>2. Replanteamiento y alternativas de solución<br>3. Revisión de políticas y reglamentos   | 1. Jefe de recursos humanos<br>2. Gerente General |                        |
| Parámetros de Medición   |  |   |                        |
| Indicador  | Fórmula  | Frecuencia  |                        |
| 1. Tasa de Rotación:<br>2. Tiempo Promedio de Contratación<br>3. Índice de Compromiso de Empleados<br>4. Índice de Capacitación y Desarrollo<br>5. Índice de Satisfacción Laboral<br>6. Índice de comunicación interna | 1. $TR = (\text{N}^\circ \text{ empleados que dejaron el puesto} / \text{promedio de empleados en el periodo}) \times 100$<br>2. $IDI = (\text{desempeño individual ponderado} / \text{máxima puntuación}) \times 100$<br>3. $IC = (\text{N}^\circ \text{ empleados comprometidos} / \text{total de empleados}) \times 100$<br>4. $ICD = (\text{N}^\circ \text{ capacitados} / \text{total de empleados}) \times 100$<br>5. $ISL = (\text{N}^\circ \text{ empleados satisfechos} / \text{N}^\circ \text{ empleados encuestados}) \times 100$<br>6. $ICI = (\text{N}^\circ \text{ empleados que consideran la comunicación efectiva} / \text{total de encuestados}) \times 100$ | Semanal<br>Mensual                                |                        |
| Elaborado  | Revisado   | Aprobado  |                        |
|  |  |   |                        |
| Control de Cambios   |  |   |                        |
| Versión  | Fecha  | Descripción del Cambio                            | Responsable Aprobación |
| 1.0  |  |   |                        |

## **Riesgos del Sistema de gestión del talento humano**

La gestión efectiva de riesgos en el sistema de gestión del talento humano es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Los talentos son activos fundamentales, y los riesgos asociados, como la rotación de personal, falta de capacitación y desalineación de objetivos, pueden tener consecuencias significativas. La retención de empleados clave, el desarrollo continuo de habilidades, la alineación de objetivos y la promoción de un clima laboral positivo son esenciales para la productividad y la innovación. La gestión proactiva de riesgos en este contexto asegura una fuerza laboral comprometida, diversa y altamente competente, impulsando la capacidad de la organización para adaptarse, competir y lograr sus metas estratégicas, en este sentido se ha establecido 13 los riesgos posibles del SGTH.

1. Rotación de Personal: Pérdida de empleados clave puede afectar la continuidad operativa y la calidad de ejecución de proyectos.
2. Falta de Capacitación: La ausencia de programas de formación puede limitar el desarrollo de habilidades y reducir la competitividad del equipo.
3. Desconexión entre Objetivos Individuales y Organizacionales: Falta de alineación puede afectar el logro de metas estratégicas y la cohesión del equipo.
4. Falta de Reconocimiento y Recompensas: La ausencia de incentivos puede disminuir la motivación y la retención de empleados talentosos.
5. Baja Moral y Satisfacción Laboral: Puede resultar en una disminución de la productividad y un aumento en la rotación de personal.
6. Fracaso en la Planificación de la Sucesión: La falta de preparación para reemplazar líderes puede afectar la continuidad y estabilidad organizativa.
7. Procesos de Selección Ineficientes: Pueden resultar en la contratación de personal no idóneo, afectando el rendimiento general del equipo.
8. Insuficiente Comunicación Interna: La falta de comunicación puede generar malentendidos y desaliento entre los empleados.

- 9. Desarrollo de Carrera Limitado:** La falta de oportunidades de crecimiento puede llevar a la pérdida de empleados con potencial.
- 10. Incumplimiento Normativo:** No seguir las regulaciones laborales puede resultar en sanciones legales y daño a la reputación de la empresa.
- 11. Falta de Evaluación del Desempeño:** La ausencia de procesos de evaluación puede dificultar la identificación de áreas de mejora y desarrollo individual.
- 12. Clima Organizacional Negativo:** Ambientes laborales tóxicos pueden afectar la colaboración y el compromiso de los empleados.
- 13. Falta de Flexibilidad y Adaptabilidad:** No ajustarse a cambios en el entorno laboral puede afectar la eficiencia y la respuesta a desafíos emergentes.



## V. DISCUSIÓN

De los resultados de la tabla 3, un porcentaje significativo de empleados consideró que el SGTH se encuentra en un nivel medio (39.4%). Esto puede indicar que hay aspectos del SGTH que están cumpliendo con las expectativas, pero también hay áreas que podrían mejorarse para alcanzar un nivel más alto. El 33.3% califica el SGTH como nivel bajo, esto sugiere que hay áreas críticas que necesitan atención inmediata y mejoras sustanciales. Estos resultados se asemejan a los de Romero y Salcedo (2021), que identificaron deficiencias en la gestión de personas en la administración pública colombiana, con carencias en competencias y una fuga de talentos. Proponiendo implementar sistemas de gestión para mejorar la motivación, formación y eficacia del proceso, impulsando el compromiso y rentabilidad. Igualmente, Jara et al. (2018) señalan que la gestión pública en Venezuela carece de procesos definidos para la gestión del talento humano (GTH), afectando la captación, desarrollo de competencias, bienestar y evaluación del desempeño debido a la falta de definición en estos procesos.

De los resultados de la tabla 4, un porcentaje significativo de encuestados considera que el nivel de admisión de personas es medio (39.4%). Puede haber procesos de reclutamiento y selección que cumplen con los requisitos mínimos, pero no destacan de manera excepcional. Los criterios de selección pueden necesitar ajustes para atraer a candidatos con habilidades y competencias específicas. Un porcentaje considerable califica el nivel de admisión como bajo (33.3%). Los procesos de selección pueden ser percibidos como poco transparentes o ineficientes. En este sentido, Rojas et al. (2020) realizaron un estudio sobre la gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral en FISIM SAC Huánuco. Concluyendo que la falta de planes en selección y evaluación afecta la productividad, proponiendo un sistema de gestión basado en procesos. Por tal motivo, Chiavenato (2009) y Human y Figueroa (2019) destacan la importancia de la gestión del talento humano al facilitar la determinación de los requerimientos de las personas, contribuyendo a atraer, motivar, desarrollar, gestionar y retener a los colaboradores. Igualmente, Anastacio et al. (2020) hallaron en

la Municipalidad de Lambayeque carencias significativas, como un solo 12.10% con estudios profesionales, falta de valoración, liderazgo y motivación, además de carencia de procesos en la gestión del talento humano.

De los resultados de la tabla 5, un porcentaje significativo de los encuestados percibe que el nivel de aplicación de personas es bajo (45.5%). Podemos inferir que puede haber procesos de aplicación poco eficientes o que generen frustración en los candidatos, además de falta de claridad en los procedimientos y requisitos para la aplicación. Un porcentaje considerable establece que el nivel de aplicación de personas es medio (36.4%). Los procesos de aplicación pueden cumplir con los requisitos mínimos, pero no destacar en términos de eficiencia o experiencia del candidato. En este sentido, Alruwaili (2018) destaca en su artículo sobre gestión y desarrollo de talento que, según entrevistas a jefes de recursos humanos, el éxito empresarial está vinculado a una efectiva GTH. Concluye que elegir métodos de reclutamiento, capacitaciones y un buen ambiente laboral, junto con estrategias de retención, maximiza la eficiencia del personal. También, Mahmoud (2019) al investigar sobre el facilitador de la inteligencia organizacional. Concluyó que un sistema de gestión de empleados es crucial para encontrar personas idóneas y promover competencias esenciales para la empresa mediante políticas, instrumentos y tareas.

De los resultados de la tabla 6, un porcentaje significativo de los encuestados percibe que el nivel de compensación es medio (45.5%). La compensación puede cumplir con los estándares de la industria, pero no destacar como un diferenciador significativo. Puede haber áreas donde la compensación podría mejorarse para ser más competitiva. Otro grupo minoritario califica el nivel de compensación como bajo (27.3%). Podemos suponer que la compensación podría no estar alineada con las expectativas del mercado o no ser competitiva en comparación con otras organizaciones. Esto se relaciona con Casana y Carhuancho (2019) que identificaron deficiencias en una empresa pública, donde el 44% de los trabajadores señalaron falta de criterio en la asignación de pagos, ausencia de incentivos, debilidades en

capacitaciones y procesos no establecidos debido a la falta de conocimientos de los directivos.

De los resultados de la tabla 7, un porcentaje significativo de los encuestados percibe que el nivel de desarrollo de personas es medio (48.5%). Puede haber programas de desarrollo existentes, pero podrían necesitar mejoras o ajustes para ser más efectivos. Existen oportunidades de desarrollo, pero la implementación o participación podría no ser totalmente efectiva. Un porcentaje considerable de encuestados considera que el nivel de desarrollo de personas es bajo (27.3%). Se puede suponer que puede haber carencias en la oferta de programas de desarrollo o falta de alineación con las necesidades y expectativas de los empleados. En este sentido, Saavedra et al. (2019) al estudiar la gestión del talento humano en Lambayeque, concluyen que la falta de capacitación y el desempeño laboral fueron de regular a malo, siendo necesario mejoras en los procesos de GTH para asegurar talentos eficientes en sus ocupaciones. Para Solano (2018) al estudiar el desempeño laboral en Seda Huánuco encontró que más del 80% estaba satisfecho con sus labores, concluyendo que la GTH permitió a los colaboradores desenvolverse eficientemente al adquirir las cualidades necesarias y recibir capacitaciones para mejorar su rendimiento, por lo el desarrollo de personas es importante en las organizaciones.

De los resultados de la tabla 8, la mayoría de los encuestados percibe que el nivel de mantenimiento de personas es medio (54.5%). Puede haber prácticas de retención de empleados en su lugar, pero que necesiten ser mejoradas o adaptadas. La organización podría estar abordando adecuadamente aspectos como equilibrio entre trabajo y vida, beneficios y desarrollo profesional, pero existe aún margen para mejoras. En este sentido, Wiradendi (2020) en su estudio sobre la Gestión del Talento para mejorar el desempeño y la Revolución Industrial 4.0 concluyó que las entidades lucrativas deben tener estrategias para identificar y mejorar constantemente el desempeño del talento humano, fidelizándolo para obtener su rendimiento máximo. Por su parte, Hongal y Kinange (2020) concluyen que descuidar la GTH es perjudicial para la empresa. Destacaron

la necesidad de reclutar, capacitar y administrar personas para obtener una ventaja competitiva y ganar la "guerra del talento".

En la tabla 9, un porcentaje considerable de encuestados percibe que el nivel de monitoreo de personas es medio (42.4%). Podemos decir que puede haber procesos de monitoreo, pero la percepción de los empleados sugiere que podrían optimizarse o mejorar en términos de eficacia. La organización podría estar monitoreando aspectos clave, pero hay oportunidades para mejorar la comunicación sobre los resultados y las acciones tomadas. Un porcentaje significativo de encuestados califica el nivel de monitoreo de personas como alto (33.4%). Esto sugiere que existe sistemas efectivos de seguimiento y monitoreo de diversas métricas relacionadas con los empleados. En este sentido, Almaaitah et al. (2020) concluyen que un buen sistema de gestión del talento permite a la organización encontrar, capacitar y retener trabajadores talentosos, siendo vital para la eficiencia y calidad en los procesos, facilitando alcanzar metas más rápidamente. También, Burgi (2021) concluye en su estudio sobre gestión del talento durante COVID-19 fue crucial. A pesar de la crisis, ciertas organizaciones ajustaron recursos y se centraron en conservar a colaboradores eficientes, manteniendo el desempeño.

Sobre el sistema de gestión del talento humano propuesto, se estableció considerando procesos que abarcan desde el reclutamiento de personal, inducción y capacitación, evaluación de desempeño, planes de sucesión, compensación y beneficios, gestión el rendimiento, gestión del talento, gestión de recursos humanos, clima laboral y comunicación interna, con los cuales se establece el SGTH, siendo necesario para ello la necesidad de personal como entrada al sistema y Satisfacción laboral y cumplimiento de metas como parte de la salida, en este sentido, el sistema contempla acciones para que la gestión del talento se realiza de manera que pueda sumar a la organización en seleccionar a personas idóneo, realizar las actividades establecidas en dirección del cumplimiento de objetivos y metas y por consiguiente llevar a un mejor desempeño organizacional, siendo el gerente general y el jefe de recursos humanos los líderes de este cambio,

en este sentido, Mtshali et al. (2018) concluyen que las dificultades en la gestión de talentos en el sur de África incluyeron la falta de liderazgo y la desalineación de procesos, lo que retarda la implementación de sistemas de GTH. Por su parte, Altindağ et al. (2018) establecen que la implementación de un sistema de gestión del talento en la sección financiera mejoró el desempeño de los empleados, aumentando la confianza en sí mismos y promoviendo un liderazgo efectivo. Igualmente, Hongal y Kinange (2020) concluyeron que descuidar la gestión del talento es perjudicial para la empresa. Destacaron la necesidad de reclutar, capacitar y administrar personas para obtener una ventaja competitiva.

Sobre el mapa de procesos, procesos y procedimientos planteados se realizó considerando los tres procesos macro que toda organización requiere, procesos estratégicos, misionales y de apoyo, esto es parte de la gestión por procesos que requiere todo sistema de gestión, tal como lo establece el Instituto de Ciencias Hegel (2021), que en el sector público implica planificar, organizar y coordinar actividades para ofrecer servicios o productos de valor en las instituciones estatales. Esto permite identificar los procesos de la institución y establecer las relaciones entre ellos, tal y como lo establece Vélez (2014), que destaca que un proceso es un conjunto de procedimientos interrelacionados para alcanzar objetivos, con los cuales se establece procedimientos que se deben seguir de manera ordenada con la finalidad de mejorar el flujo de los procesos y alinear los mecanismos de gestión sobre el talento humano. Estos según Jara et al. (2018), deben ser bien definidos por la organización ya que llevarían a una gestión inadecuada, por su parte, Ramírez et al. (2018) señalan que las pequeñas y medianas empresas en Puerto Rico tienen deficiencias en la gestión del talento humano y la administración, necesitando procesos eficientes y un buen clima organizacional. Por otro lado, Arguello (2020) destaca la necesidad de procesos bien definidos y auditorías en las compañías de seguridad ecuatorianas para garantizar el cumplimiento de objetivos.

en este sentido en enfoque por procesos es importante en todo sistema, que engloba el mapa de procesos, los procesos y procedimientos y la caracterización de los mismos.

Sobre la caracterización de procesos, este se elaboró considerando el ciclo PHVA, en el cual se establece las entradas y salidas principales del SGTH, considerando, proveedores de las entradas, las salidas del sistema y a quienes van dirigidos, los recursos necesarios, los registros del sistema, controles del proceso, indicadores y riesgos, con los cuales se establece un rumbo a la ejecución de las actividades del sistema, y en el futuro una posible automatización de los mismos, este es parte del enfoque por procesos, esto conlleva a una mejor organización de los procesos y es necesario para lograr la eficiencia de los procesos, como los hallados por (Jara et al., 2018; Ramírez et al., 2018; Arguello, 2020; Casana y Carhuancho, 2019, Vélez, 2014), donde establecen que sin los procesos existen eficiencia en la gestión del talento humano.

Sobre los riesgos del SGTH, estos se han establecido considerando los más preponderantes que podrían significar problemas en la gestión general del sistema y cuyas acciones de mitigación son preponderante para la eficiencia del mismo, tal como los establecen en los estudios de Romero y Salcedo (2021), que establece que es necesario para alcanzar una mejor rentabilidad, Jara et al. (2018), establece que es necesario para gestionar adecuadamente, en este sentido, Wiradendi (2020), considera que el talento humano es esencial para tener empresas lucrativas, en nuestra opinión los riesgos permiten establecer planes para una adecuada acción en el caso de su ocurrencia.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se concluye que se elaboró el sistema de gestión del talento humano (Figura 1), considerando el mapa de procesos (Figura 2), procesos y procedimientos (Figuras del 3 al 12), la caracterización de procesos y los riesgos del SGTH.

Se concluye que se elaboró el mapa de proceso considerando procesos, estratégicos (Gestión estratégica, gestión de alianzas estratégicas, gestión de riesgos estratégicos), misionales (gestión de infraestructura hidráulica, promoción de la agroindustria y agro exportación, generación de empleo y mejora de calidad de vida) y de apoyo (gestión del talento humano, gestión financiera y presupuestaria, gestión de tecnología y la información y gestión de la calidad y seguridad). (Figura.2).

Se elaboraron los procesos y procedimientos los cuales se establecen desde la figura 3 hasta la figura 12.

Se concluye que las etapas del sistema se realizaron considerando 10 procesos del sistema, (1) Reclutamiento y selección del personal, (2) Inducción y capacitación, (3) Evaluación de desempeño; (4) Planificación de sucesión, (5) Compensación y beneficios, (6) Gestión del Rendimiento; (7) Gestión del talento humano, (8) Gestión de recursos humanos, (9) Comunicación interna y (10) Gestión del Clima Laboral (Figura.1).

Se concluye que los riesgos identificados del SGTH, fueron: Rotación de Personal, Falta de Capacitación, Desconexión entre Objetivos Individuales y Organizacionales, Falta de Reconocimiento y Recompensas, Baja Moral y Satisfacción Laboral, Fracaso en la Planificación de la Sucesión, Procesos de Selección Ineficientes, Insuficiente Comunicación Interna, Desarrollo de Carrera Limitado, Incumplimiento Normativo, Falta de Evaluación del Desempeño, Clima Organizacional Negativo, Falta de Flexibilidad y Adaptabilidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al jefe de recursos humanos, realizar una auditoría de procesos del sistema de gestión del talento humano anualmente, con la finalidad de ir alineando y mejorando procesos y procedimientos para establecer una cultura de mejora continua.

Al jefe de recursos humanos, permanentemente establecer procesos de comunicación, para realizar actualizaciones de nuevos procesos o procedimientos que impliquen una actualización del mapa de procesos.

A los colaboradores del Proyecto Especial Chinecas, permanentemente comunicar al jefe de recursos humanos sobre nuevos procesos o procedimientos que por acciones y tareas sean necesarias contemplar en el mapa de procesos o documentarlos.

Al gerente general y jefe de recursos humanos, complementar el SGTH, con políticas de gestión, relacionadas al buen comportamiento y ética profesional, además permanentemente realizar evaluaciones sobre el clima organizacional.

Al jefe de recursos humanos, establecer un comité de Seguridad y salud en el trabajo, para establecer las acciones e impactos de los riesgos identificados en el SGTH, que permitan tener planes de acción y determinar su impacto en la organización.



## REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Consejo Editorial Universitario.  
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Aceituno, C., Silva, R. y Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2179>
- Aguinis, H. y Burgi, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, M. y Guallichico, M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería Investiga: Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*, 2(3), 100-103.  
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/445>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos – gestión por competencias*. Ediciones Granica.  
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Almaaitah, M., Alsafadi, S., Altahat, S. y Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10 (12), 2937-2944. <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/895618/>
- Altindanğ, E., Çirak, N. y Acar, A. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-20.  
<https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/895618/>
- Alruwaili, N. (2018). Talent Management and Talent Building in Upgrading Employee Performance. *European Journal of Sustainable Development*, 7(1), 98-106.  
<https://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/605/602>

- Anastacio, C., García, A., y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arguello, V. (2020). Herramientas de la auditoría integral en la validación eficaz del sistema de gestión del talento humano en empresas de seguridad y protección ecuatorianas. *ProSciences*, 4(34), 36-41. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp36-41>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. <https://universoabierto.org/2022/02/18/proyecto-de-tesis-guia-para-la-elaboracion/>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Cadena-Badilla, J., Vega, R., Heredia, A. & Vásquez, J. (2022). Strategic supply system "On Demand" focused on cost strategies, applied to the Mining Industry (SAD). a Mexican case. *South Florida Journal of Development*, 3(2), 2955–2975. <https://doi.org/10.46932/sfjdv3n2-107>
- Casana, K., y Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3(1), 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). McGraw Hill.  
<https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.  
<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215270/>
- Conexión ESAN (26 de mayo de 2021). *¿Cómo gestionar una desvinculación laboral satisfactoria?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-gestionar-una-desvinculacion-laboral-satisfactoria#:~:text=La%20desvinculaci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,relaci%C3%B3n%20laboral%20de%20un%20trabajador>
- Core Global Partners Human Resources (13 de julio de 2022). *¿Qué es la gestión del talento humano?*. <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (2ª ed.). Ecoe Ediciones.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/492251365e77d2fdac15f3acee285e21.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, enfoque latinoamericano*. Prentice Hall. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos – Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. McGRAW-HILL. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%2520gesti%C3%B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%2520Valle%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf>

- García, G. (2018). *Casos de investigación. Una práctica empresarial*. (1° ed.). Colombia: ESIC.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw – Hill Education.
- Human, M. y Figueroa, J. (2019). *Gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora proyectos civiles & eléctricos E.I.R.L. lima. 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Institucional – Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1102>
- Instituto de Ciencias Hegel (07 de julio de 2021). *Gestión por Procesos en el sector público y la modernización del Estado*. <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-por-procesos-en-el-sector-publico-y-la-modernizacion-del-estado/>
- Instituto de Ciencias Hegel (09 de julio de 2021). *¿Qué es el enfoque de gestión por procesos?*. <https://hegel.edu.pe/blog/que-es-el-enfoque-de-gestion-por-procesos/#:~:text=de%20las%20tareas,-,El%20enfoque%20de%20gesti%C3%B3n%20por%20procesos%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico,y%20servicios%20que%20generen%20valor>
- Jara, A., Asmat, N., Nicanor, Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F., y Campos, J. (2023). Perspectives of human talent management in the public sector of Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29 (1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>
- Hongal, P. y Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1), 1-9. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3559991](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3559991)

- Leandro, O. (2014). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano aplicado en las MYPEs de calzado peruanas como ventaja competitiva que les permita, por medio de la gestión por procesos y asociatividad, mejorar la productividad para abastecer pedidos de gran envergadura*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/337148?locale-attribute=es>
- Llano, E. y Rivera, L. (2015). *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola agrogana s.a. de la parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional – Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/2192>
- López, A. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la Provincia de Leoncio Prado, 2018. *Revista de investigación del departamento académico de ciencias contables*, 6(7). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145>
- Mahmoud, Z. (2019). Talent management as a facilitator of organizational intelligence. *Management Science Letters*, 9(6), 809-822. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3116-talent-management-as-a-facilitator-of-organizational-intelligence.html>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Mtshali, Z., Proches, C. y Green, P. (2020). Challenges that Hinder Effective Implementation of a Talent Management System: A Case of a Public Electricity Utility Company in Southern Africa. *International Journal of Applied Engineering Research*, 13(2), 1286-1293. [https://www.researchgate.net/publication/324477091\\_Challenges\\_that\\_Hi](https://www.researchgate.net/publication/324477091_Challenges_that_Hi)

nder\_Effective\_Implementation\_of\_a\_Talent\_Management\_System\_A\_Case\_of\_a\_Public\_Electricity\_Utility\_Company\_in\_Southern\_Africa

Pérez, J. (2009). *Gestión por procesos*. ESIC – Business Marketing School. <https://books.google.com.pe/books?id=koSkh64nRb4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [Tesis de maestría, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional – Universidad de Medellín. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Ramírez, R., Chacón, H., y Valencia, K. (2018), Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *CICAG Revista Electrónica del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16 (1). <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>

Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica (Renacyt, 2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Rojas, J., Céspedes, R., y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco. *Balances*, 8 (11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>

Romero, L., y Salcedo, M. (2021). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>

Rosas, C. (2021). *El sistema de gestión del talento humano implementado por las organizaciones contribuye a alcanzar los objetivos trazados por las*

*compañías*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional – Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39714/Rosas%20Carrascal%20Christian%20Camilo%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, I., Ruiz, A. y Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo*. (1ª ed.). Compas – Grupo de Capacitación e Investigación pedagógica. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de Términos en Investigación, Científica, Tecnológica y Humanística. *Bussiness Support Aneth*. <https://bit.ly/3eHN0tT>

Saavedra, L., Collazos, M. y Heredia, F. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria vista Florida –Lambayeque 2019. *Revista científica Ingeniería: Ciencia, tecnología e innovación*, 6(2). <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>

Santana, C. (11 de julio de 2022). *Las ventajas de gestionar el Talento Humano*. <https://blog.acsendo.com/las-ventajas-de-gestionar-el-talento-humano>

Sierra, G. (2013). *Gestión del talento: Un análisis desde múltiples enfoques*. Editorial Universidad de Manizales. <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/3854/Libro%20Gestion%20del%20Talento.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Solano, M. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa seda Huánuco, sede central, periodo 2017. *Universidad de Huánuco*, 2018,1-9. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1022>

Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos, su proceso organizacional*. Editorial Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20->

%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf

Souto, I. (4 de diciembre 2019). *Todo lo que necesitas saber sobre SPSS antes de utilizarlo*. <https://www.uscmarketingdigital.com/todo-sobre-spss/>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 17(1), 145-168. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/76>

Vélez, R. (2014). *Diseño de un mapa de procesos para la Cooperativa de Transportes Loja*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional – Universidad Técnica Particular de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/9198/1/TESIS%20DISE%203%20910%20DE%20MAPA%20DE%20PROCESOS%20PARA%20LA%20COOPERATIVA%20DE%20TRAN.pdf>

Wiradendi, C. (2020). Implementation Talent Management to Improve Organization's Performance in Indonesia to Fight Industrial Revolution 4.0. *International journal of scientific & technology research*, 9(1). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3620763](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3620763)



**ANEXOS:**

**Anexo 1: matriz de categorización apriorística**

| Ámbito Temático            | Problema de Investigación   | Pregunta general   | Objetivo general  | Objetivos específicos   | Categorías                            | Subcategoría         | Ítems   | Información de: |             |            |
|----------------------------|---|--|---|---|---------------------------------------|----------------------|---|-----------------|-------------|------------|
|                            |   |  |   |   |                                       |                      |   | Directivos      | Secretarías | Asistentes |
| Gestión del Talento Humano | Propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023 | ¿Cuál es la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023? | Desarrollar la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023. | <p>Describir el mapa de proceso para el Sistema de Gestión del talento Humano para el proyecto especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.</p> <p>Describir los procesos del Sistema de Gestión del talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.</p> | Sistema de gestión del talento humano | Admisión de personas | <p>1. ¿Se ejecutan procedimientos para el reclutamiento de personal?</p> <p>2. ¿Se ejecutan mecanismos de búsqueda así como fuentes de reclutamiento?</p> <p>3. ¿Se realiza la evaluación de CV verificando su experiencia, formación académica y profesional?</p> <p>4. ¿Se realizan entrevistas y pruebas de conocimiento al seleccionar un personal?</p> | X               | X           | X          |



|  |  |  |  |  |                        |   |   |   |   |
|--|--|--|--|--|------------------------|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |                        | <p>socioeconómicos permanentes para ajustar las compensaciones de los colaboradores?</p> <p>11. ¿Se tienen políticas que aseguren revisión permanente de proceso salarial?</p> <p>12. ¿Se consideran lineamientos como normas, leyes, resoluciones ministeriales entre otros, para cumplir las asignaciones salariales?</p> |   |   |   |
|  |  |  |  |  | Desarrollo de personas | <p>13. ¿Se establecen periódicamente programas de capacitación y formación profesional en el ámbito de las actividades realizadas?</p> <p>14. ¿Se realizan permanentemente estudios de necesidades de capacitación a los colaboradores?</p>   | X | X | X |

|  |  |  |  |  |                           |   |   |   |   |
|--|--|--|--|--|---------------------------|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |                           | <p>15. ¿Se establecen procedimientos de evaluación y corrección para verificar el impacto de los programas y talleres de capacitación?</p> <p>16. ¿Se tienen permanentemente actualizaciones de las actividades en documentos como ROF y MOF?</p>   |   |   |   |
|  |  |  |  |  | Mantenimiento de personas | <p>17. ¿Se establecen criterios, políticas y liderazgo para establecer un buen clima laboral en la institución?</p> <p>18. ¿Se establecen actividades de integración para mejorar la participación de los colaboradores?</p> <p>19. ¿Se establecen criterios para establecer mecanismos de higiene, salud, seguridad y calidad de</p> | X | X | X |

|  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  | vida de los<br>colaboradores?   |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 20.¿Se cumplen los<br>procedimientos de<br>premios y sanciones<br>establecidos? |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |
|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  | <p>Monitoreo de personas</p> <p>21. ¿Se realizan periódicamente, estrategias de medición para determinar el cumplimiento de actividades planificadas?</p> <p>22. ¿Se establecen programas de retroalimentación sobre las operaciones a realizar y de los procedimientos establecidos?</p> <p>23. ¿Se ejecutan mecanismos para verificar el estado de ánimo, salud o estadio que pueda suponer alguna situación personal?</p> <p>24. ¿Se ejecutan los procedimientos establecidos para la desvinculación de personal, tales como, renuncia, despido, desahucio, acta de finiquito?</p> | X | X | X |
|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|

## Anexo 2: matriz de consistencia

| PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS             | VARIABLES                                       | DIMENSIONES               | INDICADORES   | ÍTEMS   | MÉTODO  |
|--|--|-----------------------|---|---------------------------|---|---------|---|
| ¿Cuál es la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023? | <b>General</b>   | No presenta hipótesis | <b>V: Sistema de gestión del talento humano</b> | Admisión de personas      | - Reclutamiento<br>- Evaluación                           | 1 – 4   | <b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br><br><b>Tipo:</b> Básica<br><br><b>Diseño:</b> No experimental - transversal y descriptivo<br><br><b>Población:</b> 33 colaboradores del Proyecto especial Chinecas.<br><br><b>Muestra:</b> 33 Colaboradores del Proyecto especial Chinecas. |
|  | Desarrollar la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.          |                       |   | Aplicación de personas    | - Evaluación de habilidades<br>- Onboarding y Deontología | 5 – 8   |   |
|  | <b>Específicos</b>   |                       |   | Compensación de personas  | - Perfiles de puestos<br>- Políticas salariales           | 9 – 12  |   |
|  | Describir el mapa de proceso para el Sistema de Gestión del talento Humano para el proyecto especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023. |                       |   | Desarrollo de personas    | - Capacitación de programas y actualización documental    | 13 – 16 |   |
|  | Describir los procesos del Sistema de Gestión del talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.           |                       |   | Mantenimiento de personas | - Clima organizacional<br>- Seguridad y salud             | 17 – 20 |   |
| Describir las etapas del Sistema de Gestión del  |  |                       |   |                           |   |         |   |

|  |   |  |  |                              |  |                |  |
|--|---|--|--|------------------------------|--|----------------|--|
|  | <p>talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.</p> <p>Establecer los riesgos para el sistema de gestión del talento humano para el Proyecto Especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023.</p> |  |  | <p>Monitoreo de personas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo de actividades</li> <li>- Estado de salud y desvinculación</li> </ul> | <p>21 - 24</p> | <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> |
|--|---|--|--|------------------------------|--|----------------|--|



### Anexo 3: matriz de operativización de las variables

| VARIABLE                              | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES               | INDICADORES   | ÍTEMS   | NIVEL DE MEDICIÓN   |
|---------------------------------------|---|---|---------------------------|---|---------|---|
| Sistema de gestión del talento humano | Según Alles (2015), es un conjunto de reglas, estrategias y métodos, conectados entre sí, que se suman para cumplir objetivos jerárquicos, y que supervisan las actividades de todos los colaboradores que componen la corporación, en todos los niveles, teniendo en cuenta el análisis y perfiles de puestos, la atracción, selección, preparación, evaluación y desempeño de personas, así como su remuneración y beneficios | <p>La variable sistema de gestión del talento humano será medido a mediante un cuestionario con 24 preguntas, estructurado en sus seis dimensiones: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento y monitoreo de personas.</p> <p>La Escala de medición será de tipo ordinal, cuya valoración será mediante la escala de Likert:</p> <p>(1) Nunca<br/>(2) Casi nunca<br/>(3) A veces<br/>(4) Casi siempre<br/>(5) Siempre</p> | Admisión de personas      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Evaluación</li> </ul>   | 1 – 4   | <p>Nunca (1)<br/>Casi Nunca (2)<br/>A veces (3)<br/>Casi Siempre (4)<br/>Siempre (5)</p> <p>Nivel de medición Variable:<br/>Alto: [90 - 120]<br/>Medio: [57 - 89]<br/>Bajo: [24 - 56]</p> <p>Nivel de medición dimensiones<br/>Alto: [16 - 20]<br/>Medio: [10 - 15]<br/>Bajo: [5 - 9]</p> |
|                                       |   |   | Aplicación de personas    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de habilidades</li> <li>- Onboarding y Deontología</li> </ul>               | 5 – 8   |   |
|                                       |   |   | Compensación de personas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfiles de puestos</li> <li>- Políticas salariales</li> </ul>                         | 9 – 12  |   |
|                                       |   |   | Desarrollo de personas    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación de programas</li> <li>- Evaluación de actualización documental</li> </ul> | 13 – 16 |   |
|                                       |   |   | Mantenimiento de personas | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima organizacional</li> <li>- Seguridad y salud</li> </ul>                           | 17 – 20 |   |
|                                       |   |   | Monitoreo de personas     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo de actividades</li> <li>- Estado de salud y desvinculación</li> </ul>        | 21 - 24 |   |

## Anexo 4: Instrumento de recolección de datos- Cuestionario de preguntas cerradas

Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información de cómo se realiza de la gestión del talento humano en el **Proyectos Especial Chinecas**, su utilidad es solo con fines académicos (de estudio). Este cuestionario consta de 28 ítems, los cuales debes leer y marcar con una equis (X) solo una de las alternativas respuestas planteadas que consideres conveniente. Agradecemos tu colaboración al desarrollo de este estudio.

| N.                                | ÍTEMS O REACTIVO  | ESCALA DE MEDICIÓN |                     |                |                   |              |
|-----------------------------------|---|--------------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
|                                   |   | Siempre<br>(5)     | Casi siempre<br>(4) | A veces<br>(3) | Casi nunca<br>(2) | Nunca<br>(1) |
| <b>D1. Admisión de personas</b>   |   |                    |                     |                |                   |              |
| 01                                | ¿Se ejecutan procedimientos para el reclutamiento de personal?  |                    |                     |                |                   |              |
| 02                                | ¿Se ejecutan mecanismos de búsqueda así como fuentes de reclutamiento?  |                    |                     |                |                   |              |
| 03                                | ¿Se realiza la evaluación de CV verificando su experiencia, formación académica y profesional?                                |                    |                     |                |                   |              |
| 04                                | ¿Se realizan entrevistas y pruebas de conocimiento al seleccionar un personal?  |                    |                     |                |                   |              |
| <b>D2. Aplicación de personas</b> |   |                    |                     |                |                   |              |
| 05                                | ¿Se desarrollan procedimientos de simulación para evaluar las habilidades de los seleccionados?                               |                    |                     |                |                   |              |
| 06                                | ¿Se realizan procedimientos de inducción sobre la historia de la institución, valores, estructura, políticas y normas?        |                    |                     |                |                   |              |
| 07                                | ¿Se realiza procesos de Onboarding, para comprender de la cultura de la empresa, programas de desarrollo y líneas de carrera? |                    |                     |                |                   |              |
| 08                                | ¿Se aplican entornos de Deontología, para establecer criterios de ética y profesionalismo?                                    |                    |                     |                |                   |              |

| <b>D3. Compensación de personas</b>  |   |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 09                                   | ¿Se establecen y actualizan perfiles de puestos en relación a las bandas salariales?  |  |  |  |  |  |
| 10                                   | ¿Se establecen estudios socioeconómicos permanentes para ajustar las compensaciones de los colaboradores?                         |  |  |  |  |  |
| 11                                   | ¿Se tienen políticas que aseguren revisión permanente de proceso salarial?  |  |  |  |  |  |
| 12                                   | ¿Se consideran lineamientos como normas, leyes, resoluciones ministeriales entre otros, para cumplir las asignaciones salariales? |  |  |  |  |  |
| <b>D4. Desarrollo de personas</b>    |   |  |  |  |  |  |
| 13                                   | ¿Se establecen periódicamente programas de capacitación y formación profesional en el ámbito de las actividades realizadas?       |  |  |  |  |  |
| 14                                   | ¿Se realizan permanentemente estudios de necesidades de capacitación a los colaboradores?   |  |  |  |  |  |
| 15                                   | ¿Se establecen procedimientos de evaluación y corrección para verificar el impacto de los programas y talleres de capacitación?   |  |  |  |  |  |
| 16                                   | ¿Se tienen permanentemente actualizaciones de las actividades en documentos como ROF y MOF?                                       |  |  |  |  |  |
| <b>D5. Mantenimiento de personas</b> |   |  |  |  |  |  |
| 17                                   | ¿Se establecen criterios, políticas y liderazgo para establecer un buen clima laboral en la institución?                          |  |  |  |  |  |
| 18                                   | ¿Se establecen actividades de integración para mejorar la participación de los colaboradores?                                     |  |  |  |  |  |

|                                  |   |  |  |  |  |  |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 19                               | ¿Se establecen criterios para establecer mecanismos de higiene, salud, seguridad y calidad de vida de los colaboradores?                      |  |  |  |  |  |
| 20                               | ¿Se cumplen los procedimientos de premios y sanciones establecidos?   |  |  |  |  |  |
| <b>D6. Monitoreo de personas</b> |   |  |  |  |  |  |
| 21                               | ¿Se realizan periódicamente, estrategias de medición para determinar el cumplimiento de actividades planificadas?                             |  |  |  |  |  |
| 22                               | ¿Se establecer programas de retroalimentación sobre las operaciones a realizar y de los procedimientos establecidos?                          |  |  |  |  |  |
| 23                               | ¿Se ejecutan mecanismos para verificar el estado de ánimo, salud o estadio que pueda suponer alguna situación personal?                       |  |  |  |  |  |
| 24                               | ¿Se ejecutan los procedimientos establecidos para la desvinculación de personal, tales como, renuncia, despido, desahucio, acta de finiquito? |  |  |  |  |  |

**¡GRACIAS POR TU APOYO!**

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – VARIABLE:**

**“Sistema de gestión del talento humano”**

**MUESTRA PILOTO: n = 20**

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 2  | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 4   | 4   | 3   | 5   |
| 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 3  | 2  | 4  | 1  | 4  | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 5  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| 6  | 2  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   | 2   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| 7  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 8  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 4   | 2   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 9  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5   | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 10 | 1  | 1  | 4  | 1  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 4   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 11 | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 5   | 3   |
| 12 | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 13 | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   |
| 14 | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 15 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 1  | 3  | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| 16 | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   |
| 17 | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   |
| 18 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 19 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 20 | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 2  | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 2   |

### Ecuación de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

**Donde:** k, número de ítems

$\sum S_i^2$ : Varianza de la suma de ítems;  $\sum S_T^2$ : Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach  $\alpha_1 = 0,770$  y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

| RANGO        | CONFIABILIDAD           |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula      |
| 0.54 a 0.59  | Confiabilidad baja      |
| 0.60 a 0.65  | Confiable               |
| 0.66 a 0.71  | Muy confiable           |
| 0.72 a 0.99  | Excelente confiabilidad |
| 1            | Confiabilidad perfecta  |

## FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO

| <b>Título de la investigación</b>   | <b>Autor</b>   |
|---|--|
| Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el proyecto especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023 | Albites Guzmán, Rossmarie Isabel   |
| <b>Variables de Investigación</b>   | <b>V:</b> Sistema de gestión del talento humano                            |
| <b>Dimensiones</b>  |  |
| <b>Instrumento:</b>   | Cuestionario de preguntas cerradas   |
| <b>Nro. de ítems:</b>   | 24   |
|   | Admisión de personas: 4  |
|   | Aplicación de personas: 4  |
|   | Compensación de personas: 4  |
|   | Desarrollo de personas: 4  |
|   | Mantenimiento de personas: 4   |
|   | Monitoreo de personas: 4   |
|   | De la Escala Likert  |
| <b>Tipo de respuesta</b>  | (1) Nunca, (2) Casi nunca,<br>(3) A veces, (4) Casi siempre<br>(5) Siempre |
|   | Variable:  |
|   | Alto: [90 - 120]   |
|   | Medio: [57 - 89]   |
|   | Bajo: [24 - 56]  |
| <b>Niveles de medición</b>  |  |
|   | Dimensiones:   |
|   | Alto: [16 - 20]  |
|   | Medio: [10 - 15]   |

Bajo: [5 - 9].

**Docente metodólogo: 01**

**Validación:**

**Especialista del área: 02**

**Prueba estadística:**

Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

**Confiabilidad de los instrumentos**

$\alpha_1 = 0,770$  Excelente confiabilidad



### Anexo 5: matriz de validación por juicio de experto

**TITULO DE LA TESIS:** Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el proyecto especial Chinecas, bajo el enfoque por procesos, 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

| Variable                              | Dimensiones          | Indicadores | Ítems   | Opción de Respuesta |                     |                |                   |              | Criterios de Evaluación                |    |  |    |   |    |   |    | Observaciones<br>y/o<br>Recomendaciones |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|---|---------------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|--|----|--|----|---|----|---|----|---|
|                                       |                      |             |   | Siempre<br>(5)      | Casi siempre<br>(4) | A veces<br>(3) | Casi nunca<br>(2) | Nunca<br>(1) | Relación entre la variable y dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |   |
|                                       |                      |             |   |                     |                     |                |                   |              | SI                                     | NO | SI   | NO | SI                                      | NO | SI  | NO |   |
| Sistema de gestión del talento humano | Admisión de personas |             | 1. ¿Se ejecutan procedimientos para el reclutamiento de personal?                                 |                     |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             | 2. ¿Se ejecutan mecanismos de búsqueda así como fuentes de reclutamiento?                         |                     |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             | 3. ¿Se realiza la evaluación de CV verificando su experiencia, formación académica y profesional? |                     |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             | 4. ¿Se realizan entrevistas y pruebas de conocimiento al seleccionar un personal?                 |                     |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |

|  |                                 |  |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|---------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  | <b>Aplicación de personas</b>   |  | 5. ¿Se desarrollan procedimientos de simulación para evaluar las habilidades de los seleccionados?                                    |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   |   |   |  |  |
|  |                                 |  | 6. ¿Se realizan procedimientos de inducción sobre la historia de la institución, valores, estructura, políticas y normas?             |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 7. ¿Se realiza procesos de Onboarding, para comprender de la cultura de la empresa, programas de desarrollo y líneas de carrera?      |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 8. ¿Se aplican entornos de Deontología, para establecer criterios de ética y profesionalismo?   |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  | <b>Compensación de personas</b> |  | 9. ¿Se establecen y actualizan perfiles de puestos en relación a las bandas salariales?   |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 10. ¿Se establecen estudios socioeconómicos permanentes para ajustar las compensaciones de los colaboradores?                         |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 11. ¿Se tienen políticas que aseguren revisión permanente de proceso salarial?  |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 12. ¿Se consideran lineamientos como normas, leyes, resoluciones ministeriales entre otros, para cumplir las asignaciones salariales? |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |

|  |                                  |  |   |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  | <b>Desarrollo de personas</b>    |  | 13. ¿Se establecen periódicamente programas de capacitación y formación profesional en el ámbito de las actividades realizadas?     |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |   |  |   |  |
|  |                                  |  | 14. ¿Se realizan permanentemente estudios de necesidades de capacitación a los colaboradores?                                       |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |                                  |  | 15. ¿Se establecen procedimientos de evaluación y corrección para verificar el impacto de los programas y talleres de capacitación? |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |                                  |  | 16. ¿Se tienen permanentemente actualizaciones de las actividades en documentos como ROF y MOF?                                     |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  | <b>Mantenimiento de personas</b> |  | 17. ¿Se establecen criterios, políticas y liderazgo para establecer un buen clima laboral en la institución?                        |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |                                  |  | 18. ¿Se establecen actividades de integración para mejorar la participación de los colaboradores?                                   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  |                                  |  | 19. ¿Se establecen criterios para establecer mecanismos de higiene, salud, seguridad y calidad de vida de los colaboradores?        |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  |                                  |  | 20. ¿Se cumplen los procedimientos de premios y sanciones establecidos?   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | <b>Monitoreo de personas</b>     |  | 21. ¿Se realizan periódicamente, estrategias de medición para determinar el cumplimiento de actividades planificadas?               |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |   |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|---|--|
|  |  |  | 22. ¿Se establecen programas de retroalimentación sobre las operaciones a realizar y de los procedimientos establecidos?                          |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X | X |  |
|  |  |  | 23. ¿Se ejecutan mecanismos para verificar el estado de ánimo, salud o estado que pueda suponer alguna situación personal?                        |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X | X |  |
|  |  |  | 24. ¿Se ejecutan los procedimientos establecidos para la desvinculación de personal, tales como, renuncia, despido, desahucio, acta de finiquito? |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X | X |  |

Mg. Sonia Karina Solórzano Mejía  
DNI: 32980922

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Sistema de gestión del talento humano

DIRIGIDO A : Funcionarios públicos del Proyecto Especial Chincas

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       | <b>X</b>  |           |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Solórzano Mejía Sonia Karina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública



---

Mg. Sonia Karina Solórzano Mejía  
DNI: 32980922

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**TITULO DE LA TESIS:** Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el proyecto especial Chincas, bajo el enfoque por procesos, 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

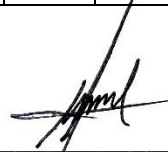
| Variable                              | Dimensiones          | Indicadores | Ítems   | Opción de Respuesta  |                  |             |                |           | Criterios de Evaluación                |    |  |    |   |    |   |    | Observaciones<br>y/o<br>Recomendaciones |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|---|--|------------------|-------------|----------------|-----------|--|----|--|----|---|----|---|----|---|
|                                       |                      |             |   |  |                  |             |                |           | Relación entre la variable y dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |   |
|                                       |                      |             |   | Siempre (5)  | Casi siempre (4) | A veces (3) | Casi nunca (2) | Nunca (1) | SI                                     | NO | SI   | NO | SI                                      | NO | SI  | NO |   |
| Sistema de gestión del talento humano | Admisión de personas |             | 1. ¿Se ejecutan procedimientos para el reclutamiento de personal?                                 |  |                  |             |                |           | x                                      |    | x  |    | x                                       |    | x   |    |   |
|                                       |                      |             | 2. ¿Se ejecutan mecanismos de búsqueda así como fuentes de reclutamiento?                         |  |                  |             |                |           | x                                      |    | x  |    | x                                       |    | x   |    |   |
|                                       |                      |             | 3. ¿Se realiza la evaluación de CV verificando su experiencia, formación académica y profesional? |  |                  |             |                |           | x                                      |    | x  |    | x                                       |    | x   |    |   |
|                                       |                      |             | 4. ¿Se realizan entrevistas y pruebas de conocimiento al seleccionar un personal?                 |  |                  |             |                |           | x                                      |    | x  |    | x                                       |    | x   |    |   |
|                                       |                      |             |   | 5. ¿Se desarrollan procedimientos de simulación para evaluar las habilidades de los seleccionados? |                  |             |                |           |  | x  |  | x  |   | x  |   | x  |   |

|  |                                 |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|---------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  | <b>Aplicación de personas</b>   |  | 6. ¿Se realizan procedimientos de inducción sobre la historia de la institución, valores, estructura, políticas y normas?             |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 7. ¿Se realiza procesos de Onboarding, para comprender de la cultura de la empresa, programas de desarrollo y líneas de carrera?      |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 8. ¿Se aplican entornos de Deontología, para establecer criterios de ética y profesionalismo?   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  | <b>Compensación de personas</b> |  | 9. ¿Se establecen y actualizan perfiles de puestos en relación a las bandas salariales?   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 10. ¿Se establecen estudios socioeconómicos permanentes para ajustar las compensaciones de los colaboradores?                         |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 11. ¿Se tienen políticas que aseguren revisión permanente de proceso salarial?  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 12. ¿Se consideran lineamientos como normas, leyes, resoluciones ministeriales entre otros, para cumplir las asignaciones salariales? |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  | <b>Desarrollo de personas</b>   |  | 13. ¿Se establecen periódicamente programas de capacitación y formación profesional en el ámbito de las actividades realizadas?       |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |                                 |  | 14. ¿Se realizan permanentemente estudios de necesidades de capacitación a los colaboradores?   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |

|  |                                  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|  |                                  |  | 15. ¿Se establecen procedimientos de evaluación y corrección para verificar el impacto de los programas y talleres de capacitación? |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |
|  |                                  |  | 16. ¿Se tienen permanentemente actualizaciones de las actividades en documentos como ROF y MOF?                                     |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |
|  | <b>Mantenimiento de personas</b> |  | 17. ¿Se establecen criterios, políticas y liderazgo para establecer un buen clima laboral en la institución?                        |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X | X |   |  |
|  |                                  |  | 18. ¿Se establecen actividades de integración para mejorar la participación de los colaboradores?                                   |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X | X |   |  |
|  |                                  |  | 19. ¿Se establecen criterios para establecer mecanismos de higiene, salud, seguridad y calidad de vida de los colaboradores?        |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  |                                  |  | 20. ¿Se cumplen los procedimientos de premios y sanciones establecidos?   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  | <b>Monitoreo de personas</b>     |  | 21. ¿Se realizan periódicamente, estrategias de medición para determinar el cumplimiento de actividades planificadas?               |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  |                                  |  | 22. ¿Se establecen programas de retroalimentación sobre las operaciones a realizar y de los procedimientos establecidos?            |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  |                                  |  | 23. ¿Se ejecutan mecanismos para verificar el estado de ánimo, salud o estado que pueda suponer alguna situación personal?          |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |



|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |   |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|---|--|
|  |  |  | 24. ¿Se ejecutan los procedimientos establecidos para la desvinculación de personal, tales como, renuncia, despido, desahucio, acta de finiquito? |  |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x | x |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|---|--|




---

Mg. Eddier Albino Flores Idrugo  
DNI: 32960769

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Sistema de gestión del talento humano

DIRIGIDO A : Funcionarios públicos del Proyecto Especial Chinecas

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

|            |         |       |           |           |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|            |         |       | <b>X</b>  |           |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Flores Idrugo Eddier Albino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Educación – Mención en Docencia e Investigación.



---

Mg. Eddier Albino Flores Idrugo

DNI: 32960769

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**TITULO DE LA TESIS:** Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para el proyecto especial Chincas, bajo el enfoque por procesos, 2023

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

| Variable                              | Dimensiones          | Indicadores | Ítems   | Opción de Respuesta   |                     |                |                   |              | Criterios de Evaluación                |    |  |    |   |    |   |    | Observaciones<br>y/o<br>Recomendaciones |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|---|---|---------------------|----------------|-------------------|--------------|--|----|--|----|---|----|---|----|---|
|                                       |                      |             |   |   |                     |                |                   |              | Relación entre la variable y dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |   |
|                                       |                      |             |   | Siempre<br>(5)  | Casi siempre<br>(4) | A veces<br>(3) | Casi nunca<br>(2) | Nunca<br>(1) | SI                                     | NO | SI   | NO | SI                                      | NO | SI  | NO |   |
| Sistema de gestión del talento humano | Admisión de personas |             | 1. ¿Se ejecutan procedimientos para el reclutamiento de personal?                                 |   |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             | 2. ¿Se ejecutan mecanismos de búsqueda así como fuentes de reclutamiento?                         |   |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             | 3. ¿Se realiza la evaluación de CV verificando su experiencia, formación académica y profesional? |   |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             | 4. ¿Se realizan entrevistas y pruebas de conocimiento al seleccionar un personal?                 |   |                     |                |                   |              | X                                      |    | X  |    | X                                       |    | X   |    |   |
|                                       |                      |             |   | 5. ¿Se desarrollan procedimientos de simulación para evaluar las habilidades de los seleccionados?                        |                     |                |                   |              |  | X  |  | X  |   | X  |   | X  |   |
|                                       |                      |             |   | 6. ¿Se realizan procedimientos de inducción sobre la historia de la institución, valores, estructura, políticas y normas? |                     |                |                   |              |  | X  |  | X  |   | X  |   | X  |   |

|  |                                 |  |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|---------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  | <b>Aplicación de personas</b>   |  | 7. ¿Se realiza procesos de Onboarding, para comprender de la cultura de la empresa, programas de desarrollo y líneas de carrera?      |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|  |                                 |  | 8. ¿Se aplican entornos de Deontología, para establecer criterios de ética y profesionalismo?   |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  | <b>Compensación de personas</b> |  | 9. ¿Se establecen y actualizan perfiles de puestos en relación a las bandas salariales?   |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 10. ¿Se establecen estudios socioeconómicos permanentes para ajustar las compensaciones de los colaboradores?                         |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 11. ¿Se tienen políticas que aseguren la revisión permanente de proceso salarial?   |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 12. ¿Se consideran lineamientos como normas, leyes, resoluciones ministeriales entre otros, para cumplir las asignaciones salariales? |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |                                 |  | 13. ¿Se establecen periódicamente programas de capacitación y formación profesional en el ámbito de las actividades realizadas?       |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  | <b>Desarrollo de personas</b>   |  | 14. ¿Se realizan permanentemente estudios de necesidades de capacitación a los colaboradores?   |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |

|  |                                  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|  |                                  |  | 15. ¿Se establecen procedimientos de evaluación y corrección para verificar el impacto de los programas y talleres de capacitación? |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |
|  |                                  |  | 16. ¿Se tienen permanentemente actualizaciones de las actividades en documentos como ROF y MOF?                                     |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |
|  | <b>Mantenimiento de personas</b> |  | 17. ¿Se establecen criterios, políticas y liderazgo para establecer un buen clima laboral en la institución?                        |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X | X |   |  |
|  |                                  |  | 18. ¿Se establecen actividades de integración para mejorar la participación de los colaboradores?                                   |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X | X |   |  |
|  |                                  |  | 19. ¿Se establecen criterios para establecer mecanismos de higiene, salud, seguridad y calidad de vida de los colaboradores?        |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  |                                  |  | 20. ¿Se cumplen los procedimientos de premios y sanciones establecidos?   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  | <b>Monitoreo de personas</b>     |  | 21. ¿Se realizan periódicamente, estrategias de medición para determinar el cumplimiento de actividades planificadas?               |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  |                                  |  | 22. ¿Se establecen programas de retroalimentación sobre las operaciones a realizar y de los procedimientos establecidos?            |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X | X |  |
|  |                                  | 23. ¿Se ejecutan mecanismos para verificar el estado de ánimo, salud o estado que pueda suponer alguna situación personal? |   |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X | X |   |  |

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |   |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|---|--|
|  |  |  | 24. ¿Se ejecutan los procedimientos establecidos para la desvinculación de personal, tales como, renuncia, despido, desahucio, acta de finiquito? |  |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x | x |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|---|--|




---

Mg. Benito Agreda Pérez  
DNI: 18207284

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Sistema de gestión del talento humano

DIRIGIDO A : Funcionarios públicos del Proyecto Especial Chincas

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       | <b>X</b>  |           |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Benito Agreda Pérez  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública



---

Mg. Benito Agreda Pérez

DNI: 18207284

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## Anexo 6: carta de presentación



### ***“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”***

Trujillo, 21 de diciembre de 2023

#### **CARTA N° 897-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Sr. Jeff Eduardo Cárdenas Concha  
Gerente General  
PROYECTO ESPECIAL CHINECAS  
CC. Área de Recursos Humanos  
Presente. –

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante ROSSMARIE ISABEL ALBITES GUZMAN, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: “PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, BAJO EL ENFOQUE POR PROCESOS, 2023”, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es desarrollar la propuesta del Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chincacas, bajo el enfoque por procesos, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Allaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

#### **ADIUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.



| D1_ P1 | D1_ P2 | D1_ P3 | D1_ P4 | D2_ P5 | D2_ P6 | D2_ P7 | D2_ P8 | D3_ P9 | D3_ P10 | D3_ P11 | D3_ P12 | D4_ P13 | D4_ P14 | D4_ P15 | D4_ P16 | D5_ P17 | D5_ P18 | D5_ P19 | D5_ P20 | D6_ P21 | D6_ P22 | D6_ P23 | D6_ P24 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 1      | 5      | 5      | 5      | 2      | 3      | 2      | 3      | 5      | 5       | 5       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       |
| 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       |
| 3      | 4      | 2      | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 3      | 3       | 2       | 2       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       |
| 5      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       |
| 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 2      | 3      | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       |
| 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       |
| 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 3      | 4      | 4      | 3      | 3      | 2      | 4      | 3      | 5      | 4       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       |
| 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 3       |
| 2      | 5      | 4      | 5      | 3      | 2      | 3      | 3      | 5      | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       |
| 4      | 2      | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 2      | 3      | 3       | 3       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 1       | 3       | 2       | 1       | 3       | 3       |
| 5      | 3      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 5       |
| 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 4      | 4       | 4       | 3       | 2       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       |
| 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5      | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       | 4       |
| 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 2      | 3      | 4      | 4       | 5       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 4      | 2      | 5      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       |
| 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4       | 3       | 3       | 2       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       |
| 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       |
| 5      | 4      | 4      | 4      | 2      | 2      | 3      | 3      | 4      | 3       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 3      | 3      | 2      | 2      | 5      | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       |
| 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 3      | 4      | 4       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       |
| 4      | 2      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 3      | 3       | 3       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 4       | 3       |
| 5      | 5      | 4      | 5      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4      | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       |
| 2      | 2      | 5      | 2      | 2      | 4      | 3      | 2      | 4      | 4       | 4       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4       | 2       | 2       | 2       | 2       | 5       | 4       | 5       | 2       |
| 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 2      | 4      | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       |
| 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 2      | 4      | 2      | 3      | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       |
| 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       |
| 5      | 4      | 4      | 3      | 4      | 2      | 2      | 2      | 4      | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       |
| 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       |
| 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 5       |
| 5      | 5      | 5      | 4      | 4      | 2      | 3      | 3      | 5      | 3       | 4       | 5       | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

### Anexo 7: Base de datos

| ADMISION_PERSONAL | AGRUPADA_PERSONAL | Aplicacion_Personas | agrupado_aplicacion | Compensacion_Personas | AGRUPADA_COMPENSACION_PERSONAS | Desarrollo_Personas | AGRUPACION_DESARROLLO_PERSONAS | Mantenimiento_Personas | AGRUPACION_MANTENIMIENTO_PERSONAS | Monitoreo_Personas | AGRUPACION_MONITOREO_PERSONAS | Sistema_Gestión_Talento_Humano | AGRUPADO_SISTEMA_GESTION_TALENTO_HUMANO |
|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|------------------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|---|
| 16                | 2                 | 10                  | 1                   | 19                    | 3                              | 19                  | 3                              | 18                     | 3                                 | 19                 | 3                             | 15                             | 3                                       |
| 12                | 1                 | 12                  | 2                   | 12                    | 1                              | 12                  | 1                              | 12                     | 1                                 | 12                 | 1                             | 7                              | 1                                       |
| 11                | 1                 | 10                  | 1                   | 10                    | 1                              | 10                  | 1                              | 12                     | 1                                 | 10                 | 1                             | 6                              | 1                                       |
| 12                | 1                 | 9                   | 1                   | 8                     | 1                              | 8                   | 1                              | 8                      | 1                                 | 8                  | 1                             | 6                              | 1                                       |
| 16                | 2                 | 11                  | 1                   | 12                    | 1                              | 14                  | 2                              | 13                     | 2                                 | 12                 | 1                             | 9                              | 1                                       |
| 15                | 2                 | 13                  | 2                   | 13                    | 2                              | 13                  | 2                              | 14                     | 2                                 | 14                 | 2                             | 12                             | 2                                       |
| 18                | 3                 | 15                  | 3                   | 14                    | 2                              | 13                  | 2                              | 15                     | 2                                 | 16                 | 2                             | 14                             | 3                                       |
| 10                | 1                 | 12                  | 2                   | 16                    | 2                              | 17                  | 3                              | 15                     | 2                                 | 15                 | 2                             | 12                             | 2                                       |
| 16                | 2                 | 15                  | 3                   | 18                    | 3                              | 19                  | 3                              | 20                     | 3                                 | 18                 | 3                             | 17                             | 3                                       |
| 16                | 2                 | 11                  | 1                   | 18                    | 3                              | 17                  | 3                              | 15                     | 2                                 | 17                 | 3                             | 14                             | 3                                       |
| 12                | 1                 | 10                  | 1                   | 10                    | 1                              | 11                  | 1                              | 10                     | 1                                 | 9                  | 1                             | 6                              | 1                                       |
| 17                | 3                 | 15                  | 3                   | 16                    | 2                              | 16                  | 2                              | 14                     | 2                                 | 17                 | 3                             | 15                             | 3                                       |
| 15                | 2                 | 14                  | 3                   | 15                    | 2                              | 12                  | 1                              | 13                     | 2                                 | 14                 | 2                             | 12                             | 2                                       |
| 16                | 2                 | 12                  | 2                   | 20                    | 3                              | 19                  | 3                              | 17                     | 3                                 | 19                 | 3                             | 16                             | 3                                       |
| 17                | 3                 | 12                  | 2                   | 16                    | 2                              | 14                  | 2                              | 16                     | 2                                 | 16                 | 2                             | 13                             | 2                                       |
| 15                | 2                 | 13                  | 2                   | 18                    | 3                              | 15                  | 2                              | 15                     | 2                                 | 14                 | 2                             | 13                             | 2                                       |
| 13                | 1                 | 14                  | 3                   | 14                    | 2                              | 13                  | 2                              | 13                     | 2                                 | 14                 | 2                             | 12                             | 2                                       |

|    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |    |   |
|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|
| 14 | 2 | 13 | 2 | 15 | 2 | 16 | 2 | 16 | 2 | 13 | 2 | 12 | 2 |
| 17 | 3 | 10 | 1 | 16 | 2 | 14 | 2 | 17 | 3 | 18 | 3 | 14 | 3 |
| 20 | 3 | 10 | 1 | 20 | 3 | 20 | 3 | 20 | 3 | 20 | 3 | 16 | 3 |
| 17 | 3 | 13 | 2 | 17 | 3 | 13 | 2 | 17 | 3 | 16 | 2 | 15 | 3 |
| 13 | 1 | 11 | 1 | 11 | 1 | 11 | 1 | 12 | 1 | 12 | 1 | 6  | 1 |
| 19 | 3 | 12 | 2 | 18 | 3 | 19 | 3 | 16 | 2 | 18 | 3 | 16 | 3 |
| 11 | 1 | 11 | 1 | 16 | 2 | 13 | 2 | 8  | 1 | 16 | 2 | 9  | 1 |
| 16 | 2 | 12 | 2 | 14 | 2 | 15 | 2 | 16 | 2 | 14 | 2 | 12 | 2 |
| 10 | 1 | 11 | 1 | 12 | 1 | 12 | 1 | 12 | 1 | 12 | 1 | 6  | 1 |
| 17 | 3 | 15 | 3 | 15 | 2 | 14 | 2 | 14 | 2 | 14 | 2 | 14 | 3 |
| 16 | 2 | 10 | 1 | 15 | 2 | 16 | 2 | 15 | 2 | 18 | 3 | 12 | 2 |
| 11 | 1 | 11 | 1 | 10 | 1 | 11 | 1 | 12 | 1 | 14 | 2 | 7  | 1 |
| 16 | 2 | 14 | 3 | 16 | 2 | 14 | 2 | 15 | 2 | 17 | 3 | 14 | 3 |
| 19 | 3 | 12 | 2 | 17 | 3 | 17 | 3 | 16 | 2 | 17 | 3 | 16 | 3 |
| 16 | 2 | 14 | 3 | 16 | 2 | 16 | 2 | 16 | 2 | 16 | 2 | 13 | 2 |
| 12 | 1 | 12 | 2 | 8  | 1 | 10 | 1 | 8  | 1 | 10 | 1 | 7  | 1 |



RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 4806 - A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 17 de noviembre de 2023

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Propuesta de un Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chincas, bajo el Enfoque por Procesos, 2023**; presentado por el (la) Br. **Albites Guzmán, Rossmarie Isabel** con código de estudiante N° **7001022770** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – grupo **A1**; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de "DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN", el (la) Dr. Salinas Gamboa, José German.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Propuesta de un Sistema de Gestión de Talento Humano para el Proyecto Especial Chincas, bajo el Enfoque por Procesos, 2023**, presentado por el (la) Br. **Albites Guzmán, Rossmarie Isabel** con código de estudiante N° **7001022770**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de "DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN", el (la) **Dr. Salinas Gamboa, José German**, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Rosales Alaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo