



FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
**Plan de Gestión del Talento Humano para mejora del desempeño  
laboral de una Municipalidad del distrito de Chicama, 2021-2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Industrial

**AUTORES:**

Bach. Mendoza Torres, María del Carmen (ORCID: 0000-0003-4760-1658)

Bach. Pastor Paredes, Sandy (ORCID: 0000-0002-0903-0965)

**ASESORES :**

Dr. Aranda González, Jorge Roger (ORCID: 0000-0002-0307-5900)

Dr. Linares Luján Guillermo Alberto (ORCID: 0000-0003-3889-4831)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Empresarial y Productiva

TRUJILLO – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

La presente tesis lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de nuestra formación profesional.

A nuestros padres y familiares, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que nuestra tesis se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

A babe, por confiar en mi potencial y apoyarme en todos y cada uno de los pasos que di desde el primer día en que nos conocimos, por no haber soltado nunca mi mano y estar ahí por y para mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a la familia Mendoza Torres y Pastor Paredes, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes del Curso de Desarrollo de Proyectos de Investigación, de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad César Vallejo – Programa Formación para adultos, por haber compartido sus conocimientos y guiarnos con sus aportes.

A la Municipalidad Distrital de Chicama por brindarnos las facilidades para la realización de la presente investigación.

A babe, por poder disfrutar del privilegio de conocer a esa persona que se preocupó por mí en cada momento y que siempre quiso lo mejor para mi porvenir. Te agradezco por tantas ayudas y tantos aportes no solo para mi vida profesional; sino también personal.

## INDICE DE CONTENIDO

CARATULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INDICE DE CONTENIDO.....	iv
INDICE DE TABLAS .....	v
INDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS .....	51
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	17
Tabla 2: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Orientación de Resultados en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	17
Tabla 3: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Calidad, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	18
Tabla 4: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Relaciones Interpersonales, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	18
Tabla 5: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Iniciativa, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	19
Tabla 6: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Trabajo en Equipo, en el gobierno local del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	19
Tabla 7: <i>Frecuencias del rango de labor del trabajo inicial, dimensión Organización, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	20
Tabla 8: <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensiones agrupadas, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	20
Tabla 9. <i>Proceso de Redireccionamiento de personal</i> .....	24
Tabla 10. <i>Proceso de selección</i> .....	24
Tabla 11. <i>Proceso de contratación</i> .....	25
Tabla 12. <i>Proceso de inducción</i> .....	26
Tabla 13. <i>Proceso de evaluación</i> .....	26
Tabla 14. <i>Proceso de Reestructura de la escala de remuneraciones</i> .....	28
Tabla 15. <i>Proceso de política de incentivos</i> .....	29
Tabla 16. <i>Proceso de programa de capacitación y desarrollo de talentos</i> .....	30
Tabla 17. <i>Proceso de programa de retención del talento humano</i> .....	32
Tabla 18. <i>Proceso de seguimiento y control del talento humano</i> .....	34

Tabla 19. <i>Presupuesto I Etapa: Acciones de Integración e inducción</i> .....	37
Tabla 20. <i>Presupuesto II Etapa: Sistema de compensación e incentivos</i> .....	39
Tabla 21. <i>Presupuesto III Etapa: Desarrollo y retención del Talento</i> .....	40
Tabla 22. <i>Presupuesto IV Etapa: Seguimiento y retroalimentación</i> .....	40
Tabla 23. <i>Frecuencias del nivel de desenvolvimiento en el trabajo posterior en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	41
Tabla 24: <i>Cuadro de operacionalización de las variables</i> .....	59
Tabla 25. <i>Cuestionario de la variable dependiente</i> .....	61

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS**

Figura 1: <i>Modelo de gestión de Talento Humano</i> .....	10
Figura 2: <i>Frecuencias porcentuales simples del nivel de desempeño laboral inicial, dimensiones agrupadas, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022</i> .....	21
Figura 3: <i>Validación Estadística de cuestionario (Alfa de Crombach)</i> .....	63
Figura 4: <i>Carta de solicitud dirigida a Empresa</i> .....	64
Figura 5: <i>Autorización de uso de información de empresa</i> .....	65
Figura 6: <i>Diagrama causa - efecto</i> .....	66
Figura 7: <i>Organigrama estructural de la Municipalidad Distrital de Chicama</i> .....	67

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó una diagnosis del estado presente del desempeño laboral de una Municipalidad del Distrito de Chicama cuyo objetivo fue confeccionar una Maniobra de Gestión del Talento Humano que auxilie a implementar, desplegar y progresar destrezas, competitividades y sapiencias que condesciendan proporcionar restablecimiento al problema de investigación. La pesquisa es de diseño explicativo - propositivo pues pretende puntualizar la realidad problemática existente y una buena estrategia auxiliará con la optimización del problema de investigación mostrado. Se aplicó una encuesta a la muestra correspondiente a 69 colaboradores y esgrimando el programa Ms Excel se obtuvo validez de alfa de Cronbach 0,967 y localizando como deducciones de las tablas estadísticas la carencia de circunstancias de desarrollo y adiestramiento, ignorancia de los planes estratégicos, inexistente buena comunicación entre áreas, entre otros resultados. Tomando en consideración ello se cimienta una maniobra que consta 4 fases que buscan gestionar el talento desde la incorporación y dar retroalimentación y seguimiento para de esta forma enmendar el problema en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad. Se finiquita que elaborar una Estrategia de Gestión del talento humano ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de una Municipalidad del Distrito de Chicama.

**Palabras Claves:** Gestión del Talento humano, Estrategia, Desempeño laboral, organización, colaborador.

## **ABSTRACT**

The present research work was carried out a diagnosis of the present state of the work performance of the Municipality of the District of Chicama whose objective was to make a Human Talent Management Maneuver that helps to implement, deploy and progress skills, competitiveness and wisdom that condescend to provide restoration to the research problem. The research has a explicative - purposeful design, since it aims to point out the existing problematic reality and a good strategy will help with the optimization of the research problem shown. A survey was applied to the sample corresponding to 69 collaborators and using the Ms excel program, Cronbach's alpha validity of 0.967 was obtained and locating as deductions from the statistical tables the lack of development and training circumstances, ignorance of strategic plans, nonexistent good communication between areas, among other results. Taking this into consideration, a maneuver consisting of 4 phases is founded that seeks to manage talent from incorporation and give feedback and follow-up in order to correct the problem in the work performance of the Municipality's collaborators. It is settled that developing a Human Talent Management Strategy will help improve the performance of the employees of the Municipality of the District of Chicama.

**Keywords:** Human talent management, Strategy, Work performance, organization, collaborator.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad y a nivel global, dentro de los organismos tanto del Estado como del sector privado, el personal es considerado como factor clave y primordial. Al respecto, para que la organización obtenga buenos resultados, éstas buscan reclutar el capital humano más idóneo para ocupar puestos de trabajo; siendo el área de capital humano quien se hace cargo de desarrollar todo el proceso de agrupamiento y elección de manera oportuna y adecuada; a fin de optimizar el desempeño laboral. Gestionar el talento humano dentro de las organizaciones no ha sido tarea fácil y ha estado lleno de dificultades que involucran mucho el nivel de productividad que cualquier empresa desea; ya que, si no se trabaja en ello, se puede tener un personal que no esté comprometido en el desempeño y logro de sus actividades (Castro et al., 2020). Las últimas y actualizadas tendencias de las entidades públicas que están incentivando y promoviendo la mejora en las funciones de los servidores civiles procuran el fortalecimiento de los proyectos de política estatal. (García, 2017). Actualmente, se consideran otros procesos como la proyección, agrupamiento, elección de los trabajadores, estudio de puestos, estimación, desenvolvimiento y capacitaciones; con el propósito de mejorar los tiempos y los medios a disposición con que se cuenta en la organización. (Galvis et al., 2017).

El desarrollo de gestión del talento humano para la elección de los servidores en el sector público no es una labor fácil de llevar a cabo; no es rápido, implica un planeamiento, ya que genera costos, tiempo y capacitaciones; así mismo, el reto se enfoca en la priorización de las actitudes y aptitudes de cada individuo y con ello conocer su potencial a fin de recompensarlos y desarrollar el perfil del profesional; en los cuales también se involucra el reajuste con impacto en el presupuesto, tendencias y proyección (Casana et al., 2019).

El desenvolvimiento laboral se define como la capacidad con la que se efectúan las labores, el uso de los medios; y la eficacia en el desarrollo de los fines que se ha trazado la organización; siendo que, en el Estado existe un requerimiento inaplazable de optimizar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores,

debiéndose mejorar la eficiencia y organización productiva, buscando elementos de motivación y desarrollo de habilidades y destrezas (Medina, 2017).

La problemática en el sector público refleja que el colaborador no se encuentra involucrado ni inmerso; no participa de manera activa en el progreso continuo del esquema de gestión del talento humano. Además, demuestra un alto desaliento y escasa vinculación, dando la sensación que solamente laboran para cumplir con la realización de lo encomendado y percibir remuneración al final de la jornada. (Romero et al.; 2019).

En el escenario local, estas entidades públicas van en dirección contraria a las organizaciones internacionales, reflejando así la escasez de proyectos de fortalecimiento y crecimiento profesional para con sus colaboradores, sumado casi siempre a la falta de un adecuado ambiente de trabajo (Reyes et al.; 2020). Las municipalidades del Distrito de Chicama no están excluidas ni son ajenas a lo antes descrito, ya que como organizaciones públicas cumplen un rol fundamental en proporcionar servicios a la comunidad, y que mejor modo de robustecer el desempeño laboral a través de una apropiada dirección de la capacidad humana que permita direccionar la correcta gestión municipal, y de esta manera proporcionar servicios de modo eficiente, infalible y sobre todo óptimo.

La dirección del talento humano en la mayoría de los asuntos se desarrolla de manera no aceptable, esto quiere decir que no se aplican las pautas establecidas, inclusive no se desarrollan técnicas fundamentales para el reclutamiento y selección a los trabajadores que asumirán los espacios laborales que se encuentren vacantes. Si dicho Municipio continúa desarrollando sus procesos como los viene realizando, y no propone cambios en la gestión del talento para incentivar un correcto desempeño municipal; continuará desplegando sus procedimientos sin lograr las metas de la entidad y no brindará servicios de calidad a la comunidad.

Por todo lo afirmado, la pregunta investigativa será: ¿Cuál es la influencia de la implementación de un Plan de Mejora de la gestión del talento humano en el

desempeño laboral en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2021 - 2022? Así mismo, la meta general de la tesis: Establecer la influencia de la implementación del desempeño de la capacidad humana en la labor de los empleados en un municipio del Distrito de Chicama, en el periodo 2021-2022. Y los objetivos específicos: i) Determinar el grado de desenvolvimiento laboral inicial en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el periodo 2022. ii) Realizar un diagnóstico de la dirección de la capacidad humana en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. iii) Diseñar e Implementar un Esquema de optimización de la dirección del talento humano en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. iv) Establecer el grado de desenvolvimiento laboral posterior al proceso de implementación en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. v) Establecer la influencia entre las variables de la dirección de la capacidad humana y la labor del trabajador.

Tomando en cuenta lo mencionado, se plantea la siguiente hipótesis general: la implementación de la gestión del talento humano posee una influencia positiva en la labor de los trabajadores en una Municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022.

Resolver este problema, proveerá a la Unidad de Recursos Humanos de la municipalidad, información que será útil para mejorar su problemática.

Esta indagación, a partir de la perspectiva del área de profesional, pretenderá servir como un modelo para que otras municipalidades prosigan con investigaciones para mejorarla, para que los servicios que brinda dicha entidad a través de sus servidores civiles sean de calidad y la población reciba una atención conveniente. Así mismo, desde la perspectiva social, buscará incrementar la vinculación y el sentido de pertenencia del personal para con sus instituciones públicas, contribuyendo de esta manera a mejorar el avance profesional de los trabajadores y con la sociedad, ya que un personal que se siente comprometido con su institución trabajará motivado y ofrecerá un mejor servicio de atención a la sociedad.

## II. MARCO TEÓRICO

Para Suárez, Y. (2018) el Nuevo estilo de liderazgo de las empresas colombianas es un tema muy importante ya que esta nos permite determinar los elementos de gestión que se utilizan en la gestión del talento.

Para Mejía, E. (2021) el vínculo entre la dirección de la aptitud humana, el desempeño y la efectividad de las prestaciones es muy importante dentro del ayuntamiento parlamentario.

Para Manuel, M. (2020) la información que nos comparte es que da a conocer los servicios públicos en la gestión municipal y sugerencias para mejorar la calidad. Ante cambios en la administración pública y servicios públicos los artículos revisados deben estar siempre orientados a la ciudadanía.

Para Arias, M. (2019) los talentos de la nueva gestión pública, define que el individuo tiene un rol decisivo en el éxito de su conducción y avance en beneficio de la comunidad que sirve a los talentos en términos de actitud gerencial.

Según Boada, L. (2019) la satisfacción del personal siempre influye de modo efectivo en su labor dentro de las empresas, no obstante, diversas investigaciones respecto a diferentes plazas de trabajo evidencian conclusiones diferentes en relación a este punto.

Mora, V. (2012), hace énfasis que la conducción de la capacidad del individuo es una técnica vital, importante para hacerle frente a recientes retos que traza el entorno. Concebimos por conducta laboral, aquel que muestran las personas en el desenvolvimiento de sus acciones de trabajo, esto es, lo que realizan y que los otros observan como su contribución a la obtención de las metas del grupo empresaria. Franklin, E. & Krieger, M. (2011).

Cubas, F. (2013) define al sujeto como lo más fundamental y ser razonable con ello. Todas las acciones y decisiones trascienden de manera continua en los individuos que constituyen dicho grupo.

Jara, M (2018) la dirección de la capacidad humana en la optimización de la dirección estatal y el desenvolvimiento en el trabajo, se considera muy importante para toda entidad pública permite a cada colaborador ser más eficiente al momento de realizar las actividades que le corresponden.

Mazurek (2018) refiere que la capacidad humana vinculada al desenvolvimiento en el trabajo, constituye uno de los enormes retos que aparecen para el planeta en el futuro a grado corporativo.

Puma (2017) manifiesta que el desenvolvimiento en cuanto al trabajo es el desempeño del trabajador ante los objetivos trazados. Mantiene los posteriores fundamentos con el fin de alcanzar las metas anheladas.

Prado (2016), señala que, para realizar una medición del desenvolvimiento en el trabajo, se tiene en consideración 05 conceptos elementales: aquello que empleado consigue realizar, esto es, autovalorar su óptimo desenvolvimiento, potencial para adecuarse al avance científico y especializado.

Anaya y Paredes (2015) manifiestan que mantener presente la evolución del desenvolvimiento del trabajador optimiza y fortalece el ámbito laboral dentro del conjunto de personas.

Cacsire (2019) refiere que el empeño de la persona y el desenvolvimiento en el trabajo son fundamentales para que las entidades funcionen de manera óptima, esto mostraría que si el trabajador se siente parte de la organización desplegaría todo su empeño para lograr las metas organizacionales trazadas.

Inga (2019) manifiesta que hay diversos postulados concernientes a la dirección de la capacidad humana y su desenvolvimiento en el trabajo; no obstante, en la práctica esto no se evidencia dado el escaso enfoque de las instituciones en el trabajador.

Miranda (2018) manifiesta la correlación que posee el talentoso y el desempeño de aquellos trabajadores en su labor. Este estudio no muestra firmeza, debido que evidencia la unión, conjunto de procedimientos y estabilidad en el trabajo de los empleados, de la misma manera el desenvolvimiento laboral no muestra tenacidad, en la evaluación de sus labores y la aprobación de su progreso de habilidades.

Según Pérez (2017), el plan de conducción de las habilidades de una persona son acciones planificadas, las cuales que admiten hacer uso del capital humano de manera eficiente, cuyo objetivo es lograr aquellos objetivos de la

corporación, sin dejar de lado la comodidad y compromiso de los empleados, a través de un óptimo conocimiento de organización.

Aguilar (2017) manifiesta que la conducción de la capacidad persigue la comodidad del empleado y su evolución respecto a lo laboral y humano dentro de una institución, se deberá contar dos características importantes, como son los objetivos de la institución frente al desenvolvimiento en el trabajo, el concepto del empleado de acuerdo su desenvolvimiento y los beneficios que ofrece la organización.

Saavedra (2019), Se tiene en consideración los argumentos de los postulados del desenvolvimiento del trabajo, manifiesta que elaborar un proyecto que direcciona la capacidad coadyuva a optimizar los rangos de desenvolvimiento y robustece los planeamientos de preparación y su desarrollo.

Jáuregui (2017) refiere en los alcances de su estudio, que ciertamente predomina 01 mínima vinculación entre la dirección de la capacidad del individuo y el desenvolvimiento del trabajo, y desarrollar planeamientos que se encuentren orientados a optimizar el desenvolvimiento del medio humano, posibilita, en esta situación, la consecución de los efectos activos y rendimiento.

Majad (2016) manifiesta que se tiene que considerar los valores, dogmas, funciones y la colectividad para lograr direccionar de manera eficaz a la capacidad de la persona.

### **Procesos para integración de personas**

Castaño, López, & Prieto (2011), manifiesta que en el supuesto que se producen requerimientos para juntar individuos, en primer lugar, se debe delimitar el perfil del puesto con el trabajador.

#### **a. Reclutamiento de personal**

Chiavenato (2009), conceptualiza el agrupamiento de trabajadores como el conjunto de procedimientos donde se da a conocer las posibilidades de índole laboral y atrae postulantes para que formen parte del desarrollo de elección.

#### **b. Finalidad**

Antezana & Linkimer (2015), señala que el objetivo del agrupamiento de personal es ubicar al sujeto idóneo para que desarrolle y asuma un cargo,

teniendo en consideración el perfil del que se requiere y las aptitudes de la persona que va postular.

### **c. Fuentes y medios de reclutamiento**

Para García y otros (2016), son las vías que utiliza una organización para reunir aspirantes para el cargo disponible. Podrían ser interiores o exteriores

### **d. Selección de personal**

Castaño (2011), refiere que durante el presente período se debe contar con datos que detallen las peculiaridades de aquellos aspirantes y características que valgan para afinar el cargo a desenvolverse.

### **e. Recomendaciones para la selección de personal**

Antezana & Linkimer (2015), refieren esto en el transcurso de la elección: Las entrevistas y evaluación de selección deben servir para que el postulante pueda exponer sus capacidades, sapiencias y destrezas en relación al puesto.

### **Procesos para la organización de personas:**

Castaño, López, & Prieto (2011), manifiestan respecto a tal conjunto de procedimientos pretende seleccionar al aspirante que óptimamente encuadre a las particularidades del cargo y de la entidad.

Corral (2007), manifiesta que cometer un error al elegir empleados, conlleva efectos manifestadas en la parte económica, así como también en el conjunto laboral, generando desmotivación e incertidumbre en la realización de sus labores.

### **a. Orientación a las personas**

Chiavenato (2009), refiere que tal conjunto de procedimientos es información dada a las personas que apoyan en relación a su labor, con el objetivo de adaptarse a la organización.

### **b. Diseño de puestos**

Angulo (2004), refiere que es un procedimiento elemental en una organización ya que persigue establecer objetivamente los roles que la persona debe perseguir y acatar en pro de la empresa.

### **c. Evaluación del desempeño profesional**

Sánchez & Calderón (2012), conceptualiza que una prueba a los trabajadores es un conjunto de procedimientos, al que tiene que darse tiempo y el bastante valor para edificarlo y afianzarlo a fin de una correcta ejecución.

Milkovich & Boudreau (1994) citado en Chiang & San Martín (2015), refiere respecto al examen del desenvolvimiento pretende estudiar el desempeño del individuo, para luego, proyectar sus acciones, pulir su desenvolvimiento y apoyarlo en su competitividad.

### **Proceso para Recompensar a las personas**

Peña (2015), refiere que se generan elementos como la distinción y la diferenciación que aportan a la organización a incentivar a las personas que apoyan, asimismo crear un clima de comodidad en la empresa, debido a que esto impacta en su estimulación y desenvolvimiento.

Nazario (2006), manifiesta que una recompensa es un instrumento que persigue la estimulación a un trabajador o el grupo de labores.

#### **a. Remuneración**

Chiavenato (2009), señala que es la contraprestación que un trabajador obtiene por su desempeño en el ámbito profesional, competencias y las metas logradas dentro de la organización.

#### **Principales remuneraciones**

Sarmiento, González, Sánchez, Manrique, & Silva (2009), muestran: Salario mínimo. Las bonificaciones: remuneraciones adicionales en resarcimiento de elementos exteriores diferentes a su labor. Asignaciones: gratificaciones adicionales que persiguen la realización de sus pagos en casa, gastos en alimentos, gastos escolares, vacaciones y muerte de algún integrante el grupo familiar.

#### **b. Programa de incentivos**

Satey (2014), manifiesta que un estímulo de tipo monetario tiene como objetivo la estimulación del trabajador para el logro de sus metas, estos se evidencian en remuneraciones, asistencia social, bonos, comisiones y otros.

Juárez (2014), conceptualiza a la estimulación como un valor económico, orientado al trabajador en situación de cumplimiento de las metas establecidas.

### **c. Prestaciones y servicios**

Infantes, Mucha, & Egúsqiza (2012), manifiestan que los trabajadores mayormente obtienen rentabilidad, distintas organizaciones ofrecen el servicio alimentario con el objetivo de optimizar las ganancias del empleado.

### **Proceso para desarrollo de las personas**

Palos (2011), refiere en relación al mejoramiento de las capacidades de los individuos es importante para desplegar sus aptitudes, este proceso persigue la generación de conciencia en el empleado, aumentando sus topes para seleccionar y robusteciendo sus vínculos con otros.

#### **a. Capacitación**

Jamaica (2015), refiere que la preparación tiene como objetivo la obtención de información nueva para el trabajador y un mayor desenvolvimiento en la conducción de sus roles.

#### **b. Creatividad e innovación**

Chiavenato (2009), señala que la capacidad de creación es utilizar la ilusión orientada a desarrollar un conflicto afín que proporcione orden en la entidad.

Beneficios de la creatividad

Ruiz (2011), refiere que la invención proporciona las siguientes utilidades: resultados óptimos respecto a costos. Optimización de las capacidades de trabajo. Crecimiento de la estimulación.

#### **c. Administración del cambio**

Quirant & Ortega (2006), refiere que para alcanzar los objetivos dentro de una empresa se deberá considerar las siguientes particularidades: Tiempo de adaptación al acuerdo de la organización.

### **Proceso para retener a las personas**

Sánchez (2017), manifiesta que con la finalidad de conservar a los trabajadores se tiene que contar con un espacio laboral óptimo.

### a. Higiene laboral

Vallejo (2016), manifiesta que la “Higiene laboral” son puntos que están orientados a resguardar al trabajador de manera externa y mental.

### b. Seguridad laboral

González, López, & Blanco (2015), indican que se trata de actividades que tienen como objetivo prevenir percances ocupacionales. Sucesos de carácter físico e incendios son algunos de estos sucesos.

### c. Calidad de vida en el trabajo

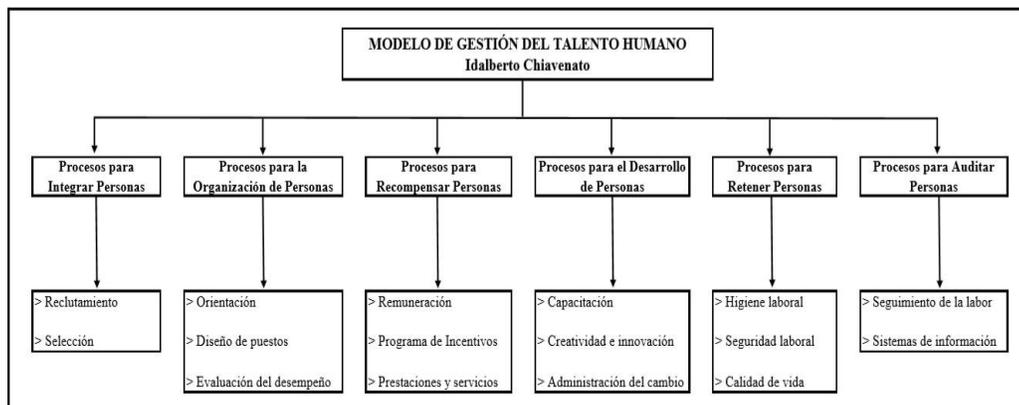
Walton (1973), mencionado en Alves & Cirera (2013), expresa que concurren numerosos juicios para otorgar una excelente calidad vital y posee en consideración estos: Salarios apropiados y concordantes al entorno laboral.

### d. Estrategias para la retención de personal

Gonzales (2009), expresa estas consideraciones para mantener a los colaboradores: Beneficios de carácter monetaria: Seguros vida. Fondo de trabajadores. Sencillez de créditos hipotecarios. Bonificaciones e alicientes.

### Procesos para auditar

Martínez (2017), comenta que la evaluación se emplea para analizar las transacciones, labores o conjunto de procedimientos que se desarrollan en un grupo empresarial, laborando para la dirección de una empresa.



**Figura 1:** Modelo de gestión de Talento Humano

Fuente. Del libro de Gestión del Talento Humano (2009). Autor. Idalberto Chiavenato

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

El estudio utilizado tomó de igual modo, la denominación de estudio práctico, empírico, activa o dinámica, asimismo, vinculado profundamente con el estudio base, se encontró manejado de un modo fundamental de las contribuciones de carácter teórico, que proporcionan ganancias y tranquilidad al grupo de individuos (Valderrama, 2013).

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Se aplicó un diseño experimental Pretest y Posttest, en el cual, al grupo de visitantes se le aplicó la prueba dos veces, antes y después del tratamiento experimental, el cual se diagrama de la siguiente forma:

$$O1 \rightarrow X \rightarrow O2$$

Donde:

O1: Medición antes de aplicar el tratamiento (pretest)

O2: Medición después de aplicar el tratamiento (pos prueba)

X: Plan de Gestión del Talento Humano.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** Dirección de la capacidad humana, que tiene la función dentro de la organización, centrada en el reclutamiento, en la gerencia y en la dirección de los individuos que laboran en la institución.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral, que viene a ser el óptimo desempeño que evidencia el trabajador al realizar su labor, siendo imprescindible en las distintas entidades, transformándose en un plus extra para los grupos empresariales.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población:** El grupo de individuos analizados, se encontró conformada por el número total de trabajadores que se desempeñan laboralmente en un Municipio del Distrito de Chicama, quienes trabajan en las distintas áreas, subgerencias, y unidades, en un total de 69 personas.

**Muestra:** Dado que el grupo de individuos analizados es pequeño, se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico: intencional ya que participaron todos los colaboradores de la municipalidad. Según Otzen y Manterola (2017) dentro del muestreo no probabilístico intencional, se permite seleccionar aquellos casos que son convenientes por accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, considerando según los criterios del investigador el tamaño adecuado de muestra.

**Unidad de Análisis:** Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), las unidades de análisis se caracterizan en virtud de cualidades o particularidades que las distinguen unas de otras, de modo total o parcial; pueden ser ordenadas según cierto criterio.

En la presente investigación, la unidad de análisis fueron los colaboradores de una municipalidad del distrito de Chicama, y se tomó como criterios para integrar la muestra los que figuran a continuación:

Criterio de Inclusión:

- Colaboradores varones y mujeres.
- Que se encuentren laborando actualmente en una municipalidad del distrito de Chicama.

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

**Técnica:** En esta investigación, se aplicó una técnica que recogió información; a través del cual, tomó todos los apuntes necesarios, esta es la Encuesta.

La indagación estuvo orientada a conseguir información, respecto de la forma de pensar de los empleados de la municipalidad, a través de la realización de un cuestionario relacionado con la variable desempeño laboral; el recojo de información se consiguió a través de una lista de preguntas.

Instrumento de recolección de datos: La lista de preguntas es el mecanismo elegido en esta tesis. Bernal (2013) señala que es “un conjunto de interrogantes hechas para conseguir información que permitan efectuar las metas de la investigación.”. (p. 217).

Variable Gestión del talento Humano	Variable Desempeño Laboral
Técnica: Revisión Documentaria	Técnica: Entrevista
Instrumento: Encuesta	Instrumento: Cuestionario

### 3.5. Procedimientos

Etapa 1: Se midió el desenvolvimiento en el trabajo inicial de los empleados de una Municipalidad: Se aplicó una encuesta a través del llenado de un listado de preguntas realizado a los jefes inmediatos que laboran en la organización en donde se evaluaron los aspectos de desempeño laboral como: organización, aspectos y características, etc., de todos los trabajadores.

Etapa 2: Se diagnosticó la dirección de la persona con habilidades en una municipalidad: Se aplicó un análisis de la encuesta pre-test a todos los conjuntos de procedimientos involucrados en la Dirección de la Personas con Habilidades Humano de una Municipalidad del distrito de Chicama.

Etapa 3: Se diseñó e implementó un proyecto de optimización de la dirección de la capacidad humana en una municipalidad del Distrito de

Chicama, en base a las necesidades de mejora, de modo que al ser aplicado mejoró el desenvolvimiento del trabajo de los empleados.

Etapa 4: Se midió el desenvolvimiento del trabajo de los empleados, posterior a la aplicación del plan de mejora, aplicándose la misma encuesta que antes de la ejecución del proyecto de optimización, de modo que se pudo medir con el mismo instrumento ambos momentos.

Etapa 5: Se determinó el nivel de mejora del desenvolvimiento en la labor de los trabajadores de una Municipalidad del distrito de Chicama mediante una prueba T para la diferencia de promedios.

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

Con intención de esclarecer estadísticamente la información recogida por medio del instrumento empleado mediante tablas, gráficos, así mismo se ejecutó el coeficiente Alpha de Crombach para la obtención de la probabilidad de buen funcionamiento del instrumento en uso. Adicionalmente se aplicó una prueba T para la diferencia de los promedios entre momentos, para antes de la ejecución del proyecto de optimización y posterior a la ejecución del proyecto de optimización, donde se determinó si la elaboración de un proyecto de optimización de la Dirección de la Capacidad Humana impacta sobre el Desempeño Laboral.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente tesis se concertaron los puntos moralistas que son vitales dentro de la tesis, cuenta con la aprobación de la Municipalidad, del mismo modo cuenta con la colaboración, aceptación y consentimiento de los colaboradores y subgerencias que coadyuven con lo que le corresponde para la tesis y así lograr determinados efectos los mismos que serán expuestos con entera claridad, se plasmó en este informe los

datos de la información veraz y sin manipulación de ningún tipo. De igual forma, se mantiene la simplicidad, el anonimato de los individuos parte de la investigación y el respeto hacia cada uno de nuestros investigados en todo momento, manteniendo en anonimato la anonimidad de las personas que colaboran como informantes en esta investigación, cuidando que la propagación de los datos adquiridos tenga un carácter únicamente científico.

#### **IV. RESULTADOS**

##### **DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN:**

La Municipalidad distrital de Chicama se encuentra a cargo del distrito de Chicama, ubicado en el departamento de La Libertad, Chicama es una localidad cuya superficie 897,00 km<sup>2</sup>, coordenadas geográficas; Latitud: -7.84278; Longitud: -79.1439; Latitud: 7° 50' 34" Sur; Longitud: 79° 8' 38" Oeste; y una población aproximada de 15492 Habitantes.

La municipalidad Distrital de Chicama tiene 7 subgerencias, cada una de ellas con diferentes unidades, divisiones y jefaturas.

Desde que comenzó la presente tesis se hizo uso de un método de observación empírica, el cual permitió definir el problema de la tesis mencionada, a partir de ello se muestra la situación en la actualidad del desenvolvimiento en cuanto al trabajo de los empleados de la municipalidad, de esta forma se utilizó el listado de preguntas a través de un cuestionario, el cual fue un instrumento de recolección confiable y de óptimos resultados del entorno en concreto de la Municipalidad.

**Etapas 1:** Medir el desenvolvimiento en el trabajo inicial de los trabajadores de un Municipio

Se realizó la medición del desempeño Laboral de los colaboradores de una Municipalidad del Distrito de Chicama, test aplicado por los jefes inmediatos, donde se evaluó 6 dimensiones del desempeño laboral, Orientación a los resultados, Calidad, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en Equipo y Organización.

A continuación, se presenta en la Tabla 1, los resultados generales del desempeño laboral en estado inicial, antes de aplicar el plan de mejora.

**Tabla 1:** Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
39	-	51.2	Muy Bajo	11	16%
51.2	-	63.4	Bajo	13	19%
63.4	-	75.6	Regular	16	23%
75.6	-	87.8	Alto	17	25%
87.8	-	100	Muy alto	12	17%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el nivel de desempeño laboral referido a nivel alto (25%) y muy alto (17%) agrupan el 42% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (23%), bajo (19%) y muy bajo (16%) suman un 57% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama. Lo que demuestra descriptivamente que no existe plenitud laboral

**Tabla 2:** Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Orientación de Resultados en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
5	-	6.8	Muy Bajo	6	9%
6.8	-	8.6	Bajo	13	19%
8.6	-	10.4	Regular	19	28%
10.4	-	12.2	Alto	22	32%
12.2	-	14	Muy alto	9	13%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango de desenvolvimiento del trabajo en la dimensión de orientación a los resultados, referido a nivel alto

(32%) y muy alto (13%) agrupan el 45% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (28%), bajo (19%) y muy bajo (9%) suman un 56% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama.

**Tabla 3:** Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Calidad, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
7	-	9	Muy Bajo	13	19%
9	-	11	Bajo	12	17%
11	-	13	Regular	22	32%
13	-	15	Alto	15	22%
15	-	17	Muy alto	7	10%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango de desenvolvimiento del trabajo en la dimensión de calidad, referido a nivel alto (22%) y muy alto (10%) agrupan el 32% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (32%), bajo (17%) y muy bajo (19%) suman un 68% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama.

**Tabla 4:** Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Relaciones Interpersonales, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
4	-	6	Muy Bajo	11	16%
6	-	8	Bajo	16	23%
8	-	10	Regular	23	33%
10	-	12	Alto	11	16%
12	-	14	Muy alto	8	12%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango de labor del trabajo en la dimensión Relaciones personales, referido a nivel alto (16%) y muy alto (12%) agrupan el 28% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (33%), bajo (23%) y muy bajo (16%) suman un 72% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama.

**Tabla 5:** Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Iniciativa, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
3	-	5	Muy Bajo	3	4%
5	-	7	Bajo	12	17%
7	-	9	Regular	19	28%
9	-	11	Alto	17	25%
11	-	13	Muy alto	18	26%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango de labor del trabajo en la dimensión Iniciativa, referido a nivel alto (25%) y muy alto (26%) agrupan el 51% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (28%), bajo (17%) y muy bajo (4%) suman un 49% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama.

**Tabla 6:** Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensión Trabajo en Equipo, en el gobierno local del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
6	-	8.6	Muy Bajo	6	9%
8.6	-	11.2	Bajo	17	25%
11.2	-	13.8	Regular	12	17%
13.8	-	16.4	Alto	24	35%
16.4	-	19	Muy alto	10	14%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango de labor del trabajo en la dimensión trabajo en equipo, referido a nivel alto (35%) y muy alto (14%) agrupan el 49% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (17%), bajo (25%) y muy bajo (9%) suman un 51% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama.

**Tabla 7:** *Frecuencias del rango de labor del trabajo inicial, dimensión Organización, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022*

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
9	-	11.8	Muy Bajo	8	12%
11.8	-	14.6	Bajo	16	23%
14.6	-	17.4	Regular	16	23%
17.4	-	20.2	Alto	23	33%
20.2	-	23	Muy alto	6	9%
Total				69	100%

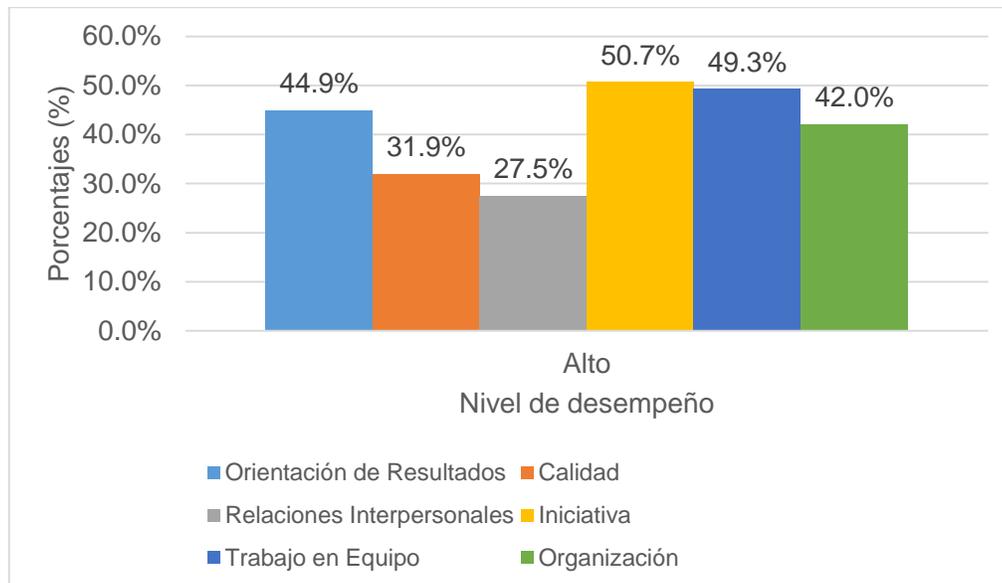
*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango de labor en el trabajo en la dimensión organización, referido a nivel alto (33%) y muy alto (9%) agrupan el 42% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (23%), bajo (23%) y muy bajo (12%) suman un 58% de los trabajadores del gobierno local de Chicama.

**Tabla 8:** *Frecuencias del nivel de desempeño laboral inicial, dimensiones agrupadas, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022*

Nivel		Orientación de Resultados	Calidad	Relaciones Interpersonales	Iniciativa	Trabajo en Equipo	Organización
Frecuencia	Bajo	38	47	50	34	35	40
	Alto	31	22	19	35	34	29
Porcentaje	Bajo	55.1%	68.1%	72.5%	49.3%	50.7%	58.0%
	Alto	44.9%	31.9%	27.5%	50.7%	49.3%	42.0%

Fuente: Datos recogidos del test



**Figura 2:** Frecuencias porcentuales simples del nivel de desempeño laboral inicial, dimensiones agrupadas, en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Fuente: Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el rango alto de labor del trabajo en la dimensión organización presenta un 42%, así mismo, en la dimensión Orientación de Resultados se tiene 44.9%, en la dimensión Calidad un 31.9%, en la dimensión Relaciones Interpersonales 27.5%, en la dimensión Iniciativa 50.7% y en la dimensión Trabajo en Equipo 49.3%, Observando como los casos más bajos los concernientes a las dimensiones de Calidad y Relaciones interpersonales.

**Etapa 2:** Realizar un diagnóstico de la dirección del talento humano en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Luego de recoger los datos que se requieren y de distinguir las principales vacíos en los proyectos y procedimientos concernientes a aquellos que constituyen la empresa objeto de investigación, se muestra la “Estrategia de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022”, con el objetivo de buscar soluciones a los problemas presentados.

### **2.1 Diagnóstico**

Se empleó un análisis asociado con los jefes inmediatos, manejando un listado de preguntas que calcula el desenvolvimiento del trabajo de los empleados en la etapa 1, posterior a este análisis se pudo arribar que:

- No se cuenta con un Mecanismo de transmisión de los Procedimientos Estratégicos.
- No se cuenta con un plan de Desenvolvimiento de Capacidades.
- No cuenta con actividades o espacios de integración.
- No se cuenta con un proceso de repartición de medios apropiados.
- No se cuenta con una óptima estrategia de Capacitación.
- No se cuenta con un esquema de sucesión de cargos y ascensos.
- No se haya ambientes de plática a grado de sectores, así como tampoco entre inspector – empleado.

De las problemáticas identificadas, las relacionadas a la gestión de talento humano y que será priorizadas en este estudio son:

No se cuenta con un Mecanismo de transmisión de los Procedimientos Estratégicos; para esta problemática se ha definido estrategias de actuación a través de: Acciones para Integración e inducción.

No cuenta con actividades o espacios de integración, del mismo modo, No se cuenta con un proceso de repartición de medios apropiados; para estas problemáticas se ha definido estrategias de actuación a través de: Sistema de Compensación e incentivos.

No se cuenta con un plan de Desarrollo de Capacidades, así mismo, No se cuenta con una óptima estrategia de Capacitación, tal como, No se cuenta con un esquema de sucesión de cargos y ascensos; para estas problemáticas se ha definido estrategias de actuación a través de: Desarrollo y retención del talento.

No se haya ambientes de plática a grado de sectores, así como tampoco entre supervisor – empleado; para esta problemática se ha definido estrategias de actuación a través de: Seguimiento y retroalimentación.

### **Etapas 3: Planeación estratégica**

Para definir las estrategias a aplicar en la institución se tomó en consideración lo establecido según Chiavenato (2009), los Procesos de Gestión del Talento Humano se resumen en seis pasos o fases para confraternizar a los colaboradores, y son: Procesos para integración de personas, Procesos para la organización de personas, Proceso para Recompensar a las personas, Proceso para desarrollo de las personas, Proceso para retener a las personas, Procesos para auditar; de las cuales se han considerado y adaptado a la siguiente maniobra que se encuentra constituida por las siguientes fases:

- **1ra Fase:** Acciones para Integración e inducción.
- **2da Fase:** Sistema de Compensación e incentivos.
- **3era Fase:** Desarrollo y retención de la capacidad.
- **4ta Fase:** Seguimiento y retroalimentación.

Luego de determinar la fase actual de la organización en investigación, se plantea un Plan de Dirección de la Capacidad Humana constituido por cuatro fases. Por lo que mostramos que fases forman parte de la estrategia que se plantea.

## I Fase: Acciones para Integración e inducción

- 1. Actividad: Proceso de Redireccionamiento de personal:** Agrupación de acciones orientadas a redireccionar potenciales empleados calificados y con capacidad de asumir lugares elementales dentro de la organización empresarial.

**Tabla 9.** *Proceso de Redireccionamiento de personal*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planteamiento de un reciente perfil de puesto.</li> <li>2. Ejecutar rotaciones laborales.</li> <li>3. Requerir opiniones internas a los trabajadores.</li> <li>4. Proyectar capacitaciones de trabajo en instituciones educativas superiores.</li> <li>5. Promociones internas.</li> </ol>	Unidad de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual metodológico orientado a la construcción de perfil de lugares de trabajo.</li> <li>• Correo de la institución.</li> <li>• Anuncios web y redes sociales.</li> <li>• Afiches y cartas.</li> </ul>

- 2. Proceso de Selección:** Mecanismos que se usa para diferenciar entre los aspirantes aptos y aquellos que no lo son y seleccionar al que se encuentra capacitado para asumir una responsabilidad o un puesto libre dentro del grupo empresarial.

**Tabla 10.** *Proceso de selección*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seleccionar previamente al 100% del total de currículums recepcionados para intervenir de las siguientes niveles.</li> <li>2. Comunicación por medio telefónico.</li> <li>3. Llevar a cabo una conversación informal vía Skype para seleccionar previamente</li> </ol>	Unidad de Recursos Humanos Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura de conversación.</li> <li>• Exámenes psicológicos (Examen de</li> </ul>

<p>al candidato acto para la siguiente etapa del proceso.</p> <p>4. Llevar a cabo un examen psicológico y psicotécnico a través de la web (máx. 1 hora) de tiempo límite de envío a partir de su aceptación. y Revisores de área (de acuerdo a los requerimientos de la selección), de los postulantes que superaron los exámenes.</p> <p>5. Evaluación de desempeño en el sector.</p> <p>6. Correo de contratación al sujeto elegido.</p> <p>7. Correo con la finalidad de brindarle las gracias a los aspirantes que no electos.</p>	<p>Municipal</p> <p>Sub-Gerencia de Administración y Finanzas.</p> <p>Sub-Gerencias.</p>	<p>personalidad, test de Wartegg, test D48 o domino y examen persona bajo la lluvia.) y psicotécnicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brainstorming o conjunto de ideas, juego de roles, y discusiones.</li> <li>• Email.</li> </ul>
--	--	--

- 3. Proceso de Contratación:** Serie de procedimientos que se origina entre el vínculo organizacional y aspirantes para asumir un lugar de labores, hasta alcanzar al desarrollo del contrato.

**Tabla 11.** *Proceso de contratación*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
1. Petición de documentación personal (copia de Documento Nacional de Identidad, cv renovado, copia de certificado laboral y de estudios, recibo de servicios, etc.). – tiempo estimado 5 días.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria general (mesa de partes)</li> <li>• Unidad de Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulario de declaración juradas.</li> <li>• Documento de convenio.</li> </ul>
2. Rubrica de declaraciones juradas y otros requisitos solicitados por la empresa.		
3. Rubrica del documento de acuerdo (duración de 06 meses).		

- 4. Proceso de inducción:** Es el procedimiento inicial en el cual se mostrará los datos de investigación sobre su puesto, que le permitirá integrarse de manera más rápida al lugar de trabajo.

**Tabla 12.** *Proceso de inducción*

<b>Plan de trabajo</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fuentes</b>
1. Exhibición del video de la institución (reseña histórica, organigrama, metas estratégicas y competencias del sector).	• Unidad de Recursos Humanos	• Proyectoros
2. Conversación de inducción específica de fines trascendentales (perspectiva, objetivo, valores).	• Gerencia Municipal	• Guía de Distribución y Funciones
3. Exposición de inducción, introducción e ilustración del MOF.	• Sub-Gerencia de Administración y Finanzas.	• Manual de Inspección.
4. Presentación del empleado nuevo ante el grupo de labores.	• Sub-Gerencias	• Sala de conversaciones
5. Reforzamiento de las capacidades.		
6. Apoyo de un trabajador de área que por el lapso de 15 días asista al nuevo empleado en el desarrollo de sus actividades.		
7. Inspección del Jefe Inmediato 01 vez por semana.		

- 5. Proceso de Evaluación:** Este proceso de control del desempeño del trabajo del trabajo, con la finalidad de adoptar de decisiones objetivas respecto a la capacidad humana.

**Tabla 13.** *Proceso de evaluación*

<b>Plan de trabajo</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fuentes</b>

<p>1. Los empleados estarán en modo de prueba de dos formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba del desenvolvimiento laboral cada 06 meses del personal que se tiene bajo responsabilidad (Respons. Administrador) y del Administrador (Respons. Gerente. Municipal).</li> <li>• Prueba trimestral de área (Respons. Jefe/Administrador).</li> </ul> <p>2. Los puntos elementales a tener presente en el examen son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades básicas (cuanto genera, eficiencia, adopción de decisiones, empatía, labores en equipo, personalidad)</li> <li>• Capacidades vitales (convicción en el puesto, experiencia metódica del puesto, claridad en las metas.).</li> <li>• Satisfacción de las metas del mes, así como trimestrales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia Municipal</li> <li>• Administrador</li> <li>• Sub-Gerencia de Administración y Finanzas.</li> <li>• Sub-Gerencias</li> </ul>	<p>Formato de evaluación del desenvolvimiento web.</p>
---	--	--

## II Fase: Sistema de compensación e incentivos

1. **Reestructura de la Escala de Remuneraciones:** Esquema que diseña el rango de remuneraciones que le corresponde al empleado de acuerdo a su nivel conocimientos y de preparación vinculada a su puesto.

**Tabla 14.** *Proceso de Reestructura de la escala de remuneraciones*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<p>La escala salarial planteada se encuentra dentro de lo fijado por el mercado económico y considerando el desarrollo estructural del grupo empresarial en los últimos cinco años.</p> <p><b>Gerencia Municipal</b></p> <p>✓ <i>Remuneración actual Gerente Municipal. Propuesta:</i> aumento de 10% sobre salario actual.</p> <p>✓ <i>Sueldo actual Sub-Gerentes. Propuesta:</i> aumento de 10% sobre salario actual.</p> <p><b>Administración y Finanzas</b></p> <p>✓ <i>Sueldo actual Administrador: Propuesta:</i> aumento de 15% sobre salario actual.</p> <p>✓ <i>Sueldo actual Asistentes Administrativos: Propuesta:</i> aumento de 10% sobre salario actual.</p> <p>✓ <i>Sueldo actual Operarios: Propuesta:</i> mantener salario actual.</p> <p>Se plantea igualmente que los pagos aumenten dependiendo de la prueba de sus labores.</p>	<p>Unidad de Recursos Humanos</p> <p>Finanzas</p>	<p>Formato de remuneración actual.</p>

2. **Política de Incentivos:** Programa de beneficios extras al sueldo base correspondiente a cada puesto.

**Tabla 15.** *Proceso de política de incentivos*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<p><b>Incentivos extras no cuantificables en dinero:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un día libre al mes según productividad</li> <li>✓ Ajuste de jornada de trabajo para los empleados que se encuentre siguiendo estudios.</li> <li>✓ Opciones de crecimiento laboral desde el primer año de trabajo.</li> <li>✓ Acuerdos institucionales con grupos educativos</li> <li>✓ 01 día libre para con la finalidad de presenciar las actuaciones del día del padre o de la madre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Unidad de Recursos Humanos</li> <li>✓ Finanzas</li> <li>✓ Gerencia Municipal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esquema de datos de orden de objetivos de cada mes</li> <li>✓ Formulario de programación de horas de trabajo</li> <li>✓ Estados Financieros.</li> <li>✓</li> </ul>

### III Fase: Desarrollo y retención del Talento

- 1. Programa de capacitación y desarrollo de talentos:** Procedimientos que coadyuvan a diseñar y robustecer experiencias y aptitudes que posee el empleado y son elementales para su desarrollo inicial y en el trabajo. Procedimientos que coadyuvan a diseñar y fortalecer experiencias y capacidades que tiene el trabajador y son elementales para su vida personal y en el trabajo.

**Tabla 16.** *Proceso de programa de capacitación y desarrollo de talentos*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<p><b>1. Charla de retroalimentación de funciones:</b> El superior o responsable de cada sector debe diseñar una exposición con los metas vitales de la entidad (proyección, labor, aptitudes), la finalidad del sector, los métodos para llegar alcanzarlo y las asignaciones de los intervinientes y exponerla mensualmente solo 01 vez al terminar el día de labores de trabajo con su equipo.</p> <p><b>2. Taller de habilidades:</b> A través del aporte de expertos se tiene que desarrollar cada 06 meses o una vez al año, un curso acreditado que facilite al empleado el conocerse así mismo y permita brindar esos saberes en el desenvolvimiento de lo asignado. Este curso deberá contar con diversos temas principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoconocimiento y autoestima</li> <li>✓ Conjunto de habilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Recursos Humanos</li> <li>• Administrador y Sub-Gerentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libro de concurrencia a sesiones.</li> <li>• Sala de sesiones.</li> <li>• Proyector es</li> <li>• Formulario mecanismo de prueba</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dominio y labor grupal</li> <li>✓ Contacto directo efectivo y prestación al individuo que requiere.</li> <li>✓ Labor bajo supervisión constante y manejo de presión en el trabajo.</li> </ul> <p><b>3. Institución de Líderes</b></p> <p><b>Organizacionales:</b> Se sugiere elegir 01 o 02 empleados por grupo de labores que tengan la capacidad de identificar por un lapso de tiempo al trabajador que muestra problemas en el desenvolvimiento de sus asignaciones y luego de posicionarlas brindarles retroalimentación.</p>		
---	--	--

- 2. Programa de Retención del Talento Humanos:** Conjunto de planes que se orientan a que el empleado cuente con un sentido de pertenencia a la empresa y siga otorgando sus habilidades y aptitudes para el crecimiento organizacional de la empresa.

**Tabla 17.** *Proceso de programa de retención del talento humano*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<p>Se propone implementar:</p> <p><b>Higiene y Seguridad laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atenciones de salud al año.</li> <li>✓ Prestación de control y rastreo de lesiones individuales, generadas por molestias profesionales.</li> <li>✓ Botiquín de primeros auxilios por área.</li> <li>✓ Mochila de emergencias para desastres naturales.</li> <li>✓ Implementar una comitiva de simulación de accidentes.</li> <li>✓ Manual de indicaciones de seguridad por sector.</li> </ul> <p><b>Calidad de vida en el trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Email de saludo de cumpleaños a la prole y cónyuge del empleado.</li> <li>✓ Aplicación de acciones de integración entre trabajadores cada 06 meses, donde puedan intervenir incluso los familiares.</li> <li>✓ Cubrir el 50% de los estudios de empleados que se encuentren cursando una carrera profesional, posgrado, cursos o talleres.</li> <li>✓ Acuerdos pedagógicos para los hijos de los empleados.</li> </ul>	<p>Unidad de Recursos Humanos</p> <p>Comité de seguridad y salud laboral.</p> <p>Área finanzas Gerencia Municipal</p>	<p>➤ Email Cuaderno de cargos.</p> <p>➤ Ficha de evaluación del colaborador.</p> <p>Solicitud de convenios.</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Apertura para conseguir préstamos vivienda o vehiculares con tasas bajas.</li><li>✓ Certificado de Distinción al colaborador del mensual.</li><li>✓ Promoción y crecimiento laboral.</li><li>✓ Convenios indefinidos después del primer año de haber ingresado.</li><li>✓ Facilidad de horarios.</li></ul>		
--	--	--

#### IV Fase: Seguimiento y retroalimentación

1. **Seguimiento y control del talento humano:** Es un proceso de supervisión del desempeño de los empleados para identificar falencias y proporcionar retroalimentación.

**Tabla 18.** *Proceso de seguimiento y control del talento humano*

Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
<p>Teniendo en consideración el mercado de la capacidad actual se plantea medir al trabajador con los siguientes Indicadores de Gestión (KPI):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tiempo de capacitación y entrenamiento:</b> busca medir la totalidad de horas en reforzar conocimiento y el promedio por trabajador, de igual modo se debe medir en este indicador el costo de la capacitación y su impacto en la optimización en el desenvolvimiento en el trabajo.</li> <li>➤ <b>Tiempo en alcanzar los objetivos:</b> se orienta en medir la eficacia de los empleados y el impacto del proceso de selección. Los plazos fijados y los objetivos deben ser medibles, para ello se puede hacer uso de los indicadores de Dirección.</li> <li>➤ <b>Rotación de personal:</b> orientado a medir la duración de los trabajadores y el sentido de pertenencia, se puede calcular contando las renuncias y la totalidad de empleados de la organización. Se debe tener en cuenta el 5% como una cifra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Unidad de Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Indicadores de Gestión</li> </ul>

<p>positiva de rotación, de este modo se tiene como finalidad no aumentar los costos en selección.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Ausentismo e impuntualidad:</b> orientado a cuantificar las faltas del empleado al centrode labores dependiendo de la causa. Este indicador se utiliza para cuantificar el nivel de fidelidad del empleado con la organización</li> <li>➤ <b>Retención de talentos:</b> este indicador facilita la identificación a los trabajadores importantes y elementales para el grupo empresarial según sus puestos. Para poder calcularlo de debe tener en tener en consideración la cantidad al año de trabajadores clave entre el número de colaboradores clave actual.</li> <li>➤ <b>Tiempo de vacantes pendientes de cubrir:</b> Este indicador facilita la valoración del área de Dirección de personas para ocupar las puestos vacantes y el tiempo que requiere para realizarlo.</li> </ul>		
---	--	--

#### 4.1 Aplicación de la Estrategia:

Al tener en consideración que la estrategia plantea un cambio de las acciones ejecutadas en la actualidad por la organización, su empleo se encuentra vinculado a la disponibilidad y tiempos sugeridos por la unidad de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal.

## **4.2 Evaluación de la Estrategia:**

Se plantea que las valoraciones de las fases queden de la siguiente forma:

**1ra Fase:** El ciclo de examen de las actividades será de manera trimestral y el examen del desenvolvimiento será valorado semestralmente.

**2da Fase:** El ciclo de examen y reestructuración de esta fase será cada mes teniendo en consideración el tiempo del empleado y su progreso en el cumplimiento de objetivos.

**3ra Fase:** Esta etapa será valorada cada 06 meses, de acuerdo al nivel de complacencia y pertenencia que el trabajador muestra en la organización.

**4ta Fase:** Los mecanismos de medición se desarrollarán cada mes para identificar las dificultades y encontrar soluciones con celeridad.

### **Análisis del Costo total de la implementación de las Estrategias de Gestión del talento Humano.**

Asimismo, en las tablas 13, 14, y 15 se presentan los presupuestos asociados a la implementación de las estrategias y a las propuestas de valoración y control del talento humano.

**Tabla 19. Presupuesto I Etapa: Acciones de Integración e inducción**

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total	
1	<b>Proceso de Redireccionamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formulación de perfil de puesto</li> <li>➤ Capacitaciones laborales a Universidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Guía metodológica para la construcción de perfil de puestos.</li> <li>➤ Anuncios web y diarios</li> <li>➤ Mensajes de invitación</li> </ul>	<p>S/ 30</p> <p>S/ 300</p> <p>S/ 100</p>	<b>S/ 5040</b>	
2	<b>Proceso de selección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Etapa de Pre selección</li> <li>➤ Exámenes psicológicos y psicotécnicos.</li> <li>➤ Examen de desenvolvimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formatos de pre selección</li> <li>➤ Test</li> <li>➤ Formato de entrevista</li> </ul>	<p>S/ 30</p> <p>S/ 1,000</p> <p>S/ 20</p>		
3	<b>Proceso de rotación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Solicitud de documentos personales</li> <li>➤ Firma de declaraciones juradas</li> <li>➤ Firma de contrato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formato de recepción</li> <li>➤ Declaraciones juradas legalizadas</li> <li>➤ Legalización de Contrato</li> </ul>	<p>S/ 20</p> <p>S/ 30</p> <p>S/ 20</p>		
4	<b>Proceso de Inducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exposición de video de la institución</li> <li>➤ Charlas de capacitación</li> <li>➤ Mejoras de conocimiento</li> <li>➤ Inspección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyectors</li> <li>➤ Formatos de inducción</li> <li>➤ Viáticos</li> <li>➤ Formato de supervisión.</li> </ul>	<p>S/ 250</p> <p>S/ 50</p> <p>S/ 810</p> <p>S/ 20</p>		

5	<b>Proceso de Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluación del Desenvolvimiento</li> <li>➤ Evaluación trimestral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formato de evaluación web</li> <li>➤ Formatos de evaluación física</li> </ul>	<p>S/ 2000</p> <p>S/ 360</p>	
---	------------------------------	--	--	------------------------------	--

**Nota:** Valor presupuestal para la primera etapa del plan de Dirección de la capacidad humana, lo concerniente a Acciones de Incorporación e inducción.

**Tabla 20. Presupuesto II Etapa: Sistema de compensación e incentivos**

<b>N°</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>1</b>	<b>Reestructuración de Escala de Remuneraciones</b>	➤ Modificación de escala salarial	➤ Inversión en remuneraciones por colaborador	S/ 6,600	<b>S/11,460</b>
<b>2</b>	<b>Escala de Incentivos</b>	➤ Incentivos monetarios ➤ Incentivos no monetario	➤ Bonos por productividad ➤ Vales de consumo	S/ 3,600  S/ 360	

**Nota:** Valor presupuestal para la segunda etapa de la estrategia de Gestión del talento humano, lo concerniente a Sistema de compensación e incentivos.

**Tabla 21. Presupuesto III Etapa: Desarrollo y retención del Talento**

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total
1	<b>Programa de Capacitación y desarrollo de Talentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Charla de retroalimentación</li> <li>➤ Taller de habilidades</li> <li>➤ Institución de líderes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ Moderador y plan de trabajo</li> <li>➤ Certificados</li> <li>➤ Fichas técnicas de evaluación</li> </ul>	<p>S/ 250</p> <p>S/ 5000</p> <p>S/ 2000</p> <p>S/ 100</p>	<b>S/11,800</b>
2	<b>Programa de Retención del talento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Campañas de salud</li> <li>➤ Botiquín</li> <li>➤ Mochila de emergencias</li> <li>➤ Manual de instrucción</li> <li>➤ Actividades integradoras</li> <li>➤ Costo de estudios 50%</li> <li>➤ Cupones de descuento</li> <li>➤ Diploma de reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementos de emergencia</li> <li>➤ Formatos de instrucción</li> <li>➤ Costo de actividades</li> <li>➤ Valor de curso</li> <li>➤ Certificado</li> </ul>	<p>S/ 500</p> <p>S/ 100</p> <p>S/ 2000</p> <p>S/1800</p> <p>S/50</p>	

**Nota:** Valor presupuestal para la tercera etapa de la estrategia de Gestión del talento humano, lo concerniente a Desarrollo y retención del Talento.

**Tabla 22. Presupuesto IV Etapa: Seguimiento y retroalimentación**

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total
----	-----------	-------------	-----------	----------------	-------------

1	<b>Seguimiento y control del talento humano</b>	➤ Implementación de Indicadores	➤ Indicadores de Gestión	S/ 200	<b>S/200</b>
---	---	---------------------------------	--------------------------	--------	--------------

**Nota:** Valor presupuestal para la cuarta etapa del plan de Dirección de la capacidad humana, lo concerniente a Seguimiento y retroalimentación.

<b>COSTO TOTAL DE LA ESTRATEGIA:</b>	<b>S/28,500</b>
--------------------------------------	-----------------

#### **Etapa 4: Medir el desenvolvimiento del trabajo de los empleados**

Luego tres semanas de haber iniciado la elaboración del plan de Dirección de talento humano, se realizó un análisis, una nueva encuesta aplicada por los jefes inmediatos a los colaboradores, para definir el nivel del progreso de optimización de la Dirección de Talento humano en la municipalidad de Chicama 2022, considerando que no se ha logrado implementar a cabalidad.

**Tabla 23.** Frecuencias del nivel de desenvolvimiento en el trabajo posterior en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022

Límite inferior	-	Límite Superior	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
39	-	51.2	Muy Bajo	9	13%
51.2	-	63.4	Bajo	16	23%
63.4	-	75.6	Regular	9	13%
75.6	-	87.8	Alto	17	25%
87.8	-	100	Muy alto	18	26%
Total				69	100%

*Fuente:* Datos recogidos del test

Nota: Del test aplicado por el jefe a los colaboradores, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el nivel de desempeño laboral referido

a nivel alto (25%) y muy alto (26%) agrupan el 51% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (13%), bajo (23%) y muy bajo (13%) suman un 49% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama. Lo que demuestra descriptivamente que hay incremento de la Gestión de talento humano.

**Etapa 5: Determinar el nivel de mejora del desenvolvimiento en el trabajo de los trabajadores de una Municipalidad de Chicama**

Como hipótesis General se tiene que, la implementación de la gestión de la capacidad humana posee una influencia positiva en la labor de los trabajadores en una Municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022.

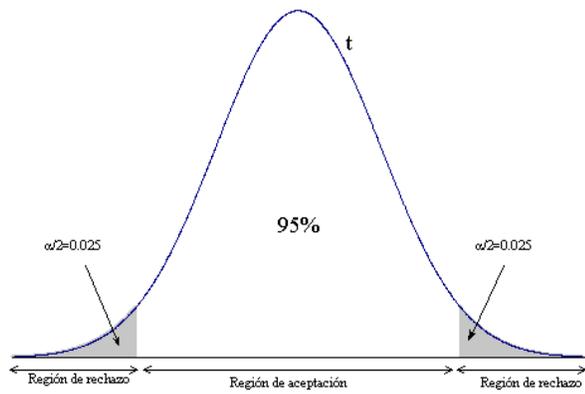
Para contrastar la hipótesis se aplicó una prueba T para la diferencia de los promedios.

$H_0: \mu_1 - \mu_2 = \Delta_0$     No existe diferencia significativa  
 $H_1: \mu_1 - \mu_2 < \Delta_0$     El Post test es mayor que el pre test

**Estadísticos para una muestra**

	N	Media	Desviación típ.
PreTest	69	70.12	15.18
PostTest	69	75.25	14.96

n	69
Intervalo de Confianza	97.5%
T	1.999
t (tabla) una cola	2.292
p	0.025
Significancia	significativo



<b><math>t_0</math></b>	<b>&lt;</b>	<b>t (tabla) una cola</b>	<b>Prueba</b>
1.999	<	2.292	Se Rechaza $H_0$

Por lo cual se puede indicar que existe diferencia significativa, donde en el post Test hay mayor promedio de puntajes de la encuesta.

## V. DISCUSIÓN

Determinar el nivel de desempeño laboral inicial en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. De acuerdo con Martínez (2017), hablar de este tema de conducción de la capacidad humana en la organización y su desarrollo en un conjunto de personas, es permitirle a la persona el desenvolvimiento total de sus capacidades, aptitudes y sus posibilidades tanto físicas como de formación, por tal consideración es importante analizar el estado inicial del desenvolvimiento del trabajo laboral de los empleados de una municipalidad del distrito de Chicama, llegando a observar que el nivel de desempeño laboral referido a nivel alto (25%) y muy alto (17%) agrupan el 42% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (23%), bajo (19%) y muy bajo (16%) suman un 57% de los colaboradores de una municipalidad de Chicama.

Para Mejía (2021) es fundamental el análisis de las características de los colaboradores, realizar investigaciones a multinivel, donde postulados tradicionales de la psicología del trabajo que lo sustentan y proporciona una mirada general de las operaciones de la organización, pues el vínculo entre la dirección de la aptitud humana, el desempeño y la efectividad de las prestaciones es muy importante dentro del entorno laboral. Así mismo, incide Suárez (2018) donde indica que el Nuevo estilo de liderazgo de las empresas colombianas es un tema muy importante ya que esta nos permite determinar los elementos de gestión que se utilizan en la gestión del talento lo que hace posible que estemos hablando de una nueva era de líderes en lo que comprende al mejoramiento del talento humano, de modo que es realmente relevante el análisis del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones o empresas en cualquier ámbito laboral.

Realizar un juicio de la dirección de capacidad humana en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022, Posterior al diagnóstico se tiene que diseñar e Implementar un Esquema de optimización de la dirección de la

capacidad humana en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. A partir de dicho análisis se alcanzó confeccionar un Plan de Dirección de la Capacidad Humana fundado en el prototipo de Dirección de Idalberto Chiavenato. La táctica que fue sugerida tiene 04 niveles (Incorporación y captación de personal calificado, esquema de Resarcimiento e incentivos, mejora y conservación del talento, rastreo y retroalimentación); además, de su aplicación, prueba y la estimación con la que se cuenta.

Tal como Suarez (2018) declara como consecuencia de su exploración que la optimización del desarrollo en el trabajo se fortalece con la vinculación conveniente de un proyecto de dirección de la capacidad humana, que tiene como propósito dar la razón al trabajador como pieza fundamental de la institución y no como un elemento más. Asimismo, comenta que el nuevo estilo de liderazgo de las empresas en Colombia es darle a la gestión de talento humano un punto primordial, porque en el mundo empresarial ya es común escuchar sobre nuevas iniciativas para motivar a los empleados en el trabajo.

Martínez (2017) indica en su investigación que el tema de conducción de la capacidad humana en la organización y su desarrollo en un conjunto de personas, es permitirle a la persona el desenvolvimiento total de sus capacidades, aptitudes y sus posibilidades tanto físicas como de formación. Es por eso que las personas que constituyen las entidades se les debe proporcionar un entorno adecuado para que se obtenga transcendencia, potencialidad y que su procedimiento sea continuo, en constante evolución, proyección y que muestre sostenibilidad al paso de los años, es de suma importancia tomar conocimiento de las grandes posibilidades con que cuentan los individuos para producir evoluciones, cambios tanto en lo social y organizacional. Por ende, se debe tener en cuenta todos los niveles de la gestión del talento humano para tener buen desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad del distrito de Chicama, enfatizar en sus capacidades es facilitarle a los individuos posibilidades de vida y de labores proporcionándoles calidad laboral y social, además de identidad, sentirse parte

y plenas garantías en el bienestar de la sociedad y de las labores, así como una postura firme en el cumplimiento de sus metas individuales.

Así mismo Mora (2012), hace énfasis que la conducción de la capacidad del individuo es una técnica vital, importante para hacerle frente a recientes retos que traza el entorno. Es promover a un grado de excelencia las capacidades personales basándose en los requerimientos operativos en el cual se avala el desarrollo y dirección de la capacidad de los individuos “de lo que saben realizar” o podrían realizar. Por tales análisis se toma en consideración la acción de diseñar e Implementar un Esquema de optimización de la dirección de la capacidad humana en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022.

Establecer el grado de desenvolvimiento en el trabajo, posterior al proceso de implementación en una municipalidad del Distrito de Chicama, en el periodo 2022, para el post test, se obtuvieron los resultados donde se puede observar que el nivel de desempeño laboral referido a nivel alto (25%) y muy alto (26%) agrupan el 51% de los colaboradores, mientras que los niveles regular (13%), bajo (23%) y muy bajo (13%) suman un 49% de los colaboradores de la municipalidad de Chicama. Lo que manifiesta descriptivamente que existe incremento de la Dirección de la capacidad humana.

Tal como lo indica Manuel (2020) Ante cambios en la administración pública y servicios públicos los artículos revisados deben estar siempre orientados a la ciudadanía y dicha finalidad deberá cumplir resultados de alta calidad.

Según Arias (2019), los talentos de la nueva gestión pública, él individuo tiene un rol decisivo en el éxito de su conducción y avance en beneficio de la comunidad que sirve a los talentos en términos de actitud gerencial además de ellos tiene un impacto en el desarrollo de los conocimientos y capacidades de quienes están a cargo, para lo cual es fundamental instruir, capacitar apropiadamente a los colaboradores que tienen relación con cargos públicos, en el caso presente, los colaboradores de una municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. Del mismo modo Mora (2012) asevera que la conducción de la capacidad del individuo es una técnica vital, importante para

hacerle frente a recientes retos que traza el entorno. Es promover a un grado de excelencia las capacidades personales basándose en los requerimientos operativos en el cual se avala el desarrollo y dirección de la capacidad de los individuos es un punto a considerar como prioritario.

Como hipótesis General se tiene que, la implementación de la gestión de la capacidad humana posee una influencia positiva en la labor de los trabajadores en una Municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. Y para contrastar la hipótesis se aplicó una prueba T para la diferencia de los promedios, donde se puede indicar que existe diferencia significativa, donde en el post Test hay mayor promedio de puntajes de la encuesta, con un valor de confianza del 97.5%, se obtienen los promedios para el pre test y post test, con 70.12 y 75.25 respectivamente; así mismo, una Desviación típica de 15.18 y 14.96, respectivamente para el pre test y post test, emitiendo un resultado de la prueba T para la diferencia de los promedios de 1.999, que al ser menor que el valor de tabla, considerado para 97.5% de confianza, el cual es de 2.292, indica que si existe diferencia entre los momentos, dando menor puntuación al pre test y mayor puntuación al post test. Indicando que si hubo mejora del desempeño laboral de los colaboradores.

Así como lo indica Boada (2019) la satisfacción del personal siempre influye de modo efectivo en su labor dentro de las empresas, no obstante, diversas investigaciones respecto a diferentes plazas de trabajo evidencian conclusiones diferentes en relación a este punto. Del mismo modo López (2018), indica que la vinculación entre la conducción de quienes laboran y la eficiencia de las prestaciones laborales, concerniente a la conducción de la capacidad de la persona y la otra a la eficiencia de las prestaciones públicas, corroborando el punto de la presente hipótesis, donde se considera influyente la gestión de talento humano sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad de Chicama. A su vez Jáuregui (2017) refiere en los alcances de su estudio, que ciertamente predomina 01 mínima vinculación entre la dirección de la capacidad del individuo y el desenvolvimiento del trabajo, considerando su rendimiento como punto de respuesta a la capacidad del colaborador.

## VI. CONCLUSIONES

1. La sustentación epistémica del transcurso de Dirección de la Capacidad Humana y su Dinámica, hizo viable normalizar las presunciones e investigaciones imperiosos para procesar el actual tratado; asimismo a través ella se pudo demostrar la presencia de diversas facultades procedimentales que se han aprovechado para optimar el desenvolvimiento en el trabajo de diversas formaciones.
2. La determinación de las propensiones históricas del sumario de Dirección de la Capacidad Humana consiente de tomar conocimiento de cómo ha progresado el procedimiento de labor con individuos y los lineamientos que la encuadran a partir de su aparecimiento, recalcando las iniciales contribuciones respecto a la definición de la Dirección del Talento expuesto a partir de la década del 90 y continua preservándose abriendo recientes peculiaridades rigiéndose al contexto de labores y la tecnología.
3. La aplicación del cuestionario como mecanismo válido y de confianza, condescendió prescribir la situación actual del desenvolvimiento en el trabajo de los coadjutores de la municipalidad y de esta forma seguir con la investigación.
4. A partir de dicho análisis se alcanzó confeccionar un plan de Dirección de la capacidad Humana fundado en el prototipo de Dirección de Idalberto Chiavenato. La táctica planteada incluye 04 niveles (Incorporación y captación de personas capacitadas, mecanismo de Compensación y alicientes, evolución y conservación del colaborador y supervisión y retroalimentación), considerando su aplicación, prueba y capital monetario.

5. La validación del Plan de Dirección de la capacidad humana fue estimada y comprobada con el procedimiento de juicio de experto, usando como referentes a cuatro expertos en Dirección de la Capacidad humana y desenvolvimiento en el trabajo quienes refieren la pertinencia y afirmación.
  
6. Como hipótesis General se tiene que, la implementación de la gestión de la capacidad humana posee una influencia positiva en la labor de los trabajadores en una Municipalidad del Distrito de Chicama, en el año 2022. Y para contrastar la hipótesis se aplicó una prueba T para la diferencia de los promedios, donde se puede indicar que existe diferencia significativa, donde en el post Test hay mayor promedio de puntajes de la encuesta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Aplicar a cabalidad el plan de Gestión del Talento Humano para optimizar el desenvolvimiento en el trabajo laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Chicama, hacia esta condición instituir lineamientos de desarrollo de la capacidad humana que posean como finalidad contener a los individuos, optimizar su ocupación y establecer espacios profesionales que consientan el desarrollo organizacional y progreso.

Formalizar y calcular el desempeño de los colaboradores apropiadamente, para de esta forma instaurar técnicas particulares de desarrollo que aprueben beneficiar la capacidad de los trabajadores y asevera el desarrollo financiero de la municipalidad.

Ubicar las necesidades de desarrollo que demandan los trabajadores y considerar las estrategias de carrera que escruten formar el acuerdo en el grupo, los coadyuven a crecer intelectualmente y logren obtener información que logren desarrollar en la municipalidad.

Establecer objetivos claros, justos y posibles que intenten promover la aptitud de crecimiento en cuanto a sus labores en una municipalidad, debido que los trabajadores tengan dilucidado lo que se busca de ellos, pueden orientar sus asignaciones y diseñar planes que se orienten a lograr sus metas individuales y los de la municipalidad.

Realizar el mismo análisis inicial a todas las municipalidades distritales de modo que se pueda definir las necesidades y fortalezas de su material humano, los colaboradores, y a su vez poder generar distintos planes de mejora de la Gestión de los recursos humanos, donde el bienestar y desarrollo de los colaboradores sea un punto importante pues de su desempeño depende el crecimiento de las entidades.

## REFERENCIAS

- Aguilar Simijaca, Jenny, 2017. La Gestión del Talento Humano, elemento clave en el desempeño del personal en la Empresa. Universidad Militar Nueva Granada. Ensayo. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Alves Correa, Dalila & Cirera Oswaldo, Yeda, 2013. Vida con Calidad y Calidad de Vida en el trabajo. Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal. Journal. Invenio ISSN: 0329-3475 Disponible en <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=87726343010>
- Anaya Gamarra, Lizeth, & Paredes Rivera, Juan, 2015. Propuesta de mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano. Tesis de grado. Lima: Universidad del Pacífico. Disponible en: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1018/Lizeth\\_Tesis\\_maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1018/Lizeth_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Antezana, Paula, & Linkimer, Madai. 2015. El Proceso de Reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Caja de Herramientas para empresas inclusivas. Journal. Costa Rica, Disponible en [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)
- Armas Ortega, Yadira, & Traverso Holguín, Paola 2017. Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad Ecotec, Ecuador. Disponible en <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestiontalento-humano.pdf>
- Bernal Torres, Cesar, 2013. Metodología de la Investigación. Tercera edición, Colombia: Pearson Educación. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cacsire Grimaldos, Gladys. 2019. La Gestión del Talento Humano y su

influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno. Tesis de grado. uno: Universidad Nacional del Altiplano.

- Casana Jara Kelly Milagritos y Carhuancho Mendoza Irma Milagros.2019. Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. Atas - Investigaçãõ Qualitativa em Ciências Sociais/Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales. Volumen III.
- Castaño Collado María, López Montalvo, Gerardo, & Prieto Zamora, José 2011. Guía Técnica y de buenas prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). Guía Técnica. Disponible en <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>
- Castro Mori Karen, Delgado Bardales José, 2020. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Journal. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Volumen IV, Número 2, p. 684.
- Chiang Vega Margarita, San Martín Neyra Nadia, 2015. Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Artículo científico. Ciencia & Trabajo. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. 2004. Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. 2009. Evaluación del Desempeño. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. 2009. Gestión del Talento Humano. México D.F.: Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Consejo de Auditoría Interna General del Gobierno de Chile. 2015. Seguimiento de Trabajo de Auditoria Interna. Documento técnico N° 87. Disponible en <http://www.auditoriainternadegobierno.gob.cl/wpcontent/uploads/2015/08/DOCUMENTO-TECNICO-N%C2%B0-87SEGUIMIENTO-DEL-TRABAJO-DEAUDITORIA.pdf>
- Corral, Fernando, 2007. Reclutamiento y Selección por Competencias. UCAB,

- Caracas, Venezuela. Disponible en [http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf)
- Espinoza, Henry & Huaita, Franklin, 2012. Aplicación de incentivos en el Sector Público. Disponible en Ministerio de Economía y Finanzas del Perú: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/estudios/DGP\\_incentivos\\_fusionado.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/estudios/DGP_incentivos_fusionado.pdf)
  - Galvis, Garcia Laura Liliana & Cárdenas Triana Nayla Azucena. 2017. Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. Revista. Apuntes de Administración. Volumen I, Número 1, p. (20-28). Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>
  - García Colina, Yoselin, 2017. Conjugación del talento humano y la gestión pública: de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Volumen V, Número 8. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/92>
  - Giraldo Zapata, Edwin, 2015. Realizando Auditoría basada en riesgos desde el plan anual de auditoria hasta su ejecución. Colombia. Disponible en [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1463963976\\_5491d49bfbbd14c59d66391a4dfb11fd.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1463963976_5491d49bfbbd14c59d66391a4dfb11fd.pdf)
  - Giuseppe Casale & Alagandram Sivananthiran, 2011. Los fundamentos de la administración del trabajo. Ginebra: Magheross Graphics PCL. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_155146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155146.pdf)
  - Gónzales Miranda Diego René, 2009. Estrategias de Retención de Personal. Revista Universidad EAFIT. Disponible en <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revistauniversidadeafit/article/download/11/11>
  - González Gutierrez Freddy, López Narvaez Lilliam & Blanco Romero Luis. 2015. Seguridad Laboral. Universidad Nacional de Costa Rica, Costa Rica. Disponible en <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf>

f?sequence=1

- Infantes Cárdenas Gisela, Mucha García Eduardo & Egúzquiza Palacín Beatty. 2012. Manual de Obligaciones del Empleador y beneficios del trabajador. Libro - Lima: Insituto Pacífico S.A.C. Disponible en: <https://biblioteca.usat.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=18021>
- Inga, Jacay Fortunato. 2019. Gestión del Talento Humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores admiinistrativos de la Universidad Nacional Alcides Carrión, Pasco, 2016. Tesis de Doctorado: Cerro de Pasco: Universidad Nacional Alcides Carrión.
- Jamaica Gonzales Fabian. 2015. Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequelas empresas. Universidad Militar de Nueva Granada, Bogotá. Disponible en [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=70A02F2AE751FF56231FA40BDA1A7DD6?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=70A02F2AE751FF56231FA40BDA1A7DD6?sequence=1)
- Jauregui Chavez Sara. 2017. Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Servosa Cargo S.A.C. - Lurigancho, 2016. Tesis de Maestria: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8531?show=full>
- Juárez Garcia Arturo. 2017. Engagement laboral. Una concepción científica. Revista de Psicología Liberabit. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/686/68643124002.pdf>
- Majad Rondón M. 2016. Gestión del Talento Humano en Organizaciones Educativas. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martinez, Martha. 2017. XII Jornadas Nacionales del Sector Público. Argentina. Disponible en <https://archivo.consejo.org.ar/congresos/material/12publico/2.3.pdf>
- Mazurek , S. 2018. Talent Management, Free Management Library. Obtenido de <https://managementehelp.org/humanresources/talent-mangement.html>
- Medina Cevasco Sandra. 2017. Desempeño laboral del personal administrativo

nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Escuela de Posgrado Universidad Nacional de Trujillo.

- Miranda Edquen, Noima. 2018. Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. Chota, Cajamarca. Tesis de grado: Universidad César Vallejo.
- Murillo Val Sarai. 2014. La innovación empresarial y el emprendimiento: un análisis empírico. Universidad del País Vasco, Bilbao, España. Tesis de grado. Disponible:[https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14676/TFG\\_MURILLO.pdf?sequence= 1](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14676/TFG_MURILLO.pdf?sequence=1)
- Navarro Sanchez Neri Humberto, 2015. Los Tipos de Sistemas de Información en las Empresas. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/los-tipos-de-sistemas-deinformacion-en-lasempresas/>
- Nazario, Rafael. 2006. Beneficios y Motivación de los empleados. 145. Revista de investigación Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4287381.pdf>.
- Otzen, T. & Manterola C. 2017. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232.
- Palos, Arturo. 2011. Desarrollo Personal. San Luis Potosí, México. Obtenido de <http://www.seslp.gob.mx/pdf/antologia.pdf>.
- Peña Estrada Carlota, 2015. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Tesis de Maestría: Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/1153/412/TF001138.pdf>
- Prado Álvarez, Gissel. 2016. Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo. Tesis de Maestría: Universidad Nacional de Trujillo – Perú.
- Pérez, Oscar, 2017. Diferencias entre gestión de talento humano y recursos humanos. Disponible en: Obtenido de Blog People Next <https://blog.peoplenext.com.mx/diferencias-entregesti%C3%B3n-de-talento-humano-y-recursos-humanos>

- Puertas Bautista, Francisco & Velasco Denia, 2010. ¿Quiere retener a sus empleados clave? HR Executive Network. Obtenido de Factor Humano: Disponible:[https://factorhumano.org/attachments\\_secure/article/8547/c330\\_quiere\\_retener\\_a\\_sus\\_empleados\\_clave.pdf](https://factorhumano.org/attachments_secure/article/8547/c330_quiere_retener_a_sus_empleados_clave.pdf)
- Puma Chombo, Jorge Eloy. 2017. El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso del cambio. Revista Empresa. Disponible:<https://enriquecetupsicologia.com/costarica/wpcontent/uploads/2011/11/Paramis-amigos-l%C3%ADderes-en-Costa-Rica.pdf>
- Reyes Flores, Neil Cristhian, 2020. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Ingnosis. Volumen VI, número 1, p. (61-75). Artículo: Ingnosis Revista de Investigación Científica. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451>
- Rodríguez Marquez, Eliana, 2010. Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas tendencias. Revista: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215016943006.pdf>
- Romero Parra Leydi & Salcedo Lara Mireys. 2019. Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. Revista: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560460636005>
- Romero Medina Vanessa. 2019. Estrategias de Gestión del Talento Humano para mejorar el Engagement de los servidores de la Ugel Tahuamanu del Distrito de Iberia - Madre de Dios, 2018. Tesis de grado. Madre de Dios : Universidad Católica de Santa María .
- Ruiz Picasso, Pablo. 2011. Creatividad en el trabajo. Factor Humano. Disponible:[https://factorhumano.org/attachments\\_secure/article/8791/creativitat\\_a\\_la\\_feina\\_cast.pdf](https://factorhumano.org/attachments_secure/article/8791/creativitat_a_la_feina_cast.pdf)
- Saavedra Vidal Lisbeth. 2019. Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida

- Lambayeque, 2019. Tesis de Maestría. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Sánchez Henríquez Jorge & Calderón Calderón Viviana 2012. Diseño del Proceso de Evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría, pensamiento & gestión. Redalyc Org. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>
- Sánchez Moreno, Yuli. (Setiembre de 2017). ¿Cómo retener al personal en una organización? Obtenido de Gerencie: <https://www.gerencie.com/como-retener-el-personal-enuna-organizacion.html>
- Sarmiento, D., González, L., Sánchez, E., Manrique, J., & Silva, M. (04 de Marzo de 2009). Talento Humano. Disponible en Over Blog: <http://google.Overblog.es/article-28644019.html>
- Satey de León, Elcira Patricia. 2014. Incentivos laborales y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Tesis de grado. Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Solan Álvarez, Julián Miguel, 2014. El sistema de información de una organización. Necesidad de implicación de la dirección. Anuario Jurídico y Económico Ecurialense XLVII. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4639730.pdf>
- Suárez Espinoza Fanny Elizabeth. 2017. La Gestión del Talento Humano como Estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L. Tesis doctoral. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Valderrama, Mendoza, Santiago Rufo. 2013. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Materia de texto. 2°. ed. San Marcos. Lima, 2013. 443 pp. ISBN 9786123028787
- Vallejo Chavez Luz Maribel, 2016. Gestión del Talento Humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%.pdf>
- Vásquez Ramirez, Segundo Mauro, 2017. Propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe. Tesis de grado. Chiclayo: Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

**Tabla 24:** Cuadro de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. GESTION DEL TALENTO HUMANO	La gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. (Ramirez, 2019).	La variable será medida a través de un análisis de encuesta	Procesos para integración de personas	Reclutamiento de personal	Razón
				Finalidad	
				Fuentes y medios de reclutamiento	
				Selección de personal	
			Procesos para la organización de personas	Recomendaciones para la selección de personal	
				Orientación a las personas	
				Diseño de puestos	
			Proceso para Recompensar a las personas	Evaluación del desempeño profesional	
				Remuneración	
				Programa de incentivos	
			Proceso para desarrollo de las personas	Prestaciones y servicios	
				Capacitación	
				Creatividad e innovación	
			Proceso para retener a las personas	Administración del cambio	
Higiene laboral					
Seguridad laboral					
Procesos para auditar	Calidad de vida en el trabajo				
	Estrategias para la retención de personal				
				Seguimiento a la labor	

				Sistemas de información	
V2. DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudará al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. (Bernal 2013)	La variable será medida a través de encuesta de 22 items ( 10 para la dimensión Desempeño de la Función, 12 para la dimensión Características Individuales)	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	Orientación de Resultados	ordinal
				Calidad	
				Iniciativa	
			CARÁCTERÍSTICAS INDIVIDUALES	Organización	

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de desempeño laboral, según la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**Edad:** Entre 18 a 25 ( ) - Entre 26 a 35 ( ) - Entre 36 a 45 – Entre 46 a más

**Sexo:** Masculino ( ) – Femenino ( )

**Grado Académico:** Técnico ( ) – Universitario ( ) – Magíster ( )

**Área:** \_\_\_\_\_

**Tabla 25.** *Cuestionario de la variable dependiente*

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>DIMENSIONES: DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Orientación de Resultados</b>					
1. ¿Existen elementos que se pueden mejorar en el desarrollo de sus labores?					
2. ¿Realiza a cabalidad sus tareas encomendadas?					
3. ¿Consideras que los objetivos y metas de su área son claras?					
<b>Indicador: Calidad</b>					
4. ¿Realiza sus tareas con rapidez?					
5. ¿Considera que posee acceso a los recursos brindados necesarios para el cumplimiento de sus funciones?					
6. La calidad en el trabajo es la más alta prioridad de su Departamento					
7. ¿Existe supervisión permanente en su área laboral?					
<b>Indicador: Relaciones Interpersonales</b>					

8. Conoce las necesidades de las personas que solicitan sus servicios.					
9. ¿Considera que la institución resuelve adecuadamente los conflictos?					
10. En su área de trabajo se fomenta la comunicación asertiva y formal entre compañeros y clientes					
<b>DIMENSIONES: CARÁCTERÍSTICAS INDIVIDUALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Iniciativa</b>					
11. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
12. La función que desempeño contribuye al logro de los objetivos del área donde labora.					
13. Tiene un plan de contingencia para la resolución de problemas que se presentan en su entorno laboral.					
<b>Indicador: Trabajo en Equipo</b>					
14. Considera tener oportunidades que permitan desarrollar sus habilidades dentro de la organización.					
15. Considera que se capacita lo suficiente.					
16. Es participativo en el equipo de trabajo.					
17. Tiene estrategias para asumir el liderazgo en su equipo de trabajo.					
<b>Indicador: Organización:</b>					
18. ¿Planifica sus actividades laborales?					
19. Consideras que son eficientes los indicadores de gestión que miden habilidades en desempeño de sus funciones.					
20. Prioriza sus metas y objetivos.					
21. La función que desempeño contribuye al logro de los objetivos de la división laboral.					
22. Se relaciona constantemente con Supervisores y Administrador.					

## Validación de test – Desempeño Laboral

### Alfa de Crombach

Estará formado por un conjunto de ítems combinables aditivamente para hallar una puntuación global. (Las puntuaciones se suman y dan un total que es el que se interpretara.)

Todos los ítems miden la misma característica deseada en la misma dirección. Es decir, los ítems mide cada una de las escalas tienen el mismo sentido de respuesta.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$	Alfa de Cronbach
K	Número de ítems
$v_i$	Varianza de cada ítem
$v_t$	Varianza Total

Entonces:

k	22
$\sum v_i$	9,36
$v_t$	93,61

$$\alpha = \frac{22}{21} \left[ 1 - \frac{9,36}{93,61} \right]$$

$\alpha$ de crombach	0,9428
----------------------	--------

El  $\alpha$  de crombach es mayor a 0.75, su valor de 0.9428 confirma la validez del instrumento empleado para la recolección de datos, es decir que el instrumento es válido por mantener una baja variabilidad entre ítems.

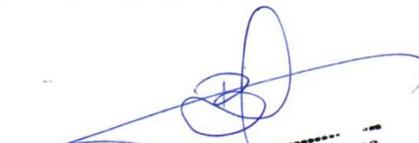
  
José Brian Claros Reyna  
Lic. MAESTRO ESTADISTICO  
COESRE 679

Figura 3: Validación Estadística de cuestionario (Alfa de Crombach)

Chicama, 11 de Abril del 2022

Señor (a):  
**Lic. Jorge Wilian Grately Silva**  
**Gerente Municipal**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA**  
Presente.-



Es grato dirigirnos a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de nuestra formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo de la carrera de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – sede TRUJILLO, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de nuestro título profesional al finalizar la carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicitamos su colaboración, para que podamos realizar nuestra investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE CHICAMA, 2021-2022**. En dicha investigación nos comprometemos a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de nuestra formación profesional, hacemos propicia la oportunidad para expresar las muestras de nuestra especial consideración.

Atentamente,

  
MARIA DEL CARMEN MENDOZA TORRES  
DNI N° 71851093

  
SANDY PASTOR PAREDES  
DNI N° 70604167

**Figura 4: Carta de solicitud dirigida a Empresa**

## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, JORGE WILIAN GRATELLE SILVA, identificado con DNI N°18843504, en mi calidad de GERENTE MUNICIPAL de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA, con R.U.C N° 20178833643, ubicada en Jr. Libertad N° 635 - Plaza de armas – CHICAMA, ASCOPE, LA LIBERTAD.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas: SANDY PASTOR PAREDES identificada con DNI N° 70604167 y MARIA DEL CARMEN MENDOZA TORRES identificada con DNI N° 71851093, de la Carrera profesional de Ingeniería Industrial de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, sede TRUJILLO, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Recolección de datos, mediante la aplicación de cuestionario, y con ello poder recoger información respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chicama.

con la finalidad de que puedan desarrollar su  Informe estadístico,  Trabajo de Investigación,  Tesis, para optar al grado de  Bachiller, o  Título Profesional.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.



El sello de la Municipalidad Distrital de Chicama contiene el escudo de la ciudad y el texto "MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA". La firma manuscrita del representante legal, Jorge Wilian Gratele Silva, está superpuesta sobre el sello. Debajo del sello, se lee "LIC. JORGE WILIAN GRATELLE SILVA GERENTE MUNICIPAL DE LA MDC".

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 18843504

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



La firma manuscrita de María del Carmen Mendoza Torres está superpuesta sobre una línea horizontal. Debajo de la línea, se lee "MARIA DEL CARMEN MENDOZA TORRES".

Firma del Estudiante

DNI: 71851093



La firma manuscrita de Sandy Pastor Paredes está superpuesta sobre una línea horizontal. Debajo de la línea, se lee "SANDY PASTOR PAREDES".

Firma del Estudiante

DNI: 70604167

**Figura 5:** Autorización de uso de información de empresa



Figura 6: Diagrama causa - efecto

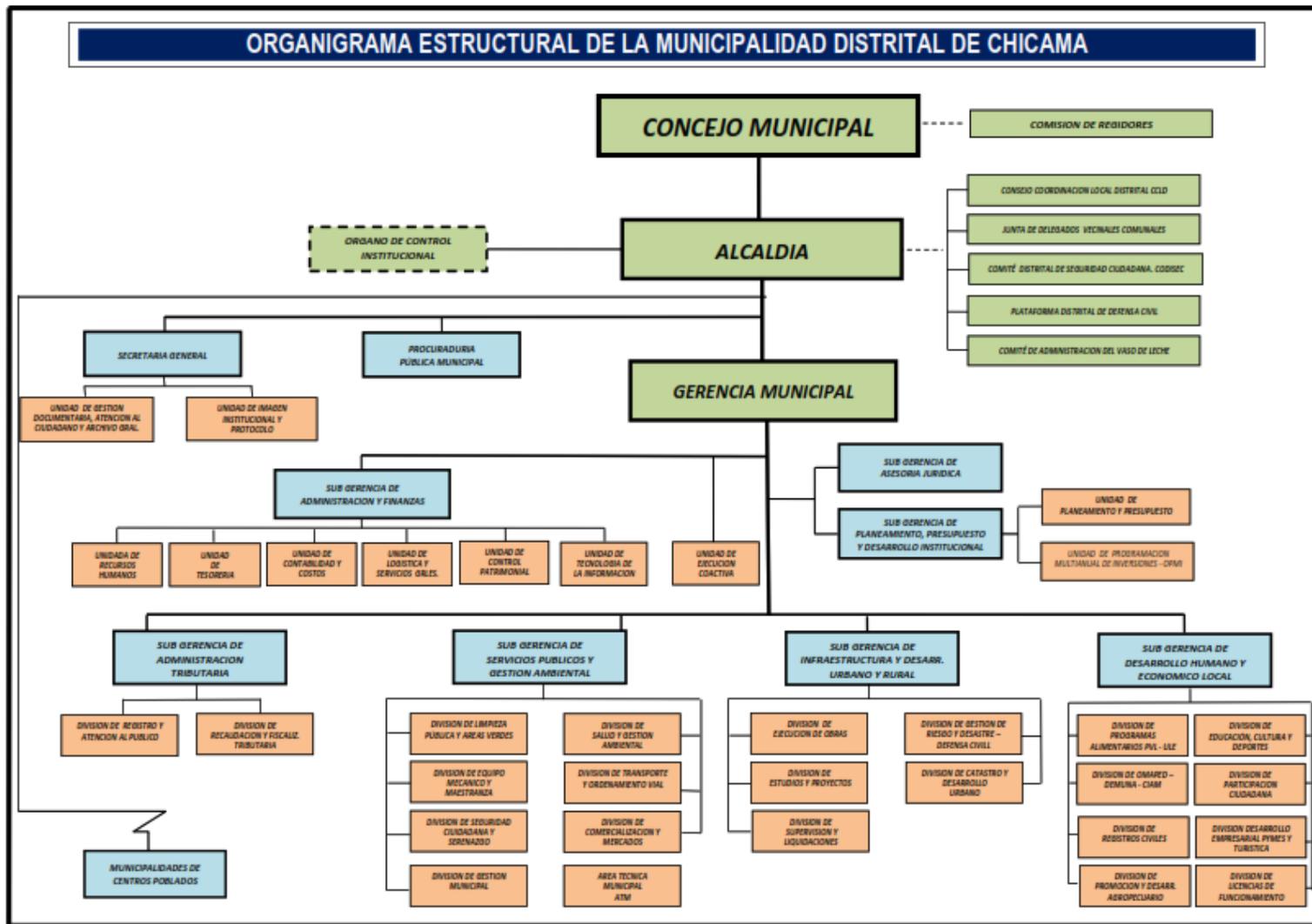


Figura 7: Organigrama estructural de la Municipalidad Distrital de Chicama