



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR
PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PACORA, 2018.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Autor

Bach. Pastor Salazar Jayro André

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4696-4860>

Asesor:

Dr. Crhistian, Abraham Dios Castillo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2469-9237>

Linea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú

2020

PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018.

APROBACION DE LA TESIS

Grado/ Apellidos y Nombres:.....
Presidente de Jurado

Grado/ Apellidos y Nombres:.....
Secretario(a) de Jurado

Grado/ Apellidos y Nombres:.....
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

A mi Dios Todopoderoso por siempre mantenerme firme.

A mi madre que siempre está ahí apoyándome en todo.

A mi padre que siempre me impulsa a salir adelante.

A mis hermanos que son mi motivación.

A nuestro distinguido asesor, quien siempre estuvo ahí para darme los consejos oportunos para la culminación de mi trabajo de investigación.

JAYRO PASTOR SALAZAR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por lo que tenemos y fuerza le pedimos para ir por lo que nos falta, siempre agradecido por sus infinitas bendiciones a mi persona y a mi familia, por esa dedicación, apoyo, confianza y entrega de los míos hacia mi persona.

Además, quiero transmitir a través de estas líneas mi profundo agradecimiento a mis padres, que si no fuera por ellos, no sería quien soy en estos momentos, siempre estando a mi lado para apoyarme y darme sus consejos tanto en mi vida diaria, como en mi realización profesional.

JAYRO PASTOR SALAZAR

Resumen

La presente investigación que tuvo como objetivo proponer un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora, 2018. El tipo de estudio para lograr con el propósito de investigación fue bajo un enfoque cuantitativo, con el alcance de investigación descriptivo propositivo y un diseño de investigación no experimental – propositivo. Como resultados se encontró que la productividad laboral se encuentra dentro de los niveles esperados, sin embargo, se debe fomentar en el personal una mayor satisfacción y motivación, puesto que en muchos de los casos, esto genera buenos resultados muy aparte de un monitoreo constante.

La gestión del talento humano dentro de la municipalidad de Pacora, es regular, esto debido a que no todos realizan sus funciones conforme a ley, y de acuerdo a las funciones que establece el cargo en el que se desempeñan. El diseño del plan estuvo basado en el modelo de Chiavenato (2002), quien dio a conocer un modelo aplicado a las empresas y a cómo mejorar la gestión de talento; asimismo, al trabajar la propuesta se tuvo en cuenta el modelo de la ley servir N° 30057, entre las que destaca la Ordenanza Municipal N°001/2014-MPL, la Ordenanza Regional N°008-2016-GR.LAB/CR y la Ley 30057 del Servicio Civil y la Ley de productividad y competitividad laboral, las cuales nos da a conocer un régimen para aquellos que prestan servicios en entidades públicas.

Palabras clave: Plan de gestión, Talento Humano, Ley servir

Abstract

The present investigation that had like objective to propose a plan of management of the human talent based on the model of the law to serve to improve the labor productivity of the personnel in the district Municipality of Pacora, 2018. The type of study to achieve with the purpose of investigation it was under a quantitative approach, with the scope of purposeful descriptive research and a non-experimental - propositive research design. As results, it was found that labor productivity is within the expected levels, however, the staff should be more satisfied and motivated, since in many cases, this generates good results, apart from constant monitoring.

The management of human talent within the municipality of Pacora, is regular, this because not all perform their functions according to law, and according to the functions established by the position in which they perform. The design of the plan was based on the model of Chiavenato (2002), who revealed a model applied to companies and how to improve talent management; Likewise, when working on the proposal, the model of the law serving No. 30057 was taken into account, among which the Municipal Ordinance No. 001/2014-MPL, the Regional Ordinance No. 008-2016-GR.LAB / CR and Law 30057 of the Civil Service and the Labor Productivity and Competitiveness Law, which provides us with a system for those who provide services in public entities.

Keywords: Management plan, Human Talent, Law to serve

INDICE

Resumen.....	v
Abstract.....	vi
CAPITULO I: INTRODUCCION.....	8
1.1 Realidad problemática	8
1.2 Antecedentes de estudio	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	23
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos.....	24
CAPITULO II : MATERIALES Y MÉTODOS	25
2.1. Tipo y diseño de la investigación	25
2.2. Población y muestra	26
2.3. Variables, Operacionalización	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 33	
Métodos.....	33
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
2.7. Criterios de Rigor científico.....	34
CAPITULO III: RESULTADOS	35
3.1. Tablas y gráficos	35
3.2. Discusión de resultados	44
3.3. Aporte científico.....	47
CAPITULO IV : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	62

CAPITULO I: INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Contexto Internacional:

En el entorno de las Municipalidades o Estados en otros países, se ha podido evidenciar a lo largo de los años, que la función que cumplen estas instituciones es muy relevante para generar el orden y el bienestar económico y social de los ciudadanos.

Según Checa y Flores (2015) manifestaron que en los países de Francia y Reino Unido la organización de los estados en cuanto a gestión administrativa es muy buena, aunque presenten deficiencias en torno al cumplimiento de las funciones de diversos agentes de cambio de los Estados. Lo que genera que exista un desorden social significativo en torno a la economía y a la política.

Cuestas (2014) en su investigación en torno a la gestión de recursos humanos en diferentes países de Latinoamérica en Empresas trasnacionales, manifestó que la gran mayoría de problemas encontrados han sido identificados en Brasil y Argentina, y en empresas mineras. El problema recaía en que la selección del personal, uno de los procesos de la gestión de recursos humanos no se está realizando de la mejor forma posible, sino que se necesitaba muchos cambios.

Prieto (2013), en una investigación en torno a la relación entre la gestión del talento humano y la retención del personal, en distintas empresas en Colombia, manifestó que es problema y a la vez es un reto el que las empresas a través de la buena gestión del talento humano sepan retener a su personal, es decir no deje ir a su

personal más idóneo. El investigador, manifiesta que es un problema puesto que en Colombia las empresas muy poco saben retener a su mejor personal. Se sabe que es una meta de muchas empresas, pero que la gran mayoría no sabe cómo realizar el proceso.

Vásquez y Zanea (2017), en su investigación en Cuba, en torno a la gestión del talento humano en docentes universitarios, manifiestan que es muy relevante que se elija correctamente a un personal de una empresa, sobre todo al personal que va a trabajar como docente en una universidad. Esta investigación aplicada a distintos contextos de las universidades, pueden identificar que muchos de los docentes no han podido pasar correctamente la selección del personal, pero que aun así siguen trabajando en dicho lugar. Se fomenta antes esto un problema en la educación universitaria.

Rodríguez et al. (2013), en su investigación aplicada a una organización estatal en Chile, en cuanto al clima laboral y a su relación con la productividad de la empresa, manifiesta que existen algunas deficiencias en torno a que los trabajadores no se sienten tan a gusto con el ambiente en la organización, y que, de esa forma, la productividad no es la más adecuada. Los autores sugieren utilizar el término de satisfacción laboral para identificar el correcto desarrollo de la productividad laboral en una empresa, puesto que todo trabajador debe sentirse a gusto en su desarrollo laboral y a su vez, influir en la productividad.

Escobar et al. (2018), en una investigación en torno a la productividad laboral en las enfermeras en Colombia, manifiesta que, es muy relevante que una institución de salud se cuide y se vele por el bienestar de sus trabajadoras. Es un factor que influye bastante puesto que, se recalca que en una institución como estas,

las enfermeras cumplen no sólo un papel importante sino crucial para la vida de las personas.

Carvajal (2017), en una investigación en torno a los determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, en Colombia, manifiesta que la informalidad laboral y el subempleo son aspectos macro que conciernen y engloban la productividad laboral. Según la investigadora, si se analiza el proceso laboral de estas personas, se puede identificar que la productividad laboral cumple un papel importante, porque es un factor necesario para ellos. Sin productividad no tienen los recursos básicos para sobrevivir.

Contexto Nacional:

Montalbetti (2014), señala que, para que exista una buena gestión del talento humano en una municipalidad, es un conjunto de procesos que le compete a todas las áreas. Cuando eso suceda, este proceso se potenciará en beneficio para la entidad.

Silvio (2014) en su investigación sobre la mina de Antamina, manifestó que la gestión de los recursos humanos, se realiza de forma horizontal. Esta forma de gestión, permite más confianza en los trabajadores y de hecho más libertad para ejercer su labor con mayor responsabilidad.

Cerquín y Roncal (2017), en su investigación en torno a la gestión del talento humano en los trabajadores de las Botica “Diana” en Cajamarca, manifiesta que, este tipo de gestiones, influyen mucho en dos aspectos esenciales de una empresa: El clima laboral y la productividad laboral. Son aspectos realmente relevantes a

través de las cuales, los farmacéuticos encuentran el sentido a su trabajo, generándose así la satisfacción laboral.

Tafur y Cruzado (2017), en su investigación en torno a la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en una empresa de construcción, acotan que en esta empresa existe un gran problema, puesto que las dos variables antes mencionadas, su desarrollo es inversamente proporcional una con otra. Es decir, los trabajadores no se sienten a gusto trabajando en esa empresa, y no lo hacen por el tema del pago, sino por la estabilidad psicológica y emocional que va siendo afectada por el trabajo constante y en muchas ocasiones por el maltrato. Esto realmente influye en la productividad laboral.

Pérez et al. (2015), manifestó que en una investigación en torno a las funciones laborales en un instituto de Investigación en la Amazonía peruana, manifiesta que existen factores claves que están presentando algunas deficiencias, estos son el clima laboral, la satisfacción laboral y la productividad laboral. Esto surge por la falta de consideración de los gerentes, por el hecho que exigen en algunas ocasiones quedarse a altas horas de la noche para cumplir con el producto, sin preocuparse por el bienestar de los mismos. En algunos de los trabajadores se ha presentado el síndrome de Burnout, lo que ha disminuido el índice de desempeño laboral.

Saldaña y Cornejo (2017), en una investigación en torno al desempeño laboral y al compromiso organizacional de unos trabajadores en una Universidad, manifiesta que es crucial que en una entidad como esta, los trabajadores no sólo se desempeñen bien, sino que además tengan ese compromiso e identidad con la institución. Según Suárez (2017), esa identidad se logra cuando

existe un buen ambiente laboral y de igual forma incentivos para generar más producción en los trabajadores.

Contexto Local:

En nuestra realidad local, en la Municipalidad distrital de Pacora, ubicada en el distrito de Pacora, Provincia de Lambayeque, gracias a los métodos de observación pertinentes, el Gerente de recursos humanos muestra algunas carencias agudas en el manejo de dirección y en el manejo interpersonal. Si bien, la segunda competencia mostrada, unida al liderazgo y a la comunicación son aspectos que le competen al ámbito ético de la gestión del personal (Chiavenato, 2002, p. 79) se recomienda que “sean potencializadas con buenas prácticas” (Delgado & Díaz, 2014 p. 110), que conlleven a una óptima percepción por parte de los colaboradores y de los gerentes referente a estas competencias.

Ante esta problemática descrita se hace necesario analizar la gestión del talento humano en esta institución, es por ello por lo que se formula el siguiente problema de investigación: ¿ De qué manera influye la aplicación de un Plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir en la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora, 2017?

1.2 Antecedentes de estudio

Contexto internacional

Cuesta (2014), en su libro: "*Gestión del talento humano y del conocimiento*", manifestó que en los países latinoamericanos, sobre todo en Brasil y en Argentina, no han entendido adecuadamente el proceso de la gestión del talento humano. El libro ha sido producto de un conjunto de investigaciones teóricas a través de las cuales se ha podido implementar instrumentos de investigación, y de forma cualitativa ha identificado diversas problemáticas, sobre todo en estos países mencionados.

Si bien es cierto Baptista, insiste en la importancia del bien común en toda empresa, no hay que olvidar que para que se fomente el bien común es necesaria la práctica de la ética en todos sus aspectos, para lograr los objetivos que se persiguen en la empresa, sobre todo en la gestión del talento humano, ya que es la célula primordial de toda empresa, como el mismo autor menciona. Todos los recursos son obtenidos y poseídos por la empresa, pero lo único que no puede obtener o poseer como "compra y venta" es el recurso humano o talento humano, por lo tanto es lo máspreciado en ella.

Por eso es de suma importancia saber gestionar éticamente el talento humano, ya que de ello depende el éxito o fracaso de toda empresa, y mucho más si se trabaja con personas.

Esta investigación presenta a la ética, como el elemento que no debe faltar para que una empresa alcance el éxito y logre afrontar así todos los desafíos actuales. Hace mención además que cuando falta la ética las empresas pueden sucumbir.

Todo esto se debe a la falta de veracidad de las empresas, que a diario se comentan en los periódicos, revistas y artículos. Por eso, hoy en día la sociedad y los clientes demandan que las empresas actúen de acuerdo a principios éticos, que cada una respete su código de ética, considerando la veracidad y la honestidad, como elementos muy importantes.

Contexto nacional

Perez et al. (2015), en su investigación denominada: "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*", manifestó que en esta investigación, en torno a las funciones laborales en un instituto de Investigación en la Amazonía peruana, manifiesta que existen factores claves que están presentando algunas deficiencias, estos son el clima laboral, la satisfacción laboral y la productividad laboral. Esto surge por la falta de consideración de los gerentes, por el hecho que exigen en algunas ocasiones quedarse a altas horas de la noche para cumplir con el producto, sin preocuparse por el bienestar de los mismos. En algunos de los trabajadores se ha presentado el síndrome de Bournot, lo que ha disminuido el índice de desempeño laboral.

Saldaña y Cornejo (2017), en su investigación denominada: "*Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*", manifestaron que es muy importante en una institución que el compromiso organizacional y el desempeño laboral vayan de la mano. Mientras mas comprometidos se encuentren los colaboradores, mejor será su desempeño. Concluyeron que la correlación fue positiva significativa.

Contexto local

Delgado & Díaz (2014) en su tesis de maestría: “Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación”, si bien es cierto esta investigación apunta a una gestión educativa, cabe precisar que las competencias son interdisciplinarias y que se pueden hacer uso en diversos contextos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del Talento humano

Definición:

Según Prieto (2013):

La gestión del talento humano, más que un área, es un conjunto de procesos, que permiten entender más y mejor a cada uno de los colaboradores. Este aspecto por ello, guarda relación con la cultura organizacional y el contexto de la entidad empresarial a corto y largo plazo. (p. 13)

Además, Prieto (2013, p. 13):

Que este proceso de la gestión del talento humano, considera a la persona humana en su totalidad, con habilidades, capacidades propias, las cuales se ven reflejadas en su desempeño laboral. Pues la persona humana, no es solo lo que pueda producir, sino lo que realiza o logra para generar productividad.

Teoría clásica de la gestión del Talento Humano

Uno de los principales pensadores de esta teoría clásica de la gestión del talento humano, es Frederick Taylor. Según este autor, manifestó que la gestión del talento humano llega a su perfección cuando se tiene a los trabajadores contestos, los cuales en su mayoría son movidos por el tema económico.

Luego de Taylor, sigue Henri Fayol, quien manifestaba que para que haya una correcta gestión del talento humano, y de hecho

una buena productividad en la empresa, se debe optar por la modalidad e la división del trabajo. Ahí se evaluará mejor el desempeño y se lograrán metas grandes en base a metas pequeños.

Objetivos de la Gestión del talento humano:

La Gestión del Talento Humano en una empresa suscita gran visión de progreso. El trabajar con personas con conocimientos y capacidades distintas hace que todos aporten y las grandes ideas sean desarrolladas en equipo. Es por ello que como todo proyecto, la Gestión del talento humano también tiene los objetivos previstos.

Ahora, según Chiavenato (2012, pp. 10-11), son 7 los objetivos previstos para la Gestión del talento humano: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y alcanzar la misión. La eficacia de una empresa se ve cuando ésta cumple con los objetivos de esta misma. Ya sea de producción o de servicio. Y claro está que mientras más se acerque una empresa a la misión que se ha previsto, más resaltaré la finalidad de su visión. Proporcionar competitividad a la organización. Se ha visto que mientras más competitiva sea la empresa, más fama va a tener, puesto que tratará de brindar un mejor servicio.

La competitividad de las empresas se verá a través de muchos factores, tales como producción, infraestructura, mobiliario, papeles en regla, etc. Pero sobre todo esto, están las personas que trabajan en ella. Ellas sí manifiestan que competente es una empresa, ya que de ellas depende que las cosas marchen idóneamente. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados. Este es uno de los objetivos principales de las empresas. Puesto que están tratando con el más valioso patrimonio de la empresa: las personas. En el proceso de reclutamiento y selección y socialización, se debe hacerle sentir “suya” la empresa, para que éste se disponga a hacer

bien las cosas, la labor que le asigne, y que a su vez esté siempre motivado y dispuesto a apoyar.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo. Si bien es cierto, antes se veía por el bienestar de la empresa, pues ahora se vela por satisfacer las necesidades de los empleados. El empleado no sólo debe sentirse a gusto en una empresa, sino que además debe estar bien remunerado, siendo este uno de los factores de su "felicidad". Antes los cambios, sociales, tecnológicos, económicos y culturales, que traen consigo nuevos enfoques, es responsabilidad de la empresa capacitar a los trabajadores, estar al tanto de sus necesidades, y solucionar adecuadamente conflictos que se suscitan en la empresa a raíz de estos cambios. (Chiavenato, 2012)

Modelo de los procesos de la gestión del talento humano:

La Gestión del talento humano, como ya se ha ido mencionando anteriormente, constituye una parte de la Administración en una empresa.

Y en todos y cada uno de ellos se encuentra la ética. Desde el primer proceso administrativo hasta el último, el gestor del talento humano debe ser confiable, abierto y ético (Chiavenato, 2012).

Por ello, se vuelve relevante el proceso de la gestión del talento humano. Es un proceso que contiene momentos en que el gestor debe administrar de la mejor forma sus recursos humanos, descubrir sus talentos y potenciarlos.

Dimensiones de gestión de talento humano:

Teniendo en cuenta el pensamiento de Rodriguez, (2009 citado por Matheus 2015), existen dimensiones internas y externas de la gestión del talento humano:

Las internas son:

- Conocimientos:

Teniendo en cuenta al autor, el conocimiento que todo colaborador posee y que viene con él al ingresar al centro de labores, es un aspecto muy importante, porque converge no sólo lo estudiado, sino también la experiencia, aspecto realmente muy esencial.

- Habilidades:

Las habilidades de un colaborador le permiten hacer varias cosas a la vez, es decir colaborar con diferentes actividades, las cuales conllevan efectivamente a convertirse en un colaborador habilidoso en su centro de labores.

- Actitudes:

Realmente una buena actitud ayuda bastante en el logro de las metas institucionales. Cuando se tiene colaboradores con buena actitud, entonces podremos decir que los trabajadores no sólo se guían por lo que saben o conocen sino también por lo que sienten o transmiten en el momento de su desempeño laboral.

En cuanto a las externas:

- Clima Laboral:

Un aspecto esencial de las condiciones externas, es justamente el clima laboral. Un excelente clima laboral, potencia de sobremanera el desempeño laboral. Muchos autores afirman, que, este aspecto influye realmente en el ambiente de los trabajadores, causando así una buena relación con los demás colaboradores.

- **Perspectiva de desarrollo profesional:**

Esta perspectiva, realmente ayuda mucho al desempeño laboral. Puesto que, es lo que se proyecta como formación del colaborador. Es a lo que tiende cuando se habla de formación permanente y eficiente. (Chiavenato, 2004, citado por Matheus 2015).

- **Condiciones de trabajo:**

En cuanto a las condiciones de trabajo, también es una condición externa, puesto que al igual que el clima laboral, esto permite un buen ambiente entre los compañeros del trabajo. Es directamente proporcional la condición laboral con la productividad. (Matheus, 2015).

Funciones y productividad en la Municipalidad

Concepto:

Las funciones laborales son aspectos conocidos por muchos trabajadores que tienen la opción de trabajo en una institución o en una empresa.

Realmente, los logros en la realización de todas las funciones, de una manera eficiente y eficaz, ayuda a que el personal fortalezca sus debilidades y renueve sus potencialidades.

Funciones en la Municipalidad:

Según Juárez (2013), las Municipalidades deben cumplir las siguientes funciones: privativas y compartidas:

Las privativas son:

Elaborar un plan de desarrollo, planificar acciones en la sociedad, promocionar el desarrollo comunitario y hacer cumplir las normas urbanas.

Las compartidas son:

Promocionar la educación, la cultura, la salud pública, la asistencia social, el transporte adecuado, la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer y el desarrollo de actividades económicas.

Definición de la productividad laboral:

Según Ochoa (2014), citando a Van Der (2005):

La productividad laboral se ha convertido en el aspecto más crucial de las empresas. En ella se puede evidenciar no sólo los resultados a través de números, sino que además, se visualiza la ardua labor de los colaboradores, su desempeño laboral, el cual se ve influenciado por las metas a corto y largo plazo de las entidades y grupos empresariales.

Dimensiones de la productividad laboral:

La productividad laboral, en vista a lo manifestado anteriormente, se ha convertido en un factor muy relevante y en algunos casos único, referente al desarrollo empresarial.

Según (Chiavenato, 2012, p. 14), las dimensiones de la productividad laboral son las siguientes:

Saber escuchar, aspecto esencial de las buenas relaciones en la empresa. El ser positivo, lo cual consiste en que los colaboradores busquen siempre el lado positivo a todos los procesos de su desempeño laboral. La responsabilidad y tener objetivos propios.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo un plan de gestión del talento humano basado en la ley servir incide en la mejora de la productividad laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacora?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Social

En el ámbito social, se ve necesario que los trabajadores de la Municipalidad de Pacora ayuden de una forma u otra al mejor funcionamiento de la ciudad. Los trabajadores, padres de familia, niños estudiantes, jóvenes universitarios, etc., son personas que influyen en el beneficio del bienestar social, y que por ende deben ser bien consideradas.

Institucional

En el ámbito institucional, se ve que en la Municipalidad de Pacora no sólo existe la problemática de la falta de productividad de los trabajadores, sino que además, la gestión del talento humano no es la adecuada. Por ello, para lograr los objetivos institucionales de la Municipalidad mencionada, se tiene que solucionar estos problemas, y ver la forma de cómo ideal un nuevo plan de gestión.

Científica

Los resultados de este estudio, en la municipalidad distrital de Pacora, podrán ser utilizados como antecedentes, tomándolos en cuenta en otras municipalidades del país, con el fin de plantear mejoras en el ambiente laboral y atención a los contribuyentes.

1.6. Hipótesis

Un plan de gestión del talento humano basado en la ley servir incide positivamente en la mejora de la productividad laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacora.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Proponer un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora, 2018

1.7.2. Objetivos específicos:

Determinar el nivel de productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora

Diagnosticar la gestión del talento que actualmente se desarrolla en la Municipalidad distrital de Pacora.

Diseñar un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora.

CAPITULO II : MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

La investigación estará enmarcada desde un enfoque cuantitativo, con el alcande de investigación descriptivo propositivo. Respecto a este tipo de investigaciones Hernández et al. (2014) acota que este tipo de investigación analiza la problemática de una realidad determinada. (p. 85).

Diseño de la investigación

Esta investigación manifiesta un diseño de investigación no experimental – propositivo, a través del cual no sólo describe la realidad de la productividad laboral de dicha institución, sino que además, diseña una propuesta de gestión del talento humano para potenciar o mejorar dicha realidad. Según Hurtado (2004), estos diseños de investigación, permiten diseñar las propuesta en respuesta a la problemática identificada (p. 25). Por ello, el diseño de investigación es el siguiente:



M: Muestra de estudio, basada en los trabajadores de la Municipalidad de Pacora.

O: Es la observación o descripción tras la aplicación de instrumentos.

P: Es la propuesta de la gestión del talento humano.

2.2. Población y muestra

Población de la investigación

La población directa fueron todos los trabajadores de Municipalidad distrital de Pacora, 2017.

Ante esto, se han tenido en cuenta el total de los trabajadores de todas las áreas (100):

Tabla 1: Trabajadores de la Municipalidad de Pacora

Áreas	N° de trabajadores
Logística	10
Administración Tributaria	20
Gerencia	40
Secretaría y procesos	30
TOTAL	100

Fuente: Nómina de trabajadores de la Municipalidad de Pacora, año 2017.

Muestra de la investigación

La muestra de la investigación fue determinada de forma no probabilística, según los criterios del investigador y la viabilidad de la investigación. Por ello, sólo se considerará según la conveniencia 50 trabajadores.

Según Hurtado (2004), el muestreo no probabilístico y por conveniencia del investigador es utilizado mayormente en los estudios de investigación de las Ciencias Sociales y Administrativas, y a su vez permite a través de datos extraídos sin fórmula alguna, encontrar la muestra adecuada. (p. 27)

Tabla 2: Muestra de estudio de la investigación

Áreas	N° de trabajadores
Todas las áreas.	50
TOTAL	50

Fuente: Nómina los trabajadores de la Municipalidad de Pacora, año 2017.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable independiente

La variable independiente de la investigación es el Plan de Gestión del Talento Humano.

Variable dependiente

La variable dependiente de la investigación es la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacora, 2017.

Según Ochoa (2014), citando a Van Der (2005):

La productividad laboral se ha convertido en el aspecto más crucial de las empresas. En ella se puede evidenciar no sólo los resultados a través de números, sino que además, se visualiza la ardua labor de los colaboradores, su desempeño laboral, el cual se ve influenciado por las metas a corto y largo plazo de las entidades y grupos empresariales.

Operacionalizaci3n de las variables

Tabla 3: Variable Gestidn del Talento Humano.

OPERACIONALIZACI3N DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE				
Variable	Dimensiones	Indicadores	T3cnica	Unidades de escala
Gestidn del Talento Humano	Admisidn de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza de forma adecuada el reclutamiento del personal. - La selecci3n del personal se desarrolla de acuerdo a un perfil laboral. 	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre. - Casi siempre. - A veces. - Casi nunca. - Nunca
	Aplicaci3n de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Se dise±an las funciones de los trabajadores en torno a las necesidades de la Municipalidad. - Las funciones son dise±adas de acuerdo a un perfil laboral. - La remuneraci3n a los trabajadores es justa. - Existe una homologaci3n de sueldos con el fin de 		

- que haya justicia y orden.
- Los trabajadores tienen capacitaciones y actualizaciones constantes.
 - Existe una buena comunicaciòn institucional en la Municipalidad.
 - El ambiente de trabajo es el màs adecuado para los trabajadores.
 - El clima laboral es idòneo para el buen desenvolvimiento de los trabajadores.
 - La evaluaciòn de las funciones laborales son objetivas y frontales.
 - El monitoreo de los trabajadores se realiza de forma constante e integral.

Fuente: Elaboraciòn propia.

Tabla 4: Variable Productividad laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Unidades de escala
Productividad laboral	Comunicación institucional	- Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.	Encuesta	- Siempre. - Casi siempre. - A veces. - Casi nunca. - Nunca
		- El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.		
	- El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.			
	- Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.			
	Responsabilidad laboral	- Los trabajadores realizan las funciones el el tiempo previsto y con orden.		
		- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus		

- labores
respetándolas.
- Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los problemas.
 - El personal sabe solucionar los problemas surgidos en la Municipalidad.
 - El personal innova estrategias para generar más recursos.
 - El trabajador en su puesto de trabajo de mantiene líder.
 - El personal genera sus metas y objetivos.
 - El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad.
- Positivismo
- Objetivos propios y liderazgo

Fuente: Elaboración propia.

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

Métodos

Método de análisis – síntesis: Guarda relación con la sistematización de la información.

Método inductivo – deductivo: Hace alusión al diagnóstico de la investigación.

En cuanto al método empírico: Para este estudio se construirán las encuestas dirigidas a los trabajadores de la Municipalidad de Pacora, con el fin de identificar de forma objetiva, confiable y viable, la productividad laboral de los mismos. La encuesta está fundamentada en la teoría utilizada que fundamenta las distintas funciones laborales del personal de la Municipalidad.

Instrumento

El instrumento utilizado fue una encuesta de opinión, la cual estuvo conformada por 6 ítems, que se responden teniendo en cuenta la escala Likert, y se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad de Pacora para realizar un diagnóstico acerca de la productividad laboral, la cual permitirá fundamentar mejor la propuesta.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Los encuestadores acudieron al local municipal a sus diferentes areas.

El encuestador se identificó y expuso los objetivos de la encuesta.

Se realizaron las encuestas con ética, siendo anónima.

Se agradeció a los servidores su colaboración luego de verificar que todos los ítems se llenaron

Se interpretó según lo programado .

Los datos recolectados se vaciaron a una matriz en el Software MS Excel 2010, donde se verificó la calidad de diligenciamiento de las encuestas y se procedió a obtener los resultados presentados en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales.

2.6. Aspectos éticos

Se contó con la autorización del gerente de la Municipalidad de Pacora.

La encuesta que se realizó fue anónima, con la autorización de la gerencia municipal

Antes de aplicar el instrumento se le explicó al servidor y se les resolvió sus dudas e interrogantes, lo cual permitió una atención personalizada a los encuestadores.

2.7. Criterios de Rigor científico

Los criterios que se tomaron en cuenta para el rigor científico fueron:

Validez interna y externa

Pues en la investigación se ha realizado un adecuado recogimiento de datos, existe isomorfismo entre la realidad y los datos obtenidos

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

A continuación, se presentan los resultados del estudio realizado en la municipalidad distrital de Pacora; donde se utilizaron encuestas aplicadas al personal administrativo y asistencial.

En la tabla 5 se presentarán los porcentajes de los trabajadores de la municipalidad de Pacora, según el sexo.

Tabla 5: Porcentaje de trabajadores según el sexo.

Sexo	N°	%
Masculino	33	66 %
Femenino	17	34 %
Total	50	100

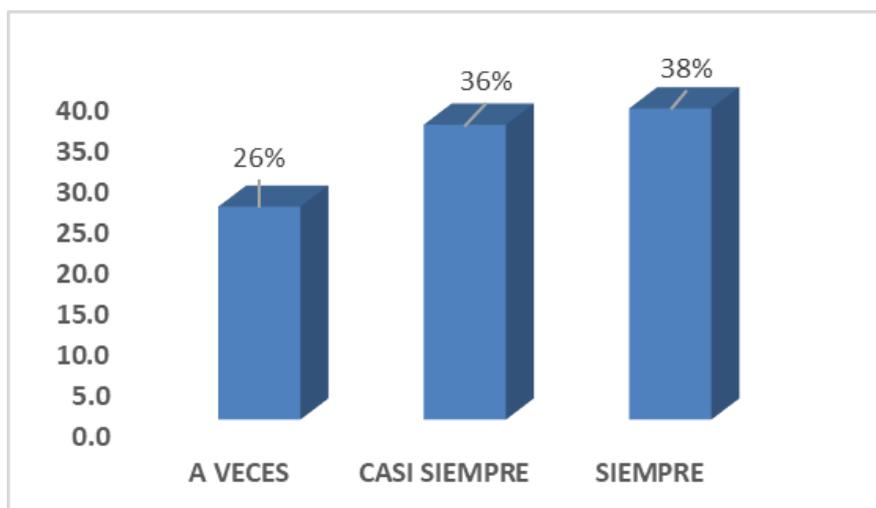
Según los resultados obtenidos, se observa que un 66% de los trabajadores de la municipalidad, son del sexo masculino, mientras que solo un 34% son del sexo femenino. Lo que nos ayudará a ver la diferencia en cuanto a la percepción sobre el clima laboral dentro de la empresa.

En la tabla 6 se presentarán las respuestas obtenidas de los trabajadores de la municipalidad, las cuales corresponden a la pregunta 1: ¿Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos?

Tabla 6: Comunicación entre trabajadores

	N°	%
a veces	13	26 %
casi siempre	18	36 %
siempre	19	38 %
Total	50	100

Gráfico 1: Comunicación entre trabajadores



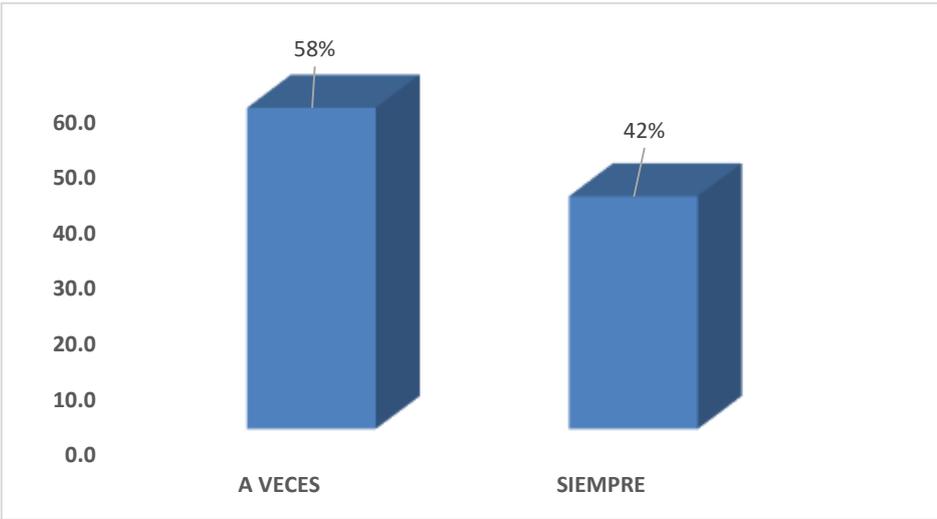
En la tabla y gráfico anterior se muestra los resultados a la pregunta: Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos; donde el 26 % de los encuestados refiere la opción a veces; el 36% de los encuestados respondió casi siempre, y el 38% de los encuestados respondió que siempre.

En la tabla 7 se presentarán las respuestas obtenidas de los trabajadores de la municipalidad, las cuales corresponden a la pregunta 2: El dialogo entre los trabajadores permite el logro de los objetivos.

Tabla 7:Dialogo de los trabajadores

	N	%
A VECES	29	58 %
SIEMPRE	21	42 %
Total	50	100

Gráfico 2:Dialogo entre trabajadores



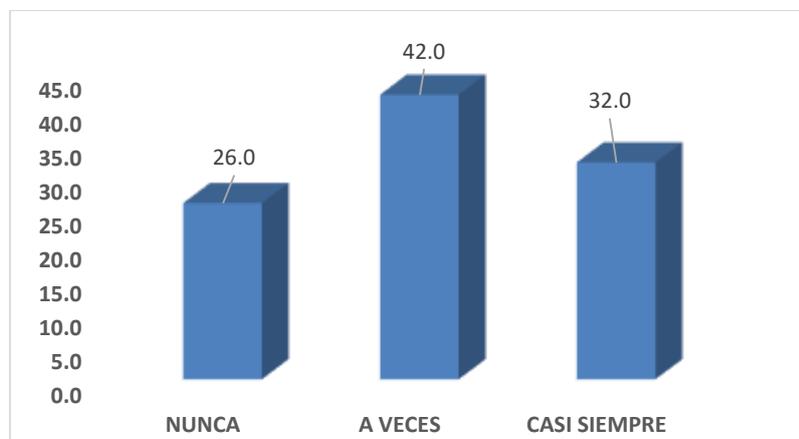
En la tabla 7 y grafico 2 se muestra los resultados a la pregunta: El dialogo entre los trabajadores permite el logro de los objetivos; donde el 58 % de los encuestados refiere que a veces; mientras que el 42% respondió que siempre.

En la tabla 8 se presentarán las respuestas obtenidas de los trabajadores de la municipalidad, las cuales corresponden a la pregunta 3: El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.

Tabla 8: Comunicación entre trabajadores y el alcalde

	N	%
nunca	13	26 %
a veces	21	42 %
casi siempre	16	32 %
Total	50	100

Gráfico 3: Comunicación entre trabajadores y el alcalde



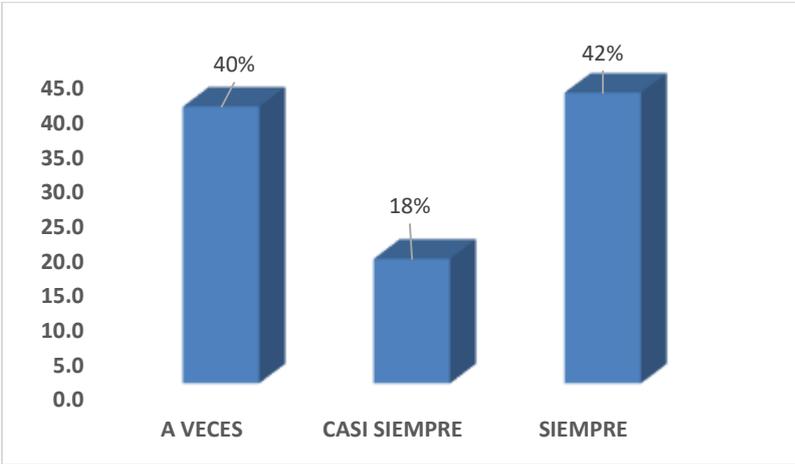
En la tabla 8 y gráfico 3 se muestra los resultados a la pregunta: El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida; donde el 26 % de los encuestados refiere que nunca; el 42% dice que a veces y el 32% refiere que casi siempre.

En la tabla 9 se presentarán las respuestas obtenidas de los trabajadores de la municipalidad, las cuales corresponden a la pregunta 4: Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.

Tabla 9: Cumplimiento de labores

	N	%
a veces	20	40 %
casi siempre	9	18 %
siempre	21	42 %
Total	50	100.0

Gráfico 4: Cumplimiento de labores



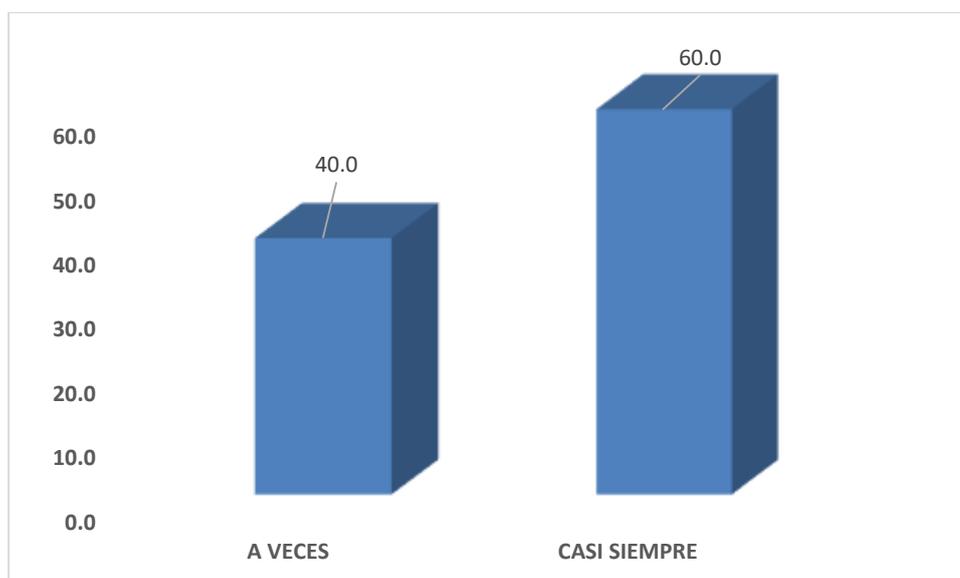
En la tabla 9 y gráfico 4 se muestra los resultados a la pregunta: Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia; donde el 40 % de los encuestados sostiene que a veces; un 18% respondió que casi siempre, y un 42% contestó que siempre.

En la tabla 10 se presentarán las respuestas obtenidas de los trabajadores de la municipalidad, las cuales corresponden a la pregunta 5: Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.

Tabla 10: Realizacion de funciones a tiempo

	N	%
a veces	20	40 %
casi siempre	30	60 %
Total	50	100

Gráfico 5: Realizacion de funciones a tiempo



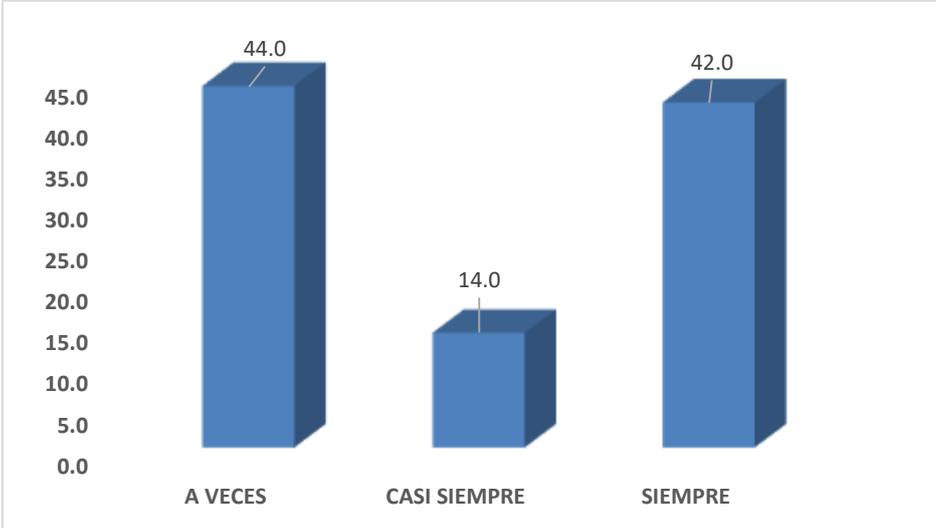
En la tabla 10 y grafico 5 se muestra los resultados a la pregunta: Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden; donde el 40 % de los encuestados sostiene que a veces; mientras que un 60% respondió que casi siempre.

En la tabla 11 se presentarán las respuestas obtenidas de los trabajadores de la municipalidad, las cuales corresponden a la pregunta 6: Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetandolas.

Tabla 11: Conocimiento de sus funciones

	N	%
A VECES	22	44.0
CASI SIEMPRE	7	14.0
SIEMPRE	21	42.0
Total	50	100.0

Gráfico 6: Conocimiento de sus funciones



En la tabla 11 y gráfico 6 se muestra los resultados a la pregunta: Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetandolas; donde el 44 % de los encuestados sostiene que a veces; un 14% respondió que casi siempre, mientras que 42% respondió que siempre.

Por otro lado, al seleccionar la estructura de la elaboración de nuestra propuesta de plan de gestión de talento humano, se tomó en cuenta analizar tres modelos de planes según Marulanda y Mejía (2011), Espin (2017); Chiavenato (2002); y para así, determinar cual es el que más se ajusta a la investigación. Para ello, se estableció efectuar un cuadro comparativo para una mejor visualización, y ver cual de ellos se ajusta a los objetivos de nuestra investigación.

Cuadro 1: Modelos de Estructura del plan

Partes de la estructura de la propuesta	Marulanda y Mejía (2011)	Espin (2017)	Chiavenato (2002)
Origen	Colombia	Cuba	Colombia
1	Gestion integral	Planeacion	Proceso
2	Meta	Organización	Metas
3	Indicador	Selección	Indicadores
4	Actividad	Evaluacion	Estrategias
5	Responsable	Retribucion	Responsable
6		Comunicación	Presupuesto

De acuerdo a los modelos para la estructura del plan de gestión de talento humano, se analizó el modelo propuesto por Marulandia y Mejía (2011), quien nos da a conocer una estructura de 5 partes, entre las cuales no toma en cuenta las estrategias ni el presupuesto para un plan, por lo que no se podría ejecutar a cabalidad la propuesta, del mismo modo, se analizó el de Espín (2017), quien a su vez nos presenta 6 partes dentro de su estructura, a pesar que es un modelo más actual no se ajusta a la realidad problemática de nuestra investigación.

Ahora bien, al analizar los tres modelos de estructura para la elaboración de un plan, se optó por trabajar el modelo de Chiavenato (2002), puesto que su modelo de gestión de talento humano, nos podrá ayudar a mejorar la productividad, por ende, se ajusta mejor a la realidad problemática, y a los objetivos a los que se quiere llegar como investigador; asimismo, de acuerdo a su estructura podemos mencionar que posee 6 partes que se encuentran establecidas de manera clara y precisa, lo que favorecerá un mayor entendimiento para el investigador y sobretodo para los trabajadores del mercado de Lambayeque.

Por otro lado, se tendrá en cuenta al realizar la propuesta, el modelo de la ley servir N° 30057, la cual nos da a conocer un régimen para aquellos que prestan servicios en entidades públicas, así como, tener en cuenta los principios de esta ley, entre las cuales tomaremos aquellas relacionadas a la municipalidad de Pacora.

3.2. Discusión de resultados

Según los resultados, obtenidos a través de una encuesta a los trabajadores de la municipalidad de Pacora, nos muestra que los colaboradores de la institución poseen buena comunicación y un diálogo adecuado entre ellos; lo que favorece una óptima productividad, el logro de los objetivos propuestos y a la sostenibilidad de la empresa, por otro lado, un porcentaje de estos, percibe lo contrario, denotando la necesidad de un diálogo mucho más constante pero sobre todo delimitado a las funciones y objetivos a cumplir dentro de la municipalidad.

En la misma línea, podemos mencionar que un 26% refiere que el alcalde se limita transmitiendo el mensaje a su representante quien se encarga de propagar aspectos de la institución, mientras que en su mayoría, refieren que tanto el alcalde como sus trabajadores mantienen una comunicación fluida, lo que fomenta una satisfacción laboral, esto coincide con Cerquín & Roncal (2017), quien menciona que la comunicación y el diálogo es un factor clave del éxito institucional, proponiendo así nuevos paradigmas en cuanto a la gestión del talento humano para desarrollar y optimizar la productividad.

Asimismo, el nivel de productividad laboral, se refleja en que más del 42% nos da a conocer que los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia, esto puede deberse según Castro et al. (2017), a la motivación del empleado por parte de la empresa obteniendo múltiples reconocimientos y/o máximos beneficios económicos; además, de contar con compañeros debidamente calificados para realizar las diferentes funciones que se le asignen, el cual es uno de los procesos de la gestión de recursos humanos según Cuestas (2014). Dicho esto, cabe resaltar que para alcanzar el éxito institucional y por ende se obtenga una óptima productividad, la municipalidad debe seguir fomentando e invirtiendo en la mejora del clima laboral y reforzar la cultura organizacional; por otro lado, un 18% percibe lo contrario y esto puede corroborarse con Rodríguez et al. (2013), quien manifiesta que existen algunas deficiencias en torno a que los trabajadores

no se sienten tan a gusto con el ambiente en la organización, y que, de esa forma, la productividad no es la más adecuada.

Del mismo modo, es importante recalcar que en la municipalidad de Pacora los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden, ya que según refieren existen sanciones dentro del sistema institucional que puede desestabilizar su estabilidad económica, tal como nos da a conocer Escobar et al. (2018), quien identifica que la productividad laboral cumple un papel importante, porque es un factor necesario para ellos. Sin productividad no tienen los recursos básicos para sobrevivir.

Para otra parte, la gestión del talento humano dentro de la municipalidad de Pacora, es regular ya que según la encuesta de opinión, más del 42% de los trabajadores menciona que conocen sus funciones y realizan sus labores respetandolas, mientras que, un 44% sostienen que los trabajadores no siempre las respetan o cumplen, lo que puede en cierta manera influir en la productividad laboral.

Ahora bien, para dar respuesta al tercer objetivo planteado, el cual fue, elaborar un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral, es que se optó por trabajar el modelo de Chiavenato que en año 2002, dio a conocer un modelo aplicado a las empresas y a mejorar la gestión de talento; asimismo, al trabajar la propuesta se tendrá en cuenta el modelo de la ley servir N° 30057, la cual nos da a conocer un régimen para aquellos que prestan servicios en entidades públicas.

Dicho plan fue diseñado, teniendo en cuenta la información de la municipalidad y la estructura jerárquica del mismo, donde destaca las funciones de la municipalidad propiamente dicha, las cuales son las que velan por la seguridad, bienestar y crecimientos de la población en general; las funciones del alcalde, donde son única y exclusivas para dicho cargo, pero que sin embargo también es monitoreado por un consejo; las funciones del consejo municipal, las cuales

monitorea el cumplimiento de las actividades y funciones de cada cargo dentro de la municipalidad; las funciones de la gerencia municipal, los cuales ayudan a mejorar la gestión de talento; su organigrama, su visión, misión y por último los reglamentos de la ley servir, los cuales están relacionados al proceso de gestión dentro de una empresa.

Por otro lado, al realizar un plan relacionado a la gestión de talento se tuvo en cuenta los procesos mencionados por Chiavenato, los cuales son reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación, quienes a su vez presentan los siguientes puntos, la primera la formulación de metas, las cuales ayudarán a establecer y cumplir con los propósitos propuestos a corto o largo plazo; indicadores, los cuales ayudarán a determinar la efectividad de cada proceso; las estrategias y acciones, en las cuales se detallará cada paso que la institución debe seguir para lograr el objetivo; responsable y presupuesto, los cuales definirán qué unidades estarán a cargo de la realización del plan y cuánto será el costo de ello.

3.3. Aporte científico

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

“Plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacora, 2018”

Introducción

La municipalidad de Pacora es una institución que brinda prestación de servicios públicos a su distrito, y mediante un conjunto de acciones tiene como función proporcionar al ciudadano el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales.

Teniendo en cuenta la función de la municipalidad, esta propuesta pretende mediante la ley servir poder ayudar a la municipalidad a mejorar la gestión de su talento humano, para así beneficiar la productividad de esta, mediante estrategias que ayuden no solo internamente, sino a la relación usuario-institución, ya que la municipalidad de Pacora busca en su visión mejorar y modernizar al distrito con la ayuda y participación de la población.

Dicha propuesta, busca que la gestión del talento humano no sea un problema para la institución, sino una herramienta indispensable en la Municipalidad de Pacora y que mediante la eficacia, eficiencia, igualdad de oportunidades, y la ética pública busque mejorar la productividad personal de la Municipalidad Distrital de Pacora.

Importancia

Dicho plan será de gran importancia para el desarrollo de la gestión de talento en los trabajadores de la Municipalidad de Pacora, quienes a partir del desarrollo de éste serán evaluados y monitoreados en cuanto a sus funciones,

dicha evaluación será desde el momento en que inicia su contrato hasta la fecha de término, donde la evaluación será de 360°, lo que indica que todos podrán valorar el rendimiento de todos sin importar el rango; ya que cada área según el orden jerárquico depende del otro.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

- Proponer un plan de Gestión de talento humano que mejore la productividad en los trabajadores de la Municipalidad de Pacora.

Objetivo Especifico

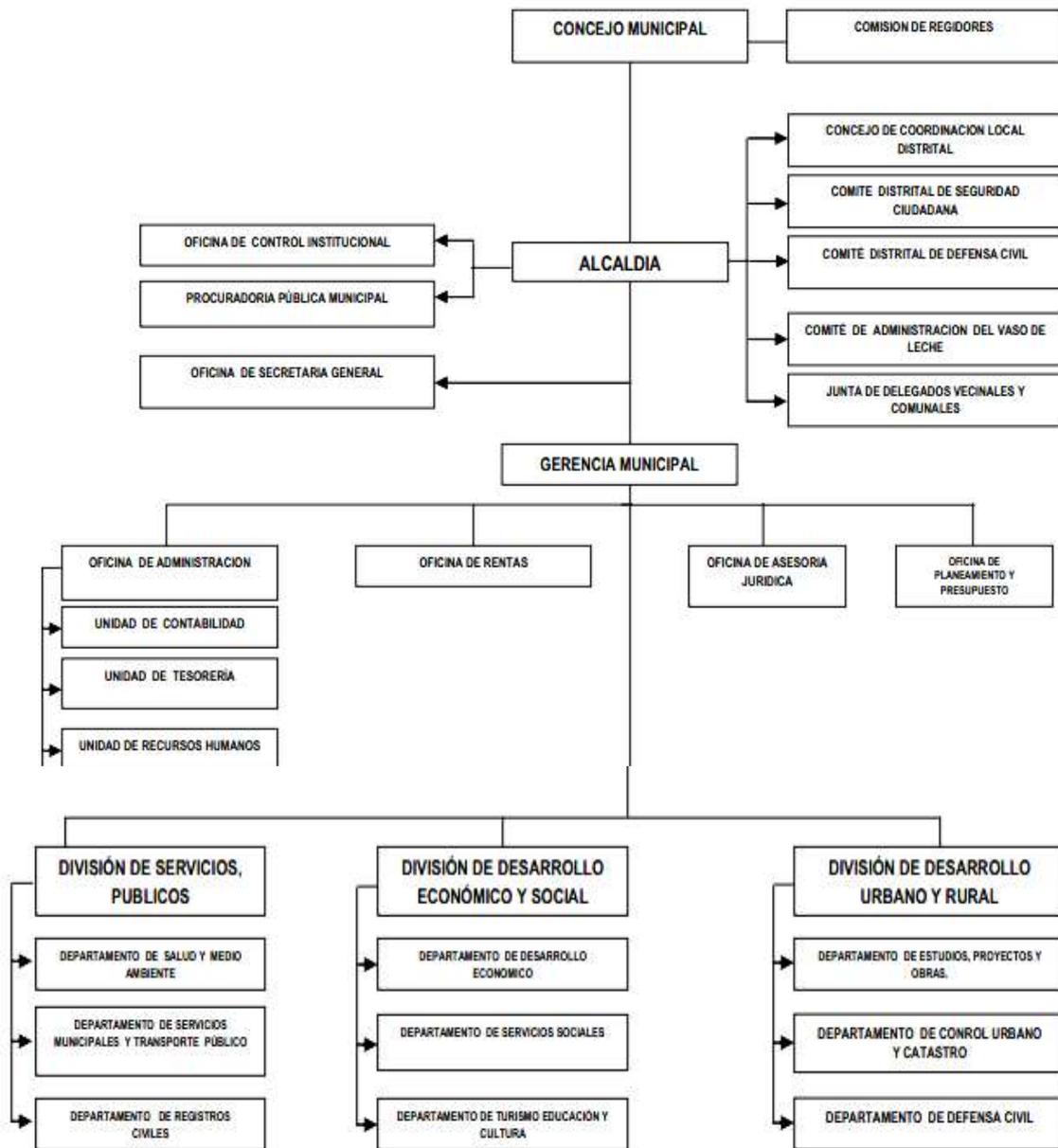
- Seguir el modelo de la ley Servir para las acciones y estragias que se propondrán en la Municipalidad.
- Proponer metas, acciones y estrategias relacionadas al reclutamiento, selección, inducción, capacitacion y evaluación de los trabajadores.
- Establecer un presupuesto anual para cada proceso.

Base legal de la Ley servir

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento Interno de Servidores Civiles del Gobierno Regional Lambayeque (Decreto Regional N°59-2015-GR.LAMB/PR.
- Régimen de Organizaciones Interior y Funcionamiento del Reglamento de Organización y Funciones (Ordenanza Municipal N°001/2014-MPL)
- Ley N°27444 Ley de Porcedimiento Administrativo General.

Municipalidad de Pacora

Organigrama Jerárquico



Fuente: Municipalidad de Pacora

Funciones de la municipalidad

- Ejercer la representación de la comunidad.
- Ser promotor de la buena prestación de servicios públicos básicos.
- Al gozar de autonomía política, puede promover la educación, cultura , salubridad, abastecimiento, transporte, etc.

Tabla 122: Reclutamiento de personal

PROCESO	METAS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	
Reclutamiento	Actualizar la página institucional, que contenga información básica y referencial acorde a la empresa.	Porcentaje de vacantes y aspirantes por cargo.	Orientar a la población y al mismo personal sobre las funciones que brinda la Municipalidad y los programas que brinda.	Colocar la misión, visión, organigrama e información básica de cada programa que ofrecen.	Unidad de Recursos Humanos Gerencia Municipal	Informático. S/. 400	
	Proponer un proceso de reclutamiento para la captación de los profesionales acorde al cargo.		Realizar un sistema computarizado que contenga los registros y hojas de vida de cada candidato.	Inscripción mediante la página institucional de la empresa.			Recibir las solicitudes de cada vacante, para identificar los perfiles acorde a las necesidades.
			Evaluación interna sobre las necesidades de los cargos y las funciones a realizar.	Corroborar la información mencionada al momento de la inscripción.			

Tabla 133: Selección de personal

PROCESO	METAS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Selección	Diseñar un proceso de Selección para los candidatos que postulan al cargo solicitado.	Evaluar la efectividad del proceso de inducción	Entrevistas establecidas en fechas y horarios, los cuales van a depender del número de postulantes. Evaluar la Hoja de vida acorde a su inscripción y al perfil del cargo al que se postula.	Entrevista personal.	Unidad de Recursos Humanos Gerencia Municipal	Papelería de evaluación (dependiendo del número de vacantes) S/. 400
				<p>Evaluar en el postulante qué tanta información maneja del cargo de la institución.</p> <p>Aplicación de pruebas psicológicas acorde al perfil.</p> <p>Verificar toda información consignada al momento de la inscripción; cursos, actualizaciones y grado profesional.</p> <p>Evaluar la disponibilidad, y describir las funciones, y el tema de contratación y salario.</p>		

Tabla 144: Inducción

PROCESO	METAS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Inducción	Establecer un proceso de inducción para el personal recientemente contratado.	Evaluar el proceso a realizar y observar qué tanta aceptación por parte de los trabajadores existe.	Diseñar un protocolo de entrega de cargo y presentación del personal a toda la institución.	Brindar a los contratados, un manual con todos los pormenores de la empresa: objetivos, misión, visión, horarios, políticas, parte logística, logros y fortalezas.	Unidad de Recursos Humanos	Manuales
			Diseñar un proceso de seguimiento y monitoreo de funciones.	Realizar la presentación correspondiente con los compañeros de trabajo, asimismo, realizar un recorrido por las instalaciones de la empresa. Fomentar el "Escritorio de integración" donde podrá ayudarse de un compañero antiguo a realizar por el primer día sus funciones.		

Tabla 155: Capacitación

PROCESO	METAS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Capacitación	Realizar capacitaciones internas y externas para el personal según las necesidades que se presenten.	Evaluar el cumplimiento del personal a las capacitaciones.	Detectar las necesidades de capacitación en el personal.	En base a los resultados de evaluación y productividad enfocar las capacitaciones. Realizar un plan de capacitación donde se detallen los objetivos a los cuales se desea llegar, además de hacer un cronograma, priorizando las más urgentes. Realizar una evaluación de impacto ante la capacitación. Determinar la eficiencia de las acciones en el personal, de acuerdo a las capacitaciones y manejar los resultados en cuanto a logro de objetivos	Gerencia Municipal y sus unidades y/o departamentos	Costo anual presupuestado S/. 1000
		Turnar a cada trabajador por capacitación.	Gestionar un presupuesto anual para las capacitaciones.			
		Monitorear constantemente el presupuesto.				

Tabla 166: Evaluación

PROCESO	METAS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Evaluación	Contar con un sistema de control interno.		Insertar un sistema y cuenta de usuario/ contraseña para cada trabajador.	Monitorear constantemente el tiempo de trámite de cada proceso brindado tanto a los trabajadores como a la población.	Gerencia Municipal	Papelería en general
	Monitorear mensualmente el correcto desempeño y cumplimiento de las funciones, dependiendo del cargo y programa ofrecido por la Municipalidad	Evaluar la eficacia del sistema computarizado a través de redes.	Establecer indicadores de desempeño.	Diseñar un formato de evaluación, el cual debe contener los estándares de desempeño, elementos de calificación, escalas de puntuación y seguimiento.	Unidad de Recursos Humanos.	S/. 300
			Establecer tiempos de realización de funciones.	Ampliar la cobertura de los servicios y programas que		

brinda la
Municipalidad

Realizar una
evaluación de 360°
donde todos se
evalúen
constantemente.

Crear comisiones
de trabajo que
evalúen áreas
distintas, en la cual
puedan saber el
desempeño de
otros colaboradores

Determinar la
vacancia o cese de
funciones de
aquellos
trabajadores que
no cumplan a
cabalidad con los

objetivos y metas

trazadas

Financiamiento

El financiamiento será solicitado anualmente por el área administrativa de la Municipalidad al encargado de la unidad de planeación y presupuesto de la misma institución.

El costo anual del plan asciende a un total de S/. 2,950.

CAPITULO IV : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. La productividad laboral se encuentra dentro de los niveles esperados, sin embargo, se debe fomentar en el personal una mayor satisfacción y motivación, puesto que en muchos de los casos, esto genera buenos resultados muy aparte de un monitoreo constante.
2. La gestión del talento humano dentro de la municipalidad de Pacora, es regular, esto debido a que no todos realizan sus funciones conforme a ley, y de acuerdo a las funciones que establece el cargo en el que se desempeñan.
3. El diseño del plan estuvo basado en el modelo de Chiavenato (2002), quien dio a conocer un modelo aplicado a las empresas y a cómo mejorar la gestión de talento; asimismo, al trabajar la propuesta se tuvo en cuenta el modelo de la ley servir N° 30057, entre las que destaca la Ordenanza Municipal N°001/2014-MPL, la Ordenanza Regional N°008-2016-GR.LAB/CR y la Ley 30057 del Servicio Civil y la Ley de productividad y competitividad laboral, las cuales nos da a conocer un régimen para aquellos que prestan servicios en entidades públicas.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la institución, fomentar en el personal un óptimo clima laboral y reforzar la cultura organizacional, lo cual permitirá alcanzar el éxito institucional y por ende se obtenga una mayor y mejor productividad.
2. Además, se recomienda seguir las medidas y protocolos propuestos y detallados en el plan, ya que mejoraría notablemente la gestión que actualmente lleva la municipalidad de Pacora.

REFERENCIAS

- Armas, J. & Ascencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope - 2015*. Reproducido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2335>.
- Chavez, V. (2016). *Gestión del talento humano. Ecuador*. ESPOCH. Reproducido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>.
- Checa, K. & Flores, O. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque – 2013*. Reproducido el 01 de febrero de 2018 de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/384>.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México: MCGRAW-HILL.
- Díaz D. & Delgado L.: *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación. 2014*. (Tesis de Maestría).
- Fernández, A. (2012). *Gestión ética del talento humano para el bien común de la empresa*. Reproducido el 01 de febrero de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/1542/2931>.
- Genesi, M., & Suarez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, 6(17), 116-155.
- Gómez L. & Macedo J. (2010). *Hacia una mejor calidad de la Gestión educativa peruana en el siglo XXI*. *Investigación educativa*. 14(26). 39-49.
- Hernández, S. et al. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: MCGRAWHILL.
- Hurtado de Barrera J. (2004). *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia*. 4 Ed., Quirón ediciones.
- Paredes, K. (2016). *El Capital Humano y su influencia en el incremento de la Productividad laboral en Coopsol Consultoría S.A, San Isidro 2016*.

Reproducido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2601/Paredes_PKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Reproducido de
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>.

Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: PEARSON.

Van Der. E (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco ediciones.

ANEXOS

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p style="text-align: center;">PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018</p>	<p>¿ De qué manera influye la aplicación de un Plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir en la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora, 2017?</p>	<p>GENERAL.-</p> <p>Diseñar un modelo de gestión administrativa para fomentar el desarrollo turístico del Museo Tumbas Reales del Señor de Sipán.</p>	<p style="text-align: center;">En la manera que influye un Plan de Gestión, para la productividad laboral.</p>	<p>INDEPENDIENTE.-</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE.-</p>	<p style="text-align: center;">- Enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo propositivo .</p> <p style="text-align: center;">M - O - P</p>	<p>Población.-</p> <p>100 personas</p> <p>Muestra.-</p> <p>50 personas.</p>
		<p>ESPECÍFICOS.-</p> <p>1. Diagnosticar la gestión del talento que actualmente se desarrolla en la Municipalidad distrital de Pacora.</p>		<p>Gestión del talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión de personas. • Aplicación de personas. • Compensación de personas. • Desarrollo de personas. • Mantenimiento de personas. • Monitoreo de personas. 			
		<p>2.</p>		<p>DEPENDIENTE.-</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE.-</p>		

		<p>Determinar el nivel de productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora</p> <p>3. Diseñar un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora.</p>		<p>Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Responsabilidad laboral • Positivismo • Objetivos propios y liderazgo 		
--	--	---	--	------------------------------	---	--	--

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	- Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.					
2	- El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.					
3	- El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.					
4	- Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.					
5	- Los trabajadores realizan las funciones el el tiempo previsto y con orden.					
6	- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.					

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MIGUEL CASTRO CASTRO
	PROFESIÓN	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	PASTOR SALAZAR, JAYRO ANDRÉ.	
ESPECIALIDAD	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Diseñar un modelo de gestión administrativa para fomentar el desarrollo turístico del Museo Tumbas Reales del Señor de Sipán.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la gestión del talento que actualmente se desarrolla en la Municipalidad distrital de Pacora. 2. Determinar el nivel de productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora. 3. Diseñar un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la 	

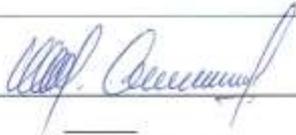
<p>3.- El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>4.- Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5.- Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6.- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ____6____ N° TD ____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ - EXPERTO

6.- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.	TA(✓)	TD()
	SUGERENCIAS:	

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>6</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 JUEZ - EXPERTO
 C/AO. 06871
 Irc de Polserentia.com

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		ALEX PERCY CHAVEZ TOVAR
	PROFESIÓN	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	GERENTE FONDO SOCIAL AGRANJA
PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	PASTOR SALAZAR, JAYRO ANDRÉ.	
ESPECIALIDAD	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Diseñar un modelo de gestión administrativa para fomentar el desarrollo turístico del Museo Tumbas Reales del Señor de Sipán.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	1. Diagnosticar la gestión del talento que actualmente se desarrolla en la Municipalidad distrital de Pacora. 2. Determinar el nivel de productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora.	

	<p>3. Diseñar un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>1.- Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2.- El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>3.- El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>4.- Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5.- Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6.- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES	
6. OBSERVACIONES	

JUEZ - EXPERTO

6.- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.	TA(✓)	TD()
	SUGERENCIAS:	

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

E. J. J.

JUEZ - EXPERTO
ELOG.04 - 2849

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		WALTER GARCÍA ÑECO
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	ADMIN. COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE
<p>PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	PASTOR SALAZAR, JAYRO ANDRÉ.	
ESPECIALIDAD	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Diseñar un modelo de gestión administrativa para fomentar el desarrollo turístico del Museo Tumbas Reales del Señor de Sipán.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	1. Diagnosticar la gestión del talento que actualmente se desarrolla en la Municipalidad distrital de Pacora.	
	2. Determinar el nivel de productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora.	

	<p>3. Diseñar un plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacora.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>Gestión del talento Humano</p>	
<p>1- Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2- El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

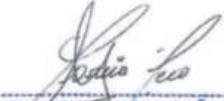
	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>3- El alcalde y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Productividad laboral</p>	
<p>4- Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5- Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
8. COMENTARIO GENERALES	
9. OBSERVACIONES	

JUEZ - EXPERTO

<p>23.-La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas.</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


 Mgr. Walter García Reco
 CLAD. N° 05532

Pacora, Julio del 2018

**Sr. Jefe de Recursos Humanos
Municipalidad Distrital de Pacora**

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018.**

Por el presente, el que suscribe, C.P.C. Julio César Jaime Chamochumbi, representante legal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, autorizo al bachiller **JAYRO ANDRE PASTOR SALAZAR** identificado con DNI N°, 70450715, egresado de la Escuela Profesional de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán, y autor de investigación denominado: **PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO BASADO EN EL MODELO DE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA, 2018**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración, de tesis de titulación, enunciada línea arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA
C.P.C. Julio César Jaime Chamochumbi
GERENTE MUNICIPAL