UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE – 2020.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor(es):

Bach. Díaz Banda, Edinson
https://orcid.org/0000-0001-9222-3698

Bach. Dioses Puyen, Cristhian Anderson
https://orcid.org/0000-0002-4500-4940

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José
https://orcid.org/0000-0002-5851-1239

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE – 2020.

Asesor (a): _____

Dr. García Yovera, Abrahan José Firma

Presidente (a): _____

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma

Secretario (a): _____

Dr. Merino Núñez Mirko Firma

Vocal (a): _____

Balarezo Jaime Luis Fernando Firma

Dedicatoria

Dedico el presente estudio primero a Dios por un día más de vida, así como por la salud que posee conjunto con mi familia.

Así mismo, dedico a toda mi familia por el apoyo moral e incentivo que siempre tuvieron conmigo para cumplir esta meta satisfactoriamente.

Díaz Banda, Edinson

Dedico este trabajo a Dios por la oportunidad de poder darme salud y tener a toda mi familia unida.

También, dedico este trabajo a mi familia por el apoyo incondicional y los buenos consejos para crecer personal y académica.

Dioses Puyen, Cristhian Anderson

Agradecimiento

Agradezco a Dios ayudarme a cumplir uno de mis metas personales.

Así mismo, agradezco a cada uno de mis familiares que siempre estuvieron conmigo en esta etapa académica y me brindaron su apoyo económico y moral.

Díaz Banda, Edinson

Agradezco a Dios por la oportunidad de lograr una de retos personales, así como de la salud durante estos momentos difíciles.

Por su parte, a mis padres por el apoyo económico y paciencia durante estos cinco años incondicionales.

Dioses Puyen, Cristhian Anderson

Resumen

En la presente investigación tiene por objetivo proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque, definiendo por población y muestra de estudio a 110 colaboradores estando en el rango de edad entre los 25 a 50 años, en la que se aplicó por instrumentos un cuestionario. Teniendo por resultados, un nivel regular de gestión del talento humano representado en un 72.3% y se logró obtener un nivel regular de clima laboral dado por un 63% esto se debe porque el 64% manifiestan que no cuentan con las condiciones de trabajo oportuna para desempeñar de manera oportuna sus actividades laborales. Concluyendo, que en base a las necesidades de la investigación se diseñó una propuesta a través de la metodología ARH teniendo como propósito mejorar el clima laboral para ello se plantearon estrategias como es caso de la elaboración de un MOF, inducciones, creación de políticas de compensación y capacitaciones para el desarrollo del personal.

***Palabras clave*:** clima laboral, gestión, talento humano.

Abstract

In the present investigation, the objective is to propose a human talent management plan to improve the work environment of the Municipality of Reque, defining by population and study sample 110 collaborators being in the age range between 25 to 50 years, in which was applied by instruments a questionnaire. Having as results, a regular level of human talent management represented by 72.3% and it was advanced to obtain a regular level of work environment given by 63%, this is due to the fact that 64% state that they do not have the appropriate working conditions for perform their work activities in a timely manner. Concluding, that based on the needs of the investigation, a proposal was prepared through the ARH methodology with the purpose of improving the work environment, for this, strategies were proposed, such as the elaboration of a MOF, inductions, creation of compensation policies and staff development trainings.

Keywords: work environment, management, human talent.

Índice

Aprobación del jurado ii
Dedicatoria iii
Agradecimiento iv
Resumen v
Palabras clave. v
Abstract vi
Keywords vi
Índice vii
I. INTRODUCCIÓN 11
1.1 Realidad problemática 12
1.2 Antecedentes de estudio 16
1.3 Teorías relacionadas al tema 24
1.4 Formulación del problema 35
1.5 Justificación e importancia del estudio 35
1.6 Hipótesis 37
1.7 Objetivos 37
1.7.1 Objetivo general 37
1.7.2 Objetivos específicos 37
II.MATERIALES Y MÉTODOS 38
2.1 Tipo y diseño de investigación 38
2.2 Población y muestra 39
2.3 Variables y operacionalización 40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad . 44
2.5 Procedimiento de análisis de los datos 45
2.6 Criterios éticos 46

2.7 Criterios de rigor científico 46
III. RESULTADOS 48
3.1 Resultados en Tablas y Figuras 48
3.2 Discusión de resultados 59
3.3 Aporte práctico 63
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 89
4.1 Conclusiones 89
4.2 Recomendaciones 90
REFERENCIAS 91
ANEXOS 98

Índice de tabla

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente 41
Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente 43
Tabla 3. Nivel de la gestión del talento humano 48
Tabla 4. Estado de la dimensión de adminisón de personas 49
Tabla 5. Estado de la dimensión aplicación de personas 50
Tabla 6. Estado de la dimensión compensación de personas 51
Tabla 7. Estado de la dimensión desarrollo de personas 52
Tabla 8. Estado de la dimensión mantenimiento de condiciones de trabajo 53
Tabla 9. Estado de la dimensión evaluación de personas 54
Tabla 10. Nivel del clima laboral 55
Tabla 11. Nivel de la dimensión de las relaciones interpersonales 56
Tabla 12. Estado de la dimensión autorrealización 57
Tabla 13. Estado de la dimensión estabilidad y cambio 58
Tabla 14. Validación de la propuesta 62
Tabla 15. Contenido de la propuesta 70
Tabla 16. Criterios de evaluación 86
Tabla 17. Financiamiento del Plan 87

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones del plan de capacitación 29
Figura 2. Beneficios del clima laboral 35
Figura 3. Estado del clima laboral 48
Figura 4. Estado de la dimensión de admisión de personas 49
Figura 5. Estado de la dimensión aplicación de personas 50
Figura 6. Estado de la dimensión compesación de personas 51
Figura 7. Estado de la dimensión compensación de personas 52
Figura 8. Estado de la dimensión mantenimiento de condición laboral 53
Figura 9. Estado de la dimensión evaluación de personas 54
Figura 10. Nivel del clima laboral. 55
Figura 11. Nivel de la dimensión autorealización 56
Figura 12. Nivel de la dimensión relaciones interpersonales 57
Figura 13. Estado de la dimensión estabilidad y cambio 58
Figura 14. Municipalidad de Reque 64
Figura 15. Municipalidad de Reque 66
Figura 16. Municipalidad Distrital de Reque 67
Figura 17. Organigrama de la Municipalidad Distrital de Reque 74
Figura 18. Esquema del taller 1 77
Figura 19. Esquema del diseño 80
Figura 20. Esquema del taller 81
Figura 21. Esquema de proceso de evaluación. 84
Figura 22. Aplicación de la encuesta evidencia 1 137
Figura 23. Aplicación de la encuesta evidencia 2 137
Figura 24. Aplicación de la encuesta evidencia 3 138
Figura 25. Aplicación de la encuesta evidencia 5 138
Figura 26. Aplicación de la encuesta evidencia 6 139
Figura 27. Aplicación de la encuesta evidencia 7 139
Figura 28. Aplicación de la encuesta evidencia 8 140
Figura 29. Aplicación de la encuesta evidencia 9 140
Figura 30. Reporte del Turnitin 141

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es uno de los principales aspectos en toda organización, esto se debe porque si la institución cuenta con el adecuado personal podrá atender el total de requerimientos, esto tendrá repercusiones positivas en el adecuado desempeño. Señalando que la gestión del talento humano tiene por significancia desde la planificación de cada una de las actividades para la convocatoria del personal, diseño de los puestos laborales, selección oportuna, proceso de contratación, inducción y correcto desenvolvimiento en el puesto asignado (Ramírez et al., 2019).

Asimismo, se puede expresar que en este mundo globalizado muchas de la organización quieren mejorar las habilidades y capacidades de su talento humano debido que ellos son el principal recurso de la organización, es por ello, siendo de suma relevancia su adecuada selección debido que de esto dependerá que el personal sea de acorde al perfil del puesto requerido, sobre todo porque ayudará al cumplimiento de las metas establecidas (Reyes, 2021).

La gestión del recurso humano, para una empresa en este siglo XXI es un proceso clave que toda organización debe considerar clave para que adecuado rendimiento en el mercado, debido que es el recurso humano el que desarrollará las principales actividades, sobre todo en contar un personal totalmente calificado de acuerdo a las características y requerimientos los solicitan (Armijos, Bermudez, & Mora, 2019).

Por otra parte, se puede indicar que contar con un adecuado clima laboral en las empresas es de suma importancia para la continuidad de las actividades, como es el caso de una oportuna comunicación entre cada uno de los colaboradores y entre la alta dirección. Cabe señalar, que todos estos aspectos positivos se deben porque los responsables poseen los conocimientos y habilidades necesarias para manejar y sobrellevar el ambiente de trabajo (Sántos, 2022).

El clima laboral, es uno de los factores que permite la continuidad de las actividades sin alguna interrupción; esto se interpreta que los colaboradores deberán aprender a desarrollas sus habilidades interpersonales sobre al trabajo en equipo que exista una trabajo colaborativo que facilite el cumplimiento de las metas asignadas (Montoya, Vásquez, & Córdova, 2021).

Por lo tanto, según lo expuesto anteriormente por los autores se puede afirmar la gran importancia de este estudio, sobre todo para conocer cuáles son los factores mayor vulnerables para obtener un adecuado desempeño. Asimismo, se hace referencia que servirá para la presente organización conocer la existencia de una relación y se puede tomar decisiones oportunas para mejorar la situación problemática.

1.1 Realidad problemática

En la actualidad, existen diversas organizaciones que buscan nuevas alternativas para el adecuado funcionamiento interno en el desarrollo oportuno de las funciones de los colaboradores y lograr obtener buenos resultados en las organizaciones; sin embargo, a nivel internacional se logra reconocer que son muchas de estas empresas las cuales no logran cumplir con las metas establecidas donde en una investigación en Ecuador realizada por Moreta et al. (2018) menciona un caso sobre una cooperativa de ahorros en la que afirma tener problemas con su clima laboral indicando que tiene efectos negativos en la organización entre ellos una baja productividad debido al inadecuado ambiente de trabajo.

Otras de las investigaciones realizadas en el presente país se encuentra el caso de una empresa de comunicación Back Up donde se logra reconocer tener un nivel de clima organizacional debido que actualmente en la organización se presenta una inadecuada comunicación interna ocasionando que los colaboradores no puedan tener una relación directa con los jefes y realizando sus funciones a base de la experiencia sin una guía, así como sin realizar sugerencias o requerimientos generando una presión sobre ellos (Freire & Ramírez, 2020).

Por su parte, analizando otros de los países latinoamericanos encontramos a Venezuela donde se menciona un caso de una institución educativa donde se realizó una investigación donde se reconoció tener un inadecuado clima laboral

donde una de las principales causas es debido al bajo nivel de motivación de los colaboradores ocasionando tener una inestabilidad emocional donde en muchas ocasiones evitaba cumplir con todos los requerimientos de sus superiores retrasando muchas tareas (Gómez & Salas, 2018).

A nivel nacional

Así mismo, el presente problema también repercute en Perú debido que se muestra que muchas de las empresas tienen muchas debilidades que aún falta mejorar, sobre todo en la gestión de sus colaboradores donde en la realización de investigaciones como es el caso en una institución educativa pública de Lima donde según Huaita & Luza (2020) en la que reconoce tener un inadecuado clima laboral la cual genera un bajo nivel de satisfacción a sus usuarios debido que muchos de los colaboradores que atienden los requerimientos realizan sus funciones solo por cumplir con una gran desmotivación esto ocurre porque sienten que su trabajo no es reconocido y con ello un desinterés por la atención de sus necesidades (p.17).

Esto quiere decir que esta problemática está presenten en los diversos sectores como es el caso de una empresa culinaria llamada el Doomo Saltado ubicado en Surco, en el que se muestra tener una inadecuada gestión del talento humano debido que se presentan muchas quejas entre los mismos colaboradores y esto es porque mencionan que sus compañeros no trabajan en equipo; así como que sienten un gran nivel de estrés por la sobrecarga laboral esto ocasionan una inestabilidad en el clima laboral de la empresa en evaluación (Uribe, 2020).

Donde complementando las razones por la cual no se produce una inestabilidad del clima laboral se encuentra una investigación realizada por un investigador de la Universidad San Marco sobre INDECI (Instituto Nacional de Defensa Civil) una entidad del estado en la que según Penachi (2019) donde menciona tener un bajo nivel de cumplimiento de metas en la cual analizando cuales son las razones por las cuales los colaboradores no logran llegar a los requerimientos asignados es debido a la ausencia de trabajo en equipo, así como el estrés laboral, y las inadecuadas condiciones de trabajo lo que ocasiona sentirse inconforme con las oportunidades y beneficios obtenidos por el trabajo realizado generando una tensión en el clima laboral.

Por su parte, otro de los tipos de organizaciones afectadas por este presente problema se encuentran las del sector público que atienden los requerimiento de la población como es el caso de la Municipalidad distrital de la Esperanza en Trujillo en donde Cedeño (2020) indica que una de las razones por la cual presenta una inestabilidad organizacional es la baja gestión del talento humano esto porque muchos de los jefes presentan ausencia de liderazgo esto provoca la falta de estrategias que permita motivar, organizar y evaluar el rendimiento de su equipo de trabajo, donde esto produce que los colaboradores perciban una gran carga laboral y desinterés por parte de ellos, en la cual en mucho de los casos no logran cumplir con las tareas asignadas y otros desertan.

A nivel local

No obstante, se logró identificar evaluando otras regiones del Perú se puede afirmar que en Lambayeque también repercute el presente problema generando diversas dificultades que impide el adecuado desempeño de las múltiples organizaciones donde un caso en Chiclayo sobre una entidad del estado de servicio de salud menciona tener como problema principal el inadecuado clima organización en la que el 44% de las enfermeras afirman que una de las causas en el inoportuno ambiente de trabajo debido que no cuentan con las herramientas de seguridad necesarias, así como que tiene mucha carga laboral que genera mucha tensión sobre todos los colaboradores, donde esto varía porque no cuentan con la capacidad de respuesta y apoyo por parte de los jefes en la asignación adecuada de tareas, brindar un soporte constante ocasionando la disconformidad del total de los colaboradores (Bravo, 2017).

También, evaluando otras investigaciones se puede reconocer un caso del Centro de esparcimiento Jockey Club donde se menciona evaluar la influencia que tiene el clima laboral en la satisfacción laboral indicando que unos de los problemas que se permite identificar la ausencia de interrelación laboral, donde se evidencia la apatía, indiferencia y sobre todo desmotivación por la cual muchos de estos colaboradores no lograban terminar su contrato y desertaban esto generaba una inestabilidad en la organización donde al evaluar el nivel de clima se reconoció que con un 36% es ser desfavorable en la que se requiere la búsqueda de alternativas,

donde si este problema no es atendido puede causar muchas consecuencia negativa en la empresa a corto y largo plazo (Vinazza, 2016, p.43).

Ante lo descrito se percibe que otras de las instituciones vulnerables con este problema como problema principal el bajo nivel de clima laboral en la Municipalidad Provincial de Reque, debido a la inadecuada dirección entre jefe y servidores públicos; porque se muestra una ausencia de compañerismo al momento de desarrollar sus funciones influyendo mucho en la distorsión de la información debido que las áreas de la municipalidad trabajan de manera independiente debido a las múltiples barreras de comunicación que evita que los colabores trabajen en conjunto, esto genera muchos malestares entre los colaboradores debido que retrasan las labores y en muchos casos produce desacuerdos constantes entre sus compañeros.

Donde, se reconoce que otras de las causas por las cuales se presenta un inadecuado clima laboral es porque muchos de los colaboradores no cuentan con las herramientas y ambiente de trabajo oportuno, entre ellos existe una desigual asignación de tareas debido generando presión esto por la ausencia de liderazgo y herramientas de gestión entre los responsables.

Se logra mencionar que de acuerdo a las dificultades presentadas en la Municipalidad puede generar un inadecuado clima organización donde en ocasiones deserten los colaboradores dejando tareas inconclusas e incumplimiento de metas organizacionales, esto en mención puede generar la inestabilidad de la institución, donde hay muchos factores que implica un inadecuado clima laboral siendo estos ambientes inoportunos, entre ellos manifestaciones como inadecuados ambientes, y actividades muy exigentes, sobre todo se percibe la ausencia de trabajo en equipo que genera un inoportuno clima laboral y percibe la ausencia de una armonía entre los compañeros de trabajo.

Ante lo expuesto, se plantea una adecuada gestión del talento humano que ayude a la Municipalidad de Reque a mejorar el nivel de clima organización, realizando una oportuna administración del talento humano, de los recursos y asignación de tarea para el cumplimiento del total de tareas y permita reforzar los vínculos laborales. Donde, se puede indicar que si colaboradores poseen las

adecuadas condiciones de trabajo y los trabajadores se sienten bien desempeñarán su trabajo con mejores resultados, debido que se sentirán mayor motivados y esto se debe porque en la Municipalidad de estudio no se cuenta con un servicio adecuado, esto se debe que la municipalidad no planifica sus actividades en la que refleje un trabajo coordinado, y se pueda cumplir a tiempo con las actividades planificadas. Por ello, es de suma relevancia que los colaboradores se sientan motivados con la finalidad que estos se impulsen para facilitar el cumplimiento de las actividades, y también porque siente que tendrá un mayor desarrollo de personal y profesional.

1.2 Antecedentes de estudio

A nivel internacional

En Bolivia, según Flórez, Toledo & Ospina (2019) en su investigación titulada "Clima laboral y motivación Impacto del clima laboral sobre la motivación que prevalece en los colaboradores de la planta IPS en la ciudad de Pereira" realizado en la Universidad Pontificia Bolivariana donde se tiene como objetivo identificar la relación entre las variables clima laboral y motivación, donde se logra señalar tener como tipo de investigación cuantitativa en la cual se emplearon como muestra de estudio a 244 colaboradores de la planta IPS, aplicando instrumento un cuestionario bajo la escala Likert para obtener información en expresiones numéricas donde para medir la confiabilidad, siendo una herramienta para identificar el nivel de confiabilidad en la que se reconoce tener una relación directa debido que al no tener una adecuado clima laboral en una organización generará impactos negativos sobre la motivación del talento humano y así viceversa. Se menciona tener como aporte para investigación realizada la utilización de una herramienta estadística para calcular el grado de confiabilidad de la información que se pretende obtener, considerando la estructura de la elaboración de los instrumentos planteados.

En Ecuador donde según Guaigua (2019) en su tesis titulada "Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral en la empresa INGEMED" de la Universidad Técnica de Cotopaxi donde se reconoce tener como objetivo de estudio reconocer el estado actual de la gestión del talento humano en la que se identifica tener un enfoque cuantitativo debido que de acuerdo al análisis realizo se podrá reconocer la situación actual el investigador reconoce emplear

como técnica de estudio la encuesta aplicada a 87 colaboradores pertenecientes al área de producción donde se tiene como conclusión que uno de los principales factores intervinientes es la ausencia de compromiso la cual evita la adecuada relación entre cada uno de los colaboradores, así como la presencia del inoportuno ambiente laboral lo que limitan para la obtención de un mayor rendimiento en la organización. Tiene como aporte a la investigación la identificación de los principales factores intervinientes que genera un inadecuado clima laboral reflejando una inadecuada gestión del talento humano debido a la presencia de diversos problemas.

Otras de las investigaciones desarrolladas en Ecuador, se encuentra Enríquez & Calderón (2017) con su tesis titulada “El Clima Laboral y el Desempeño del Personal Docente, Ecuador” en la Universidad del espíritu Santo se reconoce identificar los factores claves que genera cambios en el clima laboral, así como reconocer la relación de las variables donde se puede afirmar que el estudio posee como base metodóloga tener como enfoque cuantitativa y nivel correlacional, debido que solo se evaluará el comportamiento de las variables sin alteración del estado real de la organización, donde se concluye que el factor con mayor incidencia es la presión de las autoridades debido que se percibe un alto índice de autoritarismo creando un clima denso, así mismo se reconoce tener una relación fuerte entra las variables de estudio. El aporte de la investigación es el enfoque en como mide el clima laboral de la institución de evaluación manifestando realizarlo a través de indicadores; así como la forma de obtener información donde la realizaron a través de la utilización de los instrumentos con preguntas cerradas y bajo la escala de Likert que permitirá recopilar la percepción de los sujetos de estudio.

También, otra de las investigaciones realizada según Brito et al. (2020) en su investigación titulada “Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio” realizado en Colombia, donde se tiene como objetivo general determinar la incidencia de las variables de estudio en la que se identificó tener como estudio un enfoque cuantitativo, donde se reconoce tener como muestra de estudio 98 colaboradores aplicando como instrumento de investigación un cuestionario donde se empleó la escala de Likert para la

recopilación de la información teniendo como resultados que los servidores presentan una baja motivación laboral, concluyendo que la inteligencia emocional si tiene una incidencia directa en el clima laboral debido que mucho de los colaboradores en situaciones de estrés no logran controlar sus emociones. La presente investigación tiene como aporte la elaboración de un plan de acciones que permita mejorar el clima laboral centrándose en la motivación de sus colaboradores como criterios de incentivo, oportunidades de crecimiento laboral y actividades para reforzar las relaciones interpersonales.

En Ecuador donde según Sotelo & Figueroa (2017) en su investigación titulada “El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación” de la Revista Scielo en México, tiene como objetivo general determinar elaborar una propuesta para la problemática de estudio teniendo como muestra a 142 colaboradores en evaluación donde se reconoce aplicar un instrumento que está compuesto por respuesta con alternativa escala para medir la intensidad de las percepciones por ello se aplicó la escala de Likert donde al efectuarlo el desarrollo de los instrumento, donde se obtuvo como resultado lograr identificar tener una relación débil entre las variables de estudio es decir que no influye mucho una sobre otra; así como, que el 46% de los colaboradores no indica presentar un clima laboral inoportuno debido a la alta carga laboral, el 65% ausencia de comunicación interpersonal y el 52% ausencia de compromiso concluyendo que si los colaboradores se sienten insatisfechos no sentirán una motivación para el cumplimiento de sus tareas en el tiempo indicado. La presente investigación tiene como aporte la fundamentación del problema de la investigación debido es de gran similitud, así como el diseño de la elaboración de sus instrumentos y la forma en cómo explican los resultados.

A nivel nacional

Evaluando investigaciones se logra reconocer una en Lima, donde según Chanchan (2019) en su tesis titulada “Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle donde se identificó tener como objetivo principal reconocer la relación de las variables de estudio en la que se reconocer ser una investigación cuantitativa, por su parte el investigación señala

que la municipalidad tiene como principal problema ausencia de incentivos creando desinterés por el cumplimiento de las metas, desmotivación es por ello se diseñó un instrumento de medición a través de las dimensiones que planteó Chiavenato siendo esto el reclutamiento, selección del personal, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y recompensas estos permitirá identificar el estado de la variable de estudio donde se obtuvo los siguientes resultados que el 47% de los colaboradores tienen un regular rendimiento así como que el 65% menciona ser regular las remuneraciones y recompensas; concluyendo que el total de trabajadores se encuentran insatisfechos debido que la gestión del talento humano no cubren con sus expectativas para un crecimiento profesional generando la desmotivación constante. La presente tesis tiene como aporte a la investigación el aporte práctico al presentar el modelo de gestión del talento humano ayudando para la evaluación de la variable de estudio debido que se expone indicadores de análisis.

En Lima, se encuentra la investigación Granda (2018) donde en su tesis titulada “Programa de trabajo en equipo y sus efectos en el clima laboral de una MYPE” de la Universidad de Ciencias Aplicadas donde tiene como objetivo general identificar la relación de las variable, se tuvo por muestra de estudio 16 colaboradores, en la que se reconoció tener un diseño no experimental donde se identificó emplear como indicadores de evaluación para la variable clima laboral tener al salario, la infraestructura y liderazgo; concluyendo que aplicando las encuestas se logra reconocer que no existe relación directa donde para el mejoramiento de la situación actual se planteó una matriz de objetivos de acuerdo a cada uno de las dimensiones de estudio la cual para el mejoramiento se plantearon acciones y secciones de aprendizaje mejorar el conocimiento y trabajo en equipo. La presente tesis tiene como aporte el esquema del planteamiento del programa para la mejora del clima tomando de referencia la matriz de trabajo para el desarrollo de cada una de las acciones y secciones de aprendizaje.

Por su parte, otra investigación realizada en Lima por Del Pino (2017) con la tesis titulada “Gestión del talento humano para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas” manifiesta tener como objetivo principal encontrar la relación entre ambas variables

de estudio para ello se determinó tener como tipo de investigación netamente cuantitativa, por su parte el investigador empleó como base teórica las dimensiones planteadas por Chiavenato (2009) indicando ser conocimiento, habilidades, juicio y actitud laboral donde se reconoce que estos indicadores permiten identificar el estado real de la variable de gestión de talento humano; donde se obtuvo como resultados de los instrumentos estadísticos tener un nivel regular en la gestión del talento humano debido a la inadecuada aplicación del personal por no seleccionar de manera oportuna a sus colaboradores, concluyendo que si se adecua a la necesidades el proceso de la gestión del talento humano permitirá se mejora la gestión organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas con un 56% de influencia. La tesis tiene como aporte nuevo enfoque sobre la evaluación y realización de una gestión del talento humano debido que toma como indicadores ratios de medición para analizar tomando un enfoque general a lo particular; así mismo el esquema de cómo se elaboró el instrumento de evaluación.

En Arequipa, según Medina (2018) en su tesis titulada “Clima laboral y comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Eivissa SAC” de la Universidad Autónoma del Perú, donde menciona tener objetivo general identificar el nivel de clima laboral de la empresa financiera Líder donde el investigador tiene como base metodóloga tener un tipo de estudio cuantitativa, donde se reconoce tener como problema de investigación es el inadecuado ambiente de trabajo; es por ello se planteó tener como dimensiones de estudio para medir el clima laboral es la motivación, comunicación, satisfacción y liderazgo donde se obtuvo como resultado que los colaboradores están en desacuerdo con las oportunidades laborales, así como no se sienten identificados con la organización y que son pocos los compañeros que se apoyan entre ellos para el cumplimiento del total de las actividades asignadas, teniendo por conclusión que los colaboradores se sienten desmotivados debido a las malas condiciones de trabajo, así como por la ausencia de incentivos. La presente tesis tiene como aporte al trabajo de investigación la medición de la variable de clima laboral donde conocer la realidad actual de una empresa sobre todo en uno de sus problemas con mayor presencia, así como las escalas de medición bajo la escala de Likert que permite obtener más confiable debido que logró obtener datos numéricos.

En Huacho, según Abarca (2018) en su tesis titulada “El clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huarua” en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde se identificó tener como base metodóloga tener un tipo de investigación cuantitativa – descriptiva, donde se reconoce emplear la metodología de Méndez (2005) en la que menciona emplear como indicadores de evaluación de la variable clima laboral para poder medir y evaluar el comportamiento de la presente variable de estudio donde se obtuvo como resultado que el 68% de los colaboradores indican la ausencia de la supervisión de las actividades expresando que es de gran importancia porque permite corregir errores y mejorar el desarrollo de sus funciones, así como que el 54% expone haber una regular comunicación entre el equipo de trabajo evitando que fluya la relación interpersonal, sin embargo se concluye que uno de los indicadores más vulnerable es las condiciones de trabajo debido que el 57% expresa que no contar con el ambiente oportuno para el buen desarrollo de sus actividades concluyendo que presenta un clima laboral inadecuado debido a los horarios rígidos, ausencia de herramientas, mobiliario poco cómodos entre otros. Teniendo como aporte a la investigación, el uso de la herramienta empowerment esta permite la distribución adecuada de las actividades, así como la supervisión oportuna, así como facilita la toma de decisiones y sobre todo permite crear acciones que permita incentivar a los colaboradores de la organización.

A nivel local

Quiñones (2019), en su investigación “El clima laboral y la motivación en un Instituto Tecnológico de la ciudad de Chiclayo” donde se identifica tener como objetivo general conocer la influencia del clima laboral en la motivación de los docentes; así mismo, el estudio tuvo un carácter no experimental-correlacional, donde por medio de la aplicación de un cuestionario a 60 docente se aplicó como instrumentos de obtención de información una encuesta donde se obtuvo como resultados que existe un bajo nivel de capacitación motivacional, debido no cuentan con un plan motivacional, puesto que a los colaboradores no se les hace reconocimientos, indicando que ellos son factores clave que influyen en la existencia de un buen clima laboral, así mismo el autor indicó que la institución presenta la necesidad de que se capaciten a los colaboradores para mejorar las

relaciones entre ellos donde se concluye que para que se mejoren los ambientes de trabajo debe incorporarse acciones de incrementar mayor la comodidad del espacio de trabajo, búsqueda del trabajo en equipo de tal forma que los colaboradores potencialicen su desempeño al contar con un buen clima laboral. Se logra mencionar tener como aporte a la investigación el planteamiento de alternativas de acciones para poder dar solución a los problemas identificados y permitan mejorar el clima laboral actual en la institución educativa (Quiñones, 2019).

Manay (2019), en su tesis “Modelo de gestión de talento humano orientado a la mejora del clima laboral en la I.E. Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltru”, planteó como objetivo general proponer un modelo de gestión de talento humano con la finalidad de que se mejore el clima laboral, este estudio presentó un tipo de investigación cuantitativo, considerando tener una muestra de 72 colaboradores, permitiendo que se obtenga como resultado que el clima laboral de la institución se encuentra en un nivel bajo, ello a consecuencia de que la entidad no promueve las relaciones entre los colaboradores, viéndose de esta forma la necesidad de la propuesta de un plan donde ayudará a que se superen las dificultades presentes en la institución, por otro lado se consideraron tres líneas para el fortalecimiento del clima laboral, los cuales son sensibilizar al colaborador para que participe en los talleres, evaluación de los procesos y potencializar los conocimientos acorde al cargo que desempeña cada uno; concluyendo que la elaboración del modelo de gestión del talento humano logra incrementar los niveles de clima laboral debido que incentiva al cumplimiento de las actividades asignadas. La presente investigación brinda como aporte el sistema empleado para mejorar todas las cualidades que posee el colaborador, siendo una herramienta que sirve como soporte en el plan de gestión del talento humano y facilite el cumplimiento de las actividades.

Salas (2018), en su estudio “Mejora de proceso de gestión del talento humano en la concesionara Nor Autos S.A.C. para incrementar la productividad”, ha determinado que la presencia de insatisfacción en los colaboradores ha ocasionado que los procesos se vuelvan más lentos , la atención al cliente no presente calidad en el servicio, ausencia de motivación a los colaboradores, todo ello conllevando

a que la productividad se vea afectada determinando la ineficiente gestión de talento humano en los procesos generando que el clima laboral no sea el adecuado, siendo así que por medio de la aplicación de una encuesta a los trabajadores se obtuvo que el 65% de los trabajadores muestran insatisfacción laboral y que el 45% de los colaboradores mencionan que se presentan procesos repetitivos generando un alto margen de error. Concluyendo que, si se realiza una adecuada gestión de talento humano, ayudará a que se potencialice las capacidades de los colaboradores logrando que logren el total de los objetivos de la empresa y habrá una presencia de un buen ambiente laboral, enfocando mayor rentabilidad a la organización. La presente investigación tiene como aporte el procedimiento para la elaboración de talleres dentro del plan debido que se centran en el mejoramiento de los principales problemas identificados.

More (2017), en su tesis “Gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino” planteó como objetivo general plantear estrategias que ayude a mejorar el desempeño, la metodología del estudio presentó un enfoque cuantitativo, donde considerando la aplicación de un cuestionario a una muestra de 123 colaboradores se obtuvo como resultado que el 71% d ellos colaboradores de la empresa no cumplen con las actividades asignadas, el 29% se observó tener un total de actividades que se observan deficiencias, dentro delas funciones que su puesto establece, donde se concluye que se los colaboradores de la empresa necesitan de capacitación para que ellos puedan desempeñar adecuadamente sus actividades y poder cubrir con las metas asignadas, así como brindar un servicio de calidad. Donde frente a ello la tesis tiene como aporte a la investigación el planteamiento del formato del plan de gestión de talento humano para que se mejore el desempeño del personal, donde permite la organización de las actividades, con el propósito de que la productividad de los colaboradores sea la esperada, sobre todo que la organización pueda cumplir con el total de matas asignadas.

Torres (2017), en su estudio “Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa”, plantea proponer un plan de gestión estratégica para que se potencialice el desempeño de la municipalidad, donde se reconoce tener como objetivo general plantear un plan de

gestión estratégica, así mismo se reconoce tener como base metodológica un estudio propositivo – no experimental, donde se consideró como muestra de estudio a una cantidad de 58 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario, lo que determinó que el desempeño laboral de la organización es deficiente, ello porque no desarrollan sus funciones en el tiempo establecido, cuentan con un clima laboral inadecuado y muchos de los colaboradores no conocen los objetivos institucionales concluyendo que los objetivos institucionales no se encuentra alineados a su cumplimiento de la misión, debilitando de esta forma el adecuado funcionamiento de la entidad debido que los colaboradores no se sienten identificados. El estudio tiene como aporte un modelo de un plan de gestión estratégica basado en la gestión de talento humano para que de esta forma se mejore el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, este plan consistió en hacer un diagnóstico de la realidad por medio de la matriz FODA para el mejoramiento del clima laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión del talento humano

La gestión de talento humano viene a ser un plan que permite estructurar la cultura organizacional, adoptando medidas de ambiente laboral adecuado permitiendo el mejoramiento del personal capacitado, acorde al desarrollo de las actividades y a la mejora de procedimientos internos de entidad (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2015).

Así mismo la gestión de talento humano se rige por la contribución de los colaboradores por medio de sus conocimientos, y lograr el cumplimiento total de las actividades por medio del uso de sus habilidades, para que tomen decisiones y puedan seleccionar alternativas que potencialicen el dinamismo de la empresa, es por ello que la gestión actúa como una herramienta que incentiva a que todos los trabajadores de una institución se involucren con el cumplimiento de las metas institucionales ayudando a que la empresa sea mucho más competitiva en el mercado (Chiavenato, 2015).

Así mismo, Cuestas (2015) hace referencia que la gestión de talento humano es la función administrativa que tiene por finalidad llevar adecuadamente los procesos de adquisición, entrenamiento, evaluación, motivación y remuneración de

los trabajadores de una empresa, en la cual lo gerentes de las diferentes áreas de reclutamiento son los principales encargados de administrar a las personas y adecuarlas a su puesto laboral.

La gestión de talento se encuentra constituido por los colaboradores de una entidad, puesto que las personas son las que llevan gran parte de su vida laborando en una organización siendo así que estas instituciones dependen del desarrollo de las actividades de sus colaboradores y en base a ellos depende su éxito, siendo así que este personal tiene que disponer de buenas habilidades y mantenerse capacitados para un excelente desempeño laboral (Esquia & Smith, 2015)

Ademas se tiene que así como las organizaciones dependen de los trabajadores dependerán del compromiso de cada uno de ellos para que logren sus objetivos personales, se desarrollen y tengan éxito, siendo así que ambas depensen diractamente genrando dinámica, creatividad, desarrollo y racionalidad de personas a empresas (Smarandache & Leyva, 2019).

1.3.1.1 Objetivos de gestión de talento humano

Según Sanabria (2015), señala que los principales objetivos son los siguientes:

i. Que las personas desarrollen sus capacidades personales y profesionales.
ii. Las empresan crezcan, prosperen y mantengan su contiunidad en el mercado.
iii. Permite que los colaboradores de la una empresa se encuentren alineados al cumplimiento de los objetivos organizaciones e individuales.
iv. Mejora la rentabilidad de la empresa.
v. Optimiza los procesos de producción de las organizaciones.
vi. Permite que los colaboradores de la entidad aumenten sus fortalezas y disminuyan sus debilidades.

1.3.1.2 Dimensiones de la gestión de talento humano

Chiavenato (2015) el autor presenta las siguientes dimensiones, que permite evaluar las variables:

Dimensión 1: Admisión de personal

Esta dimensión consiste en el proceso de reclutamiento y selección de personal siendo la estapa en donde los directivos de una organización responden a las preguntas: ¿Quíen es la persona adecuada e idónea para que labore en el puesto?, es por ello, se tendrá que hacer una serie de procedimiento de evalución y consideraciones a tener sobre el conocimiento y desenvolvimiento de las personas para que seleccione al individuo más idóneo (Chiavenato, 2015).

Esta dimensión preseta como indicadores:

i. Reclutamiento del personal: es aquel procedimiento donde el responsable planifica cuales son los medios necesarios para poder adquirir el talento humano necesario para el desarrollo y continuidad de las actividades de la empresa, es decir, es una etapa que permite dar a conocer sobre las disponibilidad de los puestos que la organización ofrece para atender las dencesidades que requieren.
ii. Selección del personal: es aquel proceso que permite reconocer cual del personal postulante es el más adecuado para poder cubrir con las expectativas y requerimientos de la organización, sobre todo que el perfil del colaborador se alinee al perfil del puesto planteado, logrando seleccionar el más oportuno para el desarrollo adecuado de las actividades planificadas.
iii. Inducción de personas, es aquel proceso que permite orientar a los colaboradores sobre cuáles son las funciones que deben cumplir de acuerdo al puesto, con la finalidad que se logren adaptar y sobre todo obtener un adecuado desempeño.

Dimensión 2: Aplicación de personas

Esta dimensión permite reconocer cuales son los cargos y salarios que comprenderán de acuerdo al puesto que desempeña; es por ello, la importancia de realizar actividades de apoyo que permita obtener personal oportuno (Chiavenato, 2015).

Es por ello, se reconoce tener como indicadores de evaluación son:

i. Diseño de puestos, o también conocido como diseño de actividades es el proceso que cumplirá cada colaborador de acuerdo con el perfil; asi como, especificar cuál es la experiencia que requiere, esto permitirá que la empresa facilite el cumplimiento con cada meta y permita la continuidad de las actividades.
ii. Proceso de adaptación: es cuando el talento seleccionado empieza a integrarse a las operaciones de la empresa, desarrollando cada una de las funciones, es allí cuando se debe monitorear y ayudar en el desarrollo eficiente brindando herramientas adecuada para facilitar la realización del total de funciones asignadas.

Dimensión 3. Compensación de personas

Es aquel acto donde se recompensa a los colaboradores por el esfuerzo realizado en el desarrollo de sus actividades, donde el responsable del equipo de trabajo se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la mejor manera de compensar al trabajador?; siendo considerado como aquel procedimiento que permite a la persona considerarlo como aquel incentivo, que ayuda a reconocer todo el esfuerzo realizado, ofreciéndoles todos los beneficios que le brinde la seguridad de que la empresa le brinda una estabilidad por sus servicios brindados.

Así mismo se tiene como indicador:

i. Nivel de reconocimiento laboral, es aquel indicador que la empresa considera para reconocer el desempeño que posee por la realización de una actividad, en la que se evalúa el rendimiento, y sobre todo el cumplimiento en el tiempo asignado. Cabe señalar, que es una técnica clave que permite reconoce su desempeño, que es considerado como un aporte para la organización en la que el personal percibe como una apreciación por cada actividad cumplidad y por el trabajo en equipo.
ii. Percepción de políticas de remuneración; son aquellas normas que regulan la forma en cómo serán retribuidos económicamente a todo el personal de determinada empresa, bajo un sistema de rendimiento e incentivos, esto cabe

mencionar que ayudará a que la persona se sienta valorada para el desarrollo eficiente de sus funciones.

Dimensión 4: Desarrollo de personas

La presente dimensión permite demostrar que el personal debe estar en constante capacitación para reforzar las habilidades y destrezas, que permitan acreditar que sí cuenta con los requerimientos y formación necesaria para poder desenvolverse de manera oportuna en el puesto (Chiavenato, 2015).

Es por ello, que se puede definir a la capacitación como aquella herramienta que permite reforzar sus conocimientos y competencias a través de actividades de aprendizaje didáctico orientadas a mejorar las capacidades que debe tener para poder desempeñar de manera idónea el puesto que posee. Donde, la capacitación permitirá mejorar las deficiencias que la institución posee con el beneficio de que ayude a cumplir con los objetivos planteados.

Su indicador, nivel de capacitación; es aquel nivel que demuestra que el colaborador si logra cubrir con el total de conocimientos que permita a cada uno del personal puedan dar respuesta a las dificultades presentadas, sobre todo ante posibles eventos que se puedan presentar, así como para que se puedan adaptar a cada uno de los cambios, enfrentando las exigencias de la organización.

Donde se propone los siguientes indicadores de análisis tomando de referencia el modelo sistémico de capacitaciones que propone Chiavenato (2015) como se menciona a continuación:

i. Institucionalización

Este criterio, consiste en que el colaborador transmite un nivel de identificación con la organización sobre todo que reconozcan la misión y visión de la empresa, para que el trabajador se impulse y coordine entre todas las áreas el trabajo en conjunto y ayudar a cumplir el total de metas (Chiavenato, 2015)

ii. Administración de la función capacitar

Este proceso, tiene por significancia que este criterio consiste en la capacitación que se le debe brindar a los colaboradores con la finalidad que logren

mejorar sus conocimientos para ayudar al cumplimiento de las actividades en el tiempo estimado, sobre todo de que logre cubrir con el total de expectativas.

iii. Elementos para la capacitación

Los elementos, son las herramientas que se emplearán para que los colaboradores puedan adquirir con un mayor nivel los conocimientos oportunos de acuerdo al propósito de la organización.

iv. Plan de formación

El plan de formación, son aquellas actividades programas con la finalidad que el colaborador pueda adquirir los conocimientos necesarios para que respondan de manera oportuna y en el tiempo establecido.

v. Retroalimentación

Esta etapa consiste en lograr reforzar todos los conocimientos impartidos con la finalidad de poder cumplir con el total del propósito planteado, esto es de suma importancia para verificar si se logró cubrir con el total de las expectativas (Chiavenato, 2015, p.46)

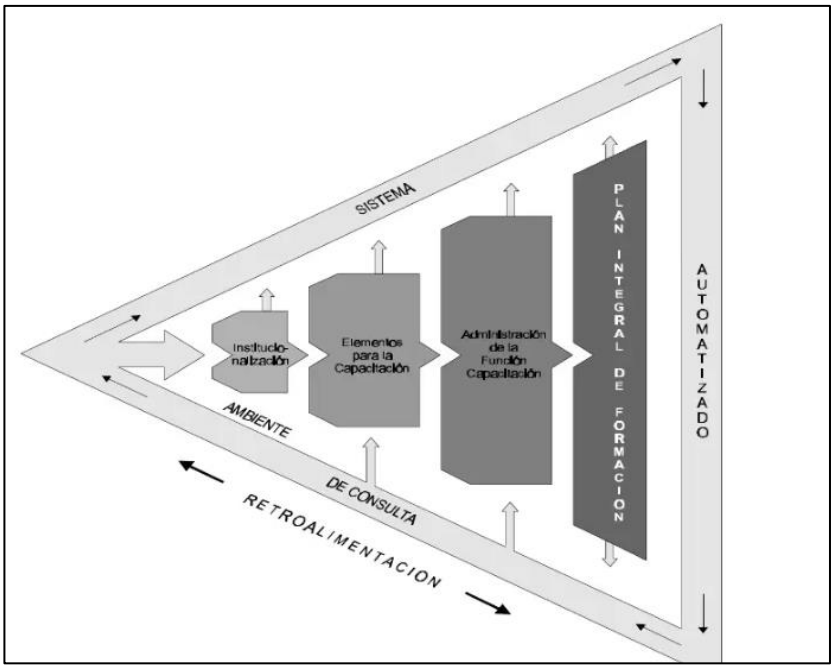


Figura 1. Dimensiones del plan de capacitación

Fuente: Chiavenato (2015, p.49)

Dimensión 5: Mantenimiento de condiciones de trabajo.

Esta dimensión es de suma relevancia debido que es aquel condicionante que ayuda a mejorar el confort del colaborador calificando la percepción del medio ambiente, sobre ayuda a incrementar el estado de los colaboradores en la calificación de cada uno de los criterios como es el caso de reconocer el nivel de limpieza, orden y esto genera estabilidad psicológica y emocional del colaborador (Chiavenato, 2015).

Teniendo como indicadores de evaluación:

i. Estado de trabajo en equipo: es cuando los trabajadores se ayudan unos a otros, para lograr el cumplimiento de las metas organizacionales.
ii. Estado de condiciones de seguridad y salud: cuando los responsables brindan las herramientas adecuadas para evitar el desarrollo de algún riesgo laboral, resguardando constantemente la salud de los colaboradores.
iii. Estado de limpieza e infraestructura: es el estado físico y visual de la empresa donde se encuentre en un entorno ordenado y limpio para el confort de los colaboradores.

Dimensión 6: Evaluación de personas

Este indicador permite reconocer cómo se encuentra el rendimiento actual de cada uno de los colaboradores, esto se realiza con el objetivo de poder reconocer si están cumplimiento con las actividades programadas (Chiavenato, 2015).

Tienen como indicadores:

i. Control de actividades.

   El control de actividades, es aquel conjunto de actividades que permite monitorear el cumplimiento del plan de trabajo, sobre todo porque garantizará a reducir el alto nivel de riesgos que impidan la generación de riesgos e incumplimientos de metas.

1.3.1.3 Herramientas para la gestión de talento humano

Según Chiavenato (2015) se consideran las siguientes herramientas para la gestión de talento humano, donde se tiene las siguientes:

i. Evaluación y desarrollo de competencias 360°, consiste en que se defina las competencias con las que debe contar el personal de una empresa y analizarlas si estas se están desarrollan o si aún falta implementarlas, además ayudará a identificar el impacto de conocimiento y educación que posea cada colaborador sin dejar de lado la antigüedad en que labora en la empresa, así mismo esta herramienta permite hacer una análisis sobre los colaboradores e identificar quienes desempeñan mejor sus actividades, para de esta forma se puedan generar rakings de los trabajadores mejor evaluadas e identificar las que requieren mayor apoyo y capacitación.
ii. Entrenamiento, esta herramienta consiste en conocer as necesidades reales de la organización, identificar el perfil de cada colaborador y generar compromiso de aprendizaje, lo que ayudará a que se conozca con claridad la necesidades que capacitación por grupos o de forma individual del trabajador, además permitirá a que el colaborador se comprometa con el plan de mejoramiento y ello conllevará a evaluar el impacto real del entrenamiento otorgado a cada persona y analizar el grado de contribución a la empresa.}
iii. Empowerment, esta herramienta consiste en que se delegue, otorgue, se transmita poder, autoridad y responsabilidad a los colaboradores de una organización ya sea de forma individual o grupal para que se mejore la toma de decisiones, se resuelvan los problemas con mayor efectividad y se desarrollen las actividades eficientemente sin que se tenga la necesidad de contar con la aprobación de sus jefes inmediatos para que las realicen.
iv. Coaching, esta herramienta tiene como objetivo que se logren los resultados de forma eficaz, a que una empresa disponga de colaboradores motivados al cumplimiento de los objetivos de la entidad y a mantener trabajadores satisfechos independiente del cargo que posean, para aplicarla se necesita como primer paso hacer un diagnóstico de la situación en que se encuentra el equipo de trabajo, posteriormente diseñar el plan coaching luego poner en práctica el plan y por ultimo hacer un seguimiento y evaluación al personal,

permitiendo tener como beneficios la mejora de la productividad empresarial, explotar a lo máximo las capacidad y habilidades del colaborador, aprender a trabajar en equipo y mejorar la calidad de vida del trabajador (Chiavenato, 2020, p.56).

1.3.2 Clima laboral

En la actualidad existen diversos conceptos sobre el significado del clima laboral es por ello, analizando diversos puntos de vista, se seleccionó uno de los más relacionados a la investigación entre ellos Bordas (2016) donde afirma " que aquel entorno donde se desenlaza el desarrollo de las actividades asignadas, y que afecta directamente en el comportamiento del colaborador" (p.41), esto quiere decir que el autor menciona que es aquella percepción que tiene un colaborador sobre su entorno, influyendo mucho en su estado de confort dentro de las instalaciones de la empresa la que ayudan al desarrollo oportuno de sus actividades.

Entonces, el clima laboral es como los trabajadores se siente en su área laboral, partiendo así al clima social. Señala el autor que el clima laboral laboral se asocia a identificar y comprometer a los trabajadores con la empresa, verificando si se ellos se encuentran satisfechos o insatisfechos debido a sus actitudes y conductas (Bordas, 2016, p.45).

Así mismo, según Iglesias & Torres (2018) señalo que el clima laboral "es el resultado, del conjunto de acciones que la organización realiza con la finalidad de , los comportamientos que permiten mantener una relación con los valores de satisfacción entre cada uno de los colaboradores con el entorno" es decir que el clima laboral es el resultado de distintos elementos culturales, influyendo en los trabajadores y su área laboral.

Para Llaneza (2016) el clima laboral es:

Es el valor cultural que le da la empresa a los trabajadores, si existirá una percepción negativa con los miembros generaría estrés, sin embargo, su comportamiento no es el resultado de la condición laboral, es la forma que perciben las condiciones (Llaneza, 2016, p.445). De lo antes mencionado, los trabajadores perciben la condición laboral y crean su valor, la que puede ser favorable creando

una buena relación laboral, o desfavorable generando problemas o estrés en la organización.

1.3.2.1 Dimensiones de la variable clima laboral

Dimensión 1: Relaciones

Es por ello Iglesias & Torres (2018) indican sobre esta dimensión “evaluar el nivel de compromiso e interés de los trabajadores con su labor, sobre todo incentivar el trabajo en conjunto con la finalidad que entre los mismos colaboradores interactúen para el cumplimiento de los objetivos asignados”.

Las relaciones humanas son fundamentales en una organización, y los directivos deben verificar que la relación de los trabajadores sea positiva y generando un apoyo mutuo entre ellos, trabajando en equipo. Donde se menciona que las relaciones humanas son la muestra de un clima laboral propicio, en la que el trabajador se siente identificado con la organización, porque esta les ofrece un soporte emocional en la cual se sentirá parte de ellas, y sobre todo reconocido por todo el esfuerzo realizado.

Las buenas relaciones se dan en un clima laboral, en donde exista el ánimo de cooperación e identificación con la empresa, siendo los directivos que generen un clima optimo entre los trabajadores indicando que la interacción entre los colaboradores un reflejo de la buena comunicación.

También, es de suma importancia señalar que la buena relación tiene por significancia que existe un adecuado compañerismo entre los mismos colaboradores sobre todo porque comparten las mismas metas y porque evidencia un oportuno clima laboral.

Dimensión 2: Autorrealización

Iglesias & Torres (2018) indicaron sobre esta dimensión: Es el nivel de estimulación que se le brinda al trabajador para ser autosuficiente y tomar decisiones, teniendo presente la planificación, la eficiencia y finalización de las tareas y el nivel en que la presión o la urgencia existente en el ambiente laboral. Entendiendo que un trabajador es autosuficiente cuando tiene decisión con autonomía, planifica y lleva a cabo sus labores y proyectos.

Es decir, que cada uno de los colaboradores exploren el cumplimiento de la realización de tiene la personal para cumplir con el total de metas, sobre todo que refleje que si poseen un crecimiento constante y que el entorno les brinda tal soporte.

Por su parte, se logra señalar que la autorrealización viene hacer como es aquella motivación que posee el colaborador para crecer como persona y también en el ámbito profesional, debido que permite explotar su potencial con la finalidad convertirse en la persona idealizada.

Dimensión 3: Estabilidad y cambio

Es el conocimiento del trabajador con sus funciones y que es lo que se espera lograr, en donde la organización hace saber e interiorizar los requerimientos de la organización, en base a las normas y presión laboral para un mejor control del personal, considerando la adaptación a los cambios, y creando un ambiente laboral ameno (Yupanqui et al., 2021).

Los trabajadores saben de sus labores diarias, que rigen por normas y planes establecidos, aunque puede generarse cambios lentos o presurosos que cambien la actividad de la empresa, siendo necesario que los trabajadores se adapten a los cambios repentinos.

La importancia de realizar cambios, es porque una empresa necesita mejorar constantemente atribuyéndole a los cambios como evitar que caiga en la rutina y en procesos obsoletos que eviten el crecimiento constante en toda organización. Es decir, se debe crear modificaciones tanto en la parte operativa como estratégica que permita mejora en la estructura y desarrollo eficiente en el desarrollo de sus funciones para que permita cumplir los objetivos organizativos (Yupanqui et al., 2021).

Donde, se logra señalar que el cambio permite genera una mayor estabilidad en toda institución debido que está en constantes mejorar, teniendo por significancia que se está adaptando a las nuevas necesidades del mercado. Es por ello, la importancia de plantear estrategias que permita la solidez y lograr perdurar en el mercado.

Beneficios de un clima laboral

Por otra parte, Corredor & Álvarez (2016) manifiesta que cuando una empresa hace uso del clima laboral puede obtener los siguientes beneficios:

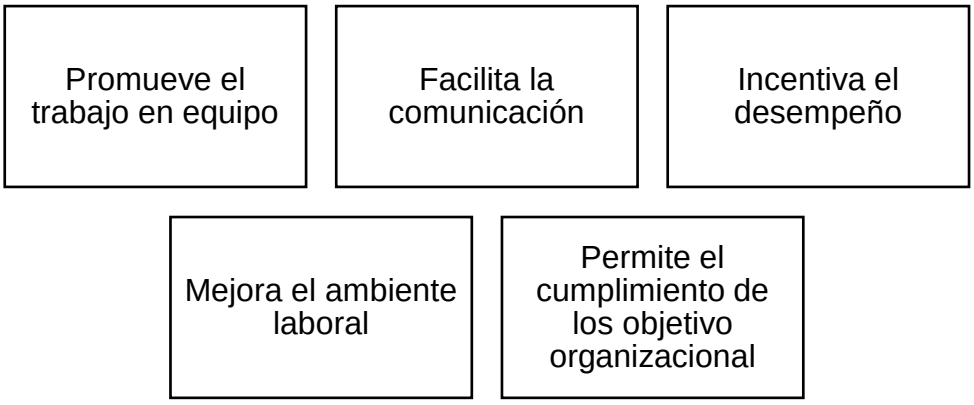


Figura 2. Beneficios del clima laboral

Fuente: Corredor & Álvarez (2016, p.45)

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera una adecuada gestión del talento humano mejorará el clima laboral de la Municipalidad de Reque, 2020?

1.5 Justificación e importancia del estudio

Así mismo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que la justificación es una parte de la investigación que permite brindar un soporte teórico, metodólogo y práctica donde el investigador ayudará fundamentar las razones del desarrollo del estudio (p.152).

Se puede afirmar que en la presente investigación por justificación los diferentes tipos:

i. Justificación teórica

Según Bernal (2010) menciona que la justificación teórica permitirá brindar como sustento los diversos conceptos sobre las variables de estudios, así como los enfoques, tipos y metodologías que brindan sobre las dos variables de la

investigación planteadas, sirviendo como base futura para la investigación; así como para el planteamiento de la propuesta.

ii. Justificación metodológica

Por su parte, se logra reconocer tener como justificación metodológica lograr plantear la realización de modelos de acuerdo a las variables de estudio sirviendo como guía para el desarrollo adecuado de la investigación; también permite identificar que para mayor confiabilidad del estudio se empleará instrumentos que permitirá responder a las dimensiones planteadas por cada variable de estudio para poder cumplir con los objetivos planteados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.144).

iii. Justificación práctica

Además, se identifica tener como justificación práctica según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que es cuando se especifica cuáles son los beneficios que tendrá la institución a la que está dirigida la propuesta ayudando al mejoramiento de las debilidades encontradas (p.46).

Donde se muestra que tomando como base la información recopilada por los instrumentos planteados permitirá elaborar una propuesto para la gestión del talento humano con el propósito de poder mejorar las deficiencias, brindando herramientas que servirán como soporte para la interacción adecuada entre el equipo de trabajo, desarrollo oportuno de las actividades e incrementar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.

Así mismo, se logra reconocer tener como importancia de la investigación mejorar los niveles del clima laboral de la Municipalidad de Reque debido que es un factor relevante para que la institución logre cumplir con metas planteadas, donde se logra mencionar que si no se atiende a tiempo puede crear inestabilidad entre cada una de las áreas e insatisfacción; es por ello, que al proponer dicha propuesta disminuirá del problema que se presenta.

1.6 Hipótesis

En la presente investigación se tiene como hipótesis, la siguiente:

H_0: Si no se elabora una gestión del talento humano entonces no mejorará el clima laboral de la Municipalidad de Reque, 2020.

H_a: Si se elaboran una gestión del talento humano entonces mejorará el clima laboral de la Municipalidad de Reque, 2020.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque - 2020

1.7.2 Objetivos específicos

a. Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad de Reque.

b. Identificar el nivel de clima laboral de la Municipalidad de Reque.

c. Diseñar el plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.

d. Determinar la validez del plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque – 2020.

II.MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

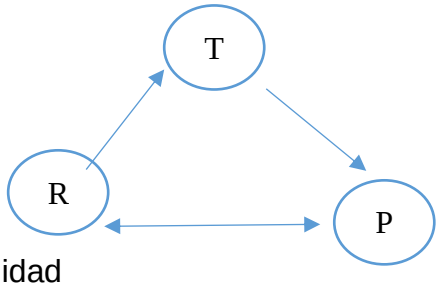
Por su parte, se logró identificar según Hernández, Fernández & Baptista (2014) se tener un tipo de investigación propositiva, porque se analizó la realidad de la situación actual del lugar de estudio, como es el caso de la Municipalidad de Reque donde se toma los resultados encontrados como base para el planteamiento de una propuesta (p.158).

Nivel

Así mismo, en la presente investigación se determinó tener como nivel de estudio ser descriptiva debido que especificará cuales son los requerimientos y problemas que se puede presentar con los colaboradores en la Municipalidad de Reque para tener información clave que servirá como base diagnóstica para el planteamiento de la propuesta de la gestión del talento humano (Bernal, 2010, p.145).

Diseño de investigación

Por su parte, según manifiesta que el diseño de la investigación se determinó ser no experimental debido que el investigador realiza el estudio sin intervención directa, lo que se busca es identificar cual es el estado real de los sujetos de estudios siendo estos los colaboradores de la municipalidad para que el estudio sea más confiable al momento de obtener información, sin generar cambios en las variables (López & Fachelli, 2015).



R: Realidad

T: Teoría

P: Propuesta de un plan del talento humano

Además, dentro de los tipos de diseño identificado se logra señalar tener en la investigación tener por categorización transversal es decir porque se aplicará los instrumentos de recopilación de la información al inicio del estudio en un único momento.

2.2 Población y muestra

Población

Para la determinación de la población de estudio, en la presente investigación se reconoce que la población es el conjunto de personas que permite delimitar la investigación propuesta (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.246). Donde en la presente investigación se seleccionó ser todos los colaboradores de la Municipalidad de Reque, siendo un total de 110 colaboradores que la conforman.

Muestra

Por ende, la muestra de estudio de la presente investigación estuvo compuesta por el total de la población seleccionada donde según Hurtado (2010) expresa que esto también es llamado muestra censal que el número de la muestra es el total de la población debido que permite recopilar la percepción del todos los 110 colaboradores de la Municipalidad de Reque.

Criterios de inclusión

Son todos los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad de Reque debido que son ellos los que poseen los conocimientos para reconocer la realidad problemática de estudio; así mismo, aquellos colaboradores que tienen tiempo laborando dentro de la institución, y aquellos que se encuentran en el rango de edad de 25 a 50 años debido que tiene una percepción más centrada.

Criterios de exclusión:

Se excluirá a todos los colaboradores que no pertenecer a la Municipalidad de Reque siendo esta el área de estudio seleccionada por el investigador debido que no intervienen en el proceso de evaluación; así mismo aquellos servidores que

son recientemente contratados y aquellos que estén fueran del rango de edad entre 25 a 50 años.

Muestreo

Por su parte, se identifica que según Bernal (2010) señala que en base a sus aportes el investigador aplicará un muestreo no probabilístico bajo el criterio intencional, es decir se seleccionará de acuerdo a las necesidades del investigador, permitiendo identificar cuáles serán los sujetos de estudio investigación.

2.3 Variables y operacionalización

Variables

Se logra identificar tener como variables de estudio las siguientes:

Variable independiente: Gestión del talento humano
Variable dependiente: Clima laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
Independiente: Gestión del talento humano (Chiavenato, 2015)	La gestión de talento humano viene a ser un plan que permite estructurar la cultura organizacional, adoptando medidas de ambiente laboral adecuado permitiendo el mejoramiento	La gestión del talento humano es una herramienta que permite administrar el adecuado desarrolla de las actividades del equipo de trabajo.	Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas	Reclutamiento del personal Selección del personal Inducción del personal Diseño de puestos Proceso de adaptación Nivel de reconocimiento laboral Percepción de políticas de remuneración	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario	NOMINAL

	del personal capacitado, acorde al desarrollo de las actividades y a la mejora de procedimientos internos de entidad.	Desarrollo de personas	Nivel de desarrollo personal
			Nivel de desarrollo profesional
			Nivel de desarrollo social
		Mantenimiento de condiciones de trabajo	Estado de trabajo en equipo
			Estado de condiciones de seguridad y salud
			Estado de limpieza e infraestructura
		Evaluación de personas	Control de las actividades
			Nivel de desempeño

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
Dependiente: Clima laboral Mikulic & Cassullo (2013)	Es el resultado y consecuencia directa de los valores, los comportamientos que permiten mantener una relación con los valores de satisfacción entre cada uno de los colaboradores con el entorno	Es el entorno donde los colaboradores desempeñan sus actividades en una organización; es decir, dichos factores externos e internos permitirán el adecuado desarrollo de sus funciones.	Relaciones interpersonales Autorrealización Estabilidad y cambio	Capacidad de respeto Aptitud solidaria Capacidad de participación Solución de problemas Identidad institucional Nivel de adaptación Balances de emociones	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario	NOMINAL

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

Técnica

Técnicas bibliográficas

Así mismo, el investigador empleará como técnica bibliográfica todas las referencias consideradas a lo largo de la investigación, debido que evidenciará todos los autores registrados y empleados que ayuden a fundamental el estudio (Ferreyra y De Longhi, 2014, p.45).

Técnicas de campo

Son aquellas técnicas que permiten interactuar de manera directa con los sujetos de estudio, sobre todo para la adecuada recolección de información, y poder conocer la realidad actual (Hurtado, 2014, p.445).

Donde para mayor detalle:

Encuesta: La presente técnica permitirá obtener información de manera oportuna, que permita reconocer la percepción que tienen los servidores públicos de la municipalidad seleccionada, para identificar el comportamiento de las variables de estudio, encuestando a ellos porque son ellos los que poseen experiencia sobre el problema de estudio (Hurtado, 2014, p.446).

Instrumentos

El instrumento es aquella herramienta que permite recolectar información de manera coherente, sobre todo para medir el nivel de cada una de las variables de estudio. Cabe mencionar, porque ayudará a obtener un orden lógico por cada una de las variables:

Cuestionario: es aquella herramienta que permite medir el comportamiento de cada una de las variables de estudio, sobre todo es la definición de cada una de las preguntas que facilitará el diagnóstico de la situación actual (Bernal, 2010, p.145).

Validez

Para la validez de los instrumentos se realiza mediante el juicio de expertos debido que son ellos los que indican si el cuestionario cumple los requerimientos necesarios para que permita obtener información oportuna y ayude a responder a los objetivos de investigación planteados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.243).

Confiabilidad

Asimismo, para determinar cuan confiable son los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios, es calcular el coeficiente alfa, o también conocido como alfa de Cronbach; para determinar el grado de confiabilidad es la información obtenida, donde según Hurtado (2014) señala que mayor a 0.8 es el puntaje más son confiables los datos para el análisis de los resultados.

2.5 Procedimiento de análisis de los datos

Para la realización del procedimiento de recolección de información el investigador pretende elaborar un plan de trabajo donde considerará ciertas pautas que se toma en cuenta antes de la aplicación de los instrumentos, donde como primer paso es elaborar una solicitud donde el investigador exponga el propósito y objetivo de estudio de la investigación donde requieren el permiso para poder ejecutar y solicitar información (Hernández & Barrera, 2018).

Es por ello, una vez que aceptada la carta de permiso para acceder a las instalaciones, se elabora los instrumentos según la finalidad del estudio empleando preguntas medibles debido que la investigación es cuantitativa, y posteriormente se buscó especialistas sobre el tema donde validaron si el instrumento planteado ayudó satisfactoriamente al estudio. En base a la identificación aceptable de la validez y confianza del instrumento se procederá a la aplicación del instrumento a los colaboradores de la Municipalidad de Reque (Canales, Paucar, & Julca, 2020).

Así mismo, para el tratamiento de los datos se empleará la utilización de herramientas de apoyo que como es el Excel que permitirá ordenar de una manera más visual todos los datos recolectados. También, se hace referencia que luego se exporta los datos a la herramienta de SPSS, pues ayudará a la creación de tablas y figuras que permitirá explicar cómo es el comportamiento de cada variable, sobre todo porque facilitará la identificación del nivel de confianza de información recolectada (Hurtado, 2014, p.344).

2.6 Criterios éticos

Por su parte, el investigador reconoce emplear los siguientes criterios éticos:

Criterio de la confiabilidad es importante en la investigación, porque todos los datos recopilados al momento de aplicar los instrumentos serán medidos se medirá su nivel de confianza y se podrá sustentar que la información es oportuna para para su análisis (Hurtado, 2014, p.357).

Criterio de respeto, se empleará al momento de ejecutar las encuestas a los sujetos intervinientes, la cual se realizará con un trato oportuno debido siendo siempre de una manera empática; asimismo, se considerará el respeto por realizar citas de todos los autores que emplearon a lo largo de la investigación.

Criterio de veracidad se pretende emplear este criterio al momento de detallar la situación actual, se expondrá la información obtenida de la aplicación de los instrumentos planteados de manera real, sin alterar o cambiar la realidad encontrada en la Municipalidad de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.259).

2.7 Criterios de rigor científico

Según Vasconcelos (2021) manifiesta tener los siguientes criterios de rigor científico, como se muestra a continuación:

Valor de verdad: se empleará este criterio porque todos los datos e información impartida en la investigación se realizará de manera transparente sin alterar los datos obtenidos, para mejorar la confianza de la base de datos, teorías y aportes teóricos y científicos.

Consistencia: se refiere cuando los instrumentos planteados brindan y tienen una estructura adecuada que permitan medir los indicadores planteados; así como, que la

información obtenida tiene un comportamiento adecuado para el análisis y poder brindar respuesta a los objetivos planteados, es por ello, se tendrá que determinar a través de un análisis estadístico la consistencia y confianza de los datos recolectados. Neutralidad: el analizar los datos estadísticamente se realizará mediante el SPSS que garantiza la objetividad de los resultados, donde se expondrá los datos de manera objetiva sin la intervención o alteración de los datos recopilados.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en Tablas y Figuras

a. Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad de Reque

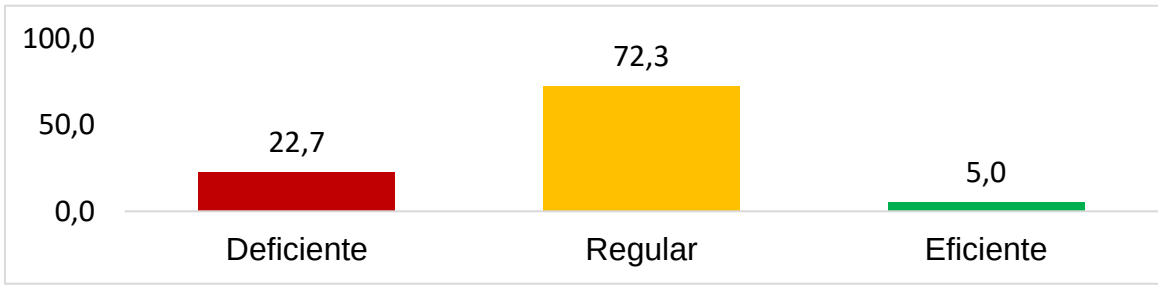
Tabla 3

Nivel de la gestión del talento humano

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	25	22.7
Regular	80	72.3
Eficiente	5	5.0
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. De los resultados, se puede observar que el 72.3% de los trabajadores de la Municipalidad de Reque presentaron un nivel regular referente a la variable de gestión del talento humano, el 22.7% un nivel deficiente y el 5% un nivel eficiente, resultados que demuestran que el proceso la admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de condiciones de trabajo y evaluación de personas no se están desarrollando de manera óptima, conllevando a que el personal que dispone la entidad no sea el idóneo para cada puesto laboral.

Tabla 4

Estado de la dimensión admisión de personas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	27	24.5
Regular	81	73.6
Eficiente	2	1.8
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la dimensión admisión de personas

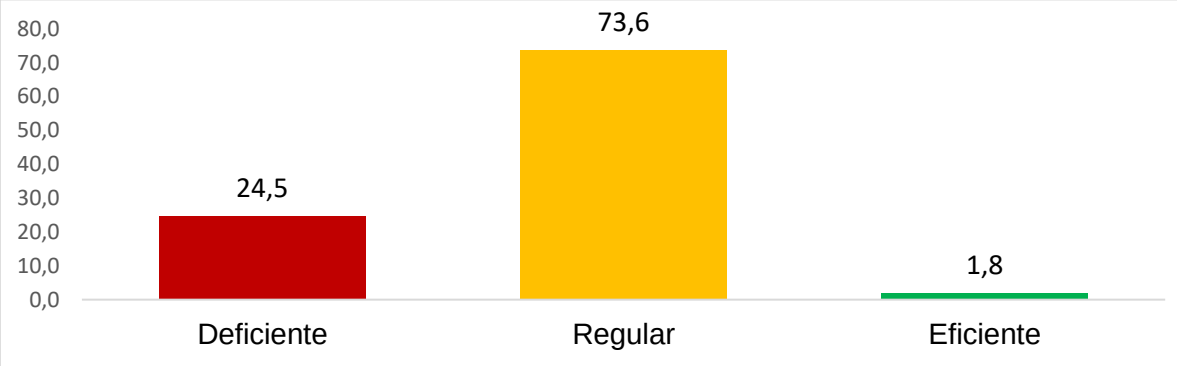


Figura 4. de la encuesta aplicada a los 110 colaboradores de la Municipalidad de Reque, se pudo establecer que el 73.6% presentó un nivel regular respecto a la dimensión de admisión de personas, el 24.5% presentó un nivel deficiente, mientras que un reducido 1.8% presentó un nivel eficiente, resultados que denotan que el proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal, no se está desarrollando de forma adecuado, estableciendo así, que la entidad presenta la necesidad de que se reformulen y se establezcan pasos más precisos para la admisión de personas, puesto que desde este punto parte que el resto de procesos de gestión de talento humano sea el correcto.

Fuente: Elaboración propia

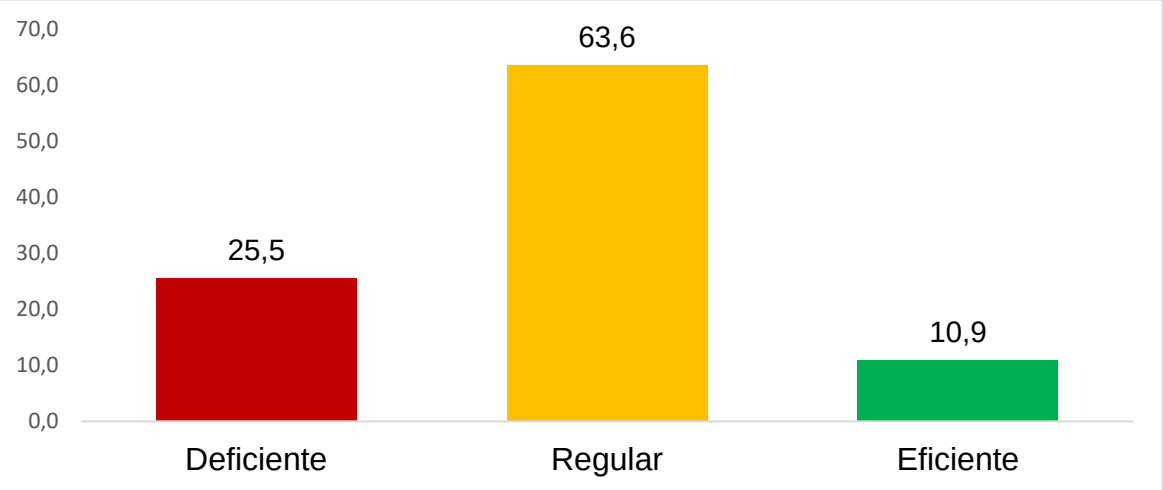
Tabla 5

Estado de la dimensión aplicación de personas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	28	25.5
Regular	70	63.6
Eficiente	12	10.9
Total	110	100.0

Fuente: Elaboración propia

Estado de la dimensión aplicación de personas



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. de la encuesta aplicada a los 110 colaboradores de la Municipalidad de Reque, se pudo establecer que el 63.3% presentó un nivel regular, el 25.5% un nivel medio y el 10.9% un nivel alto, en la cual en base a los resultados mostrados se puede señalar que el personal no está de acuerdo con el diseño de puestos, ni con las funciones que les son asignadas acorde al cargo laboral que poseen, por otro lado, el proceso de adaptación de los colaboradores no es oportuno para que se pueda realizar la integración de las nuevas actividades del nuevo personal.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Estado de la dimensión Compensación de personas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	30.9
Regular	70	63.6
Eficiente	6	5.5
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la dimensión Compensación de personas

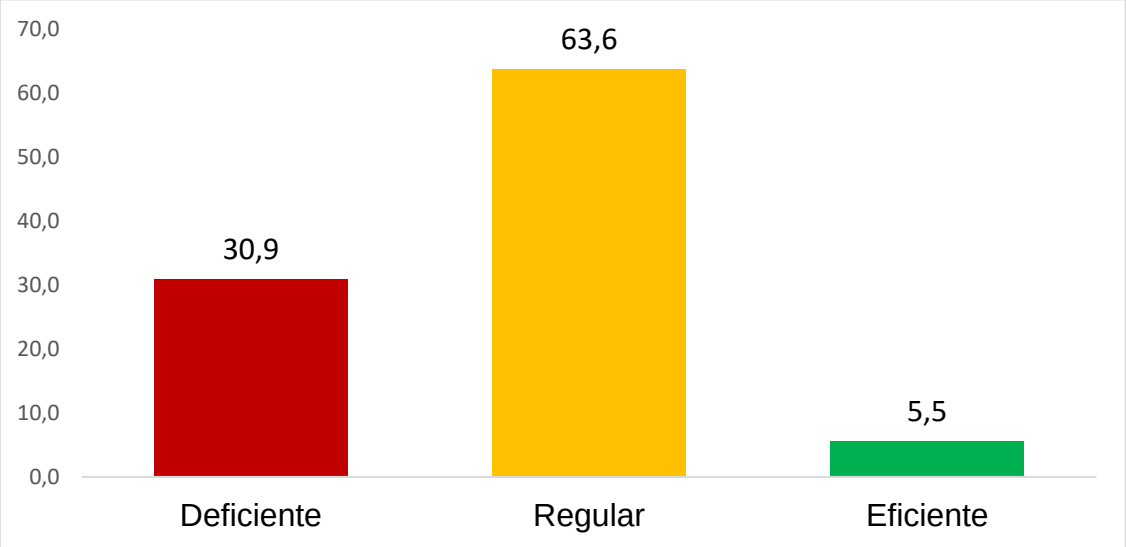


Figura 6. de la encuesta aplicada a los 110 colaboradores de la Municipalidad de Reque, se pudo establecer que el 63.6% presentó un nivel regular, el 30.9% un nivel eficiente, mientras un 5.5% un nivel deficiente, de los cuales se pudo establecer que en la municipalidad no se reconoce el desempeño de los trabajadores, ni se logran identificar políticas de remuneración que puedan establecer un programa de compensación al trabajo realizado por el personal de la entidad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Estado de la dimensión Desarrollo de personas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	20.0
Regular	64	58.2
Eficiente	24	21.8
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la dimensión Desarrollo de personas

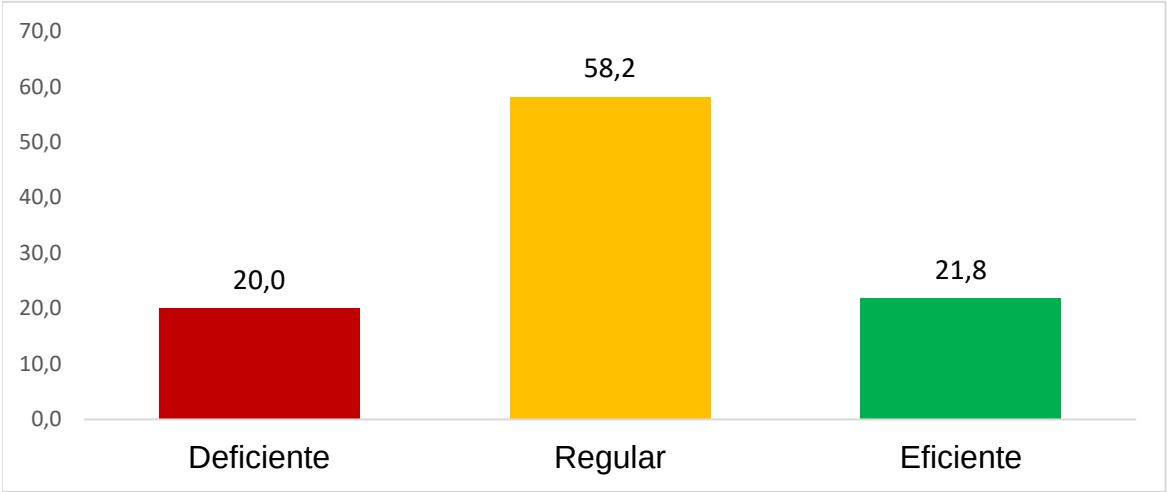


Figura 7 . Por medio de la figura se puede mencionar que la dimensión de desarrollo de personas cuenta con un nivel regular con un 58%, seguido de un nivel eficiente de un 21% y, por último, el nivel deficiente es de un 20%; por lo tanto, se determina que la organización no cuenta con una adecuada gestión del talento humano debido a que un contundente segmento de los encuestados señalan su inconformidad, ante ello, se deben implementar acciones y tareas que permitan mejorar las capacidades específicas de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Estado de la dimensión mantenimiento de condiciones de trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	30.9
Regular	70	63.6
Eficiente	6	5.5
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la dimensión mantenimiento de condiciones de trabajo

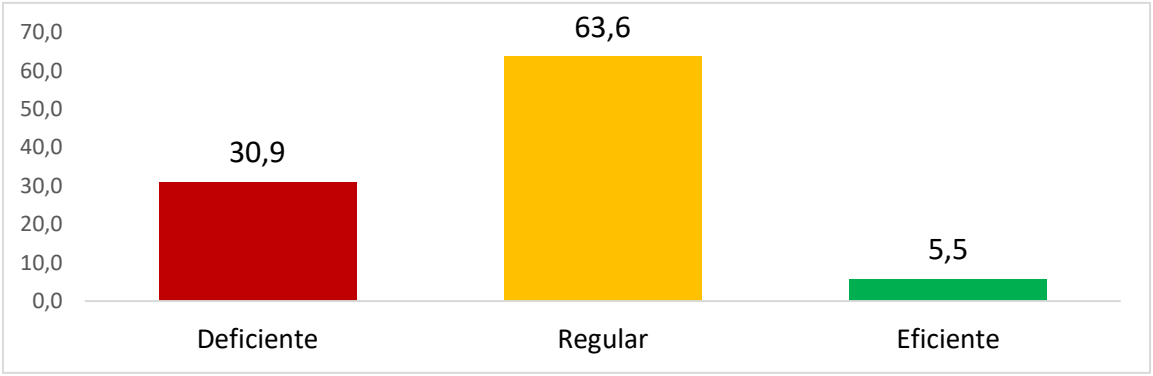


Figura 8. Por medio de la figura se puede dar a conocer que la dimensión de mantenimiento de condiciones de trabajo cuenta con un nivel regular con un 63.6%, seguido de un nivel deficiente de un considerable 30.9% y, por último, el nivel eficiente es del 5.5%; así pues, se determina que la organización no emplea estrategias para mantener las condiciones de trabajo acorde a los estándares laborales, por ello, dentro de la planificación de la gestión del talento humano deben involucrar políticas que mejoren las condiciones de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Estado de la dimensión evaluación de personas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	43	39.1
Regular	42	38.2
Eficiente	25	22.7
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la dimensión evaluación de personas

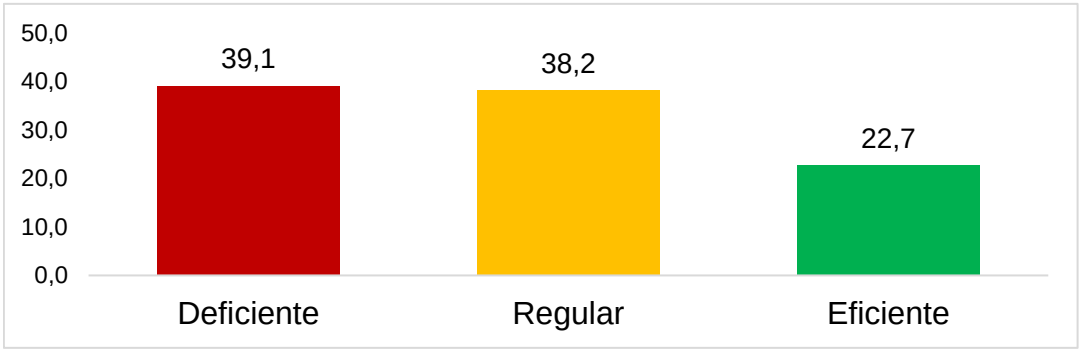


Figura 9. Según la figura presentada se puede dar a conocer que la dimensión de evaluación de personas cuenta con un nivel deficiente con un 39.1%, seguido de un nivel deficiente en un considerable 38.2% y, por último, el nivel eficiente es del 22.7%; por lo tanto, se deduce que la organización no evalúa el nivel de productividad que tienen los colaboradores y esto conlleva a que no se lleve un control de las actividades y tareas que desarrollan diariamente; ante ello, se debe implementar un control por medio de evaluaciones periódicas con la finalidad de encontrar falencias o inquietudes de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

b. Identificar el nivel de clima laboral de la Municipalidad de Reque.

Tabla 10

Nivel del clima laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	10
Regular	69	63
Bueno	30	27
Total	110	100

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Nivel del clima laboral

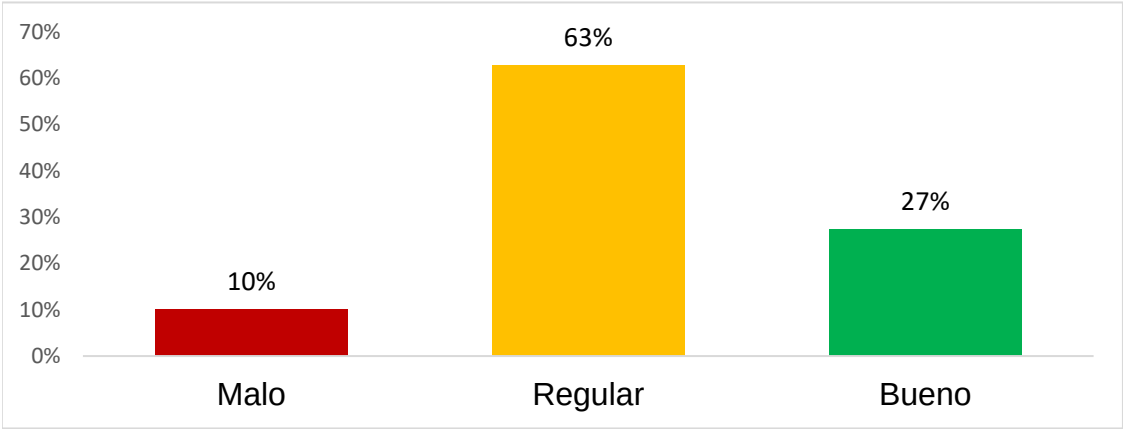


Figura 10. Se logra observar que el clima laboral en la Municipalidad de Reque es regular siendo representada por un 63%, seguido de un 27% indicando tener un nivel bueno y un 10% malo; esto se interpreta que la institución no emplea métodos o estrategias que permita mejorar el adecuado desarrollo de las actividades, presentando una ausencia de trabajo en equipo y participación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Nivel de la dimensión de las relaciones interpersonales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	6.4
Regular	82	74.5
Bueno	21	19.1
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Nivel de la dimensión de las relaciones interpersonales

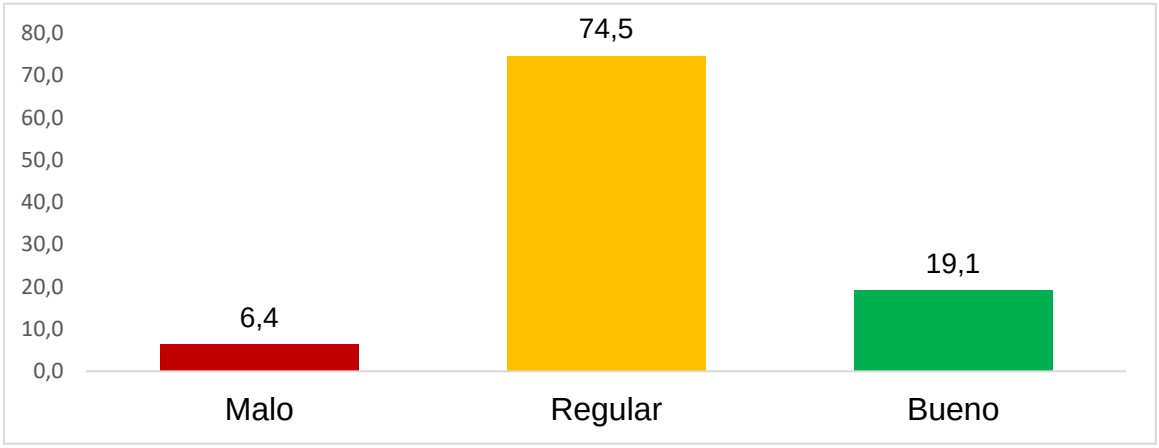


Figura 11. Se logra percibir que en la presente dimensión presenta un nivel regular representado por un 74.5%, asimismo, se identifica tener un nivel bueno representado por un 19.1% y un estado malo por 6.4%; esto se debe porque existen debilidades en la capacidad de respeto entre los colaboradores, también por la ausencia de una actitud solidaria entre los mismos compañeros al momento de realizar alguna actividad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Estado de la dimensión autorrealización

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	3.6
Regular	77	70.0
Bueno	29	26.4
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la dimensión autorrealización

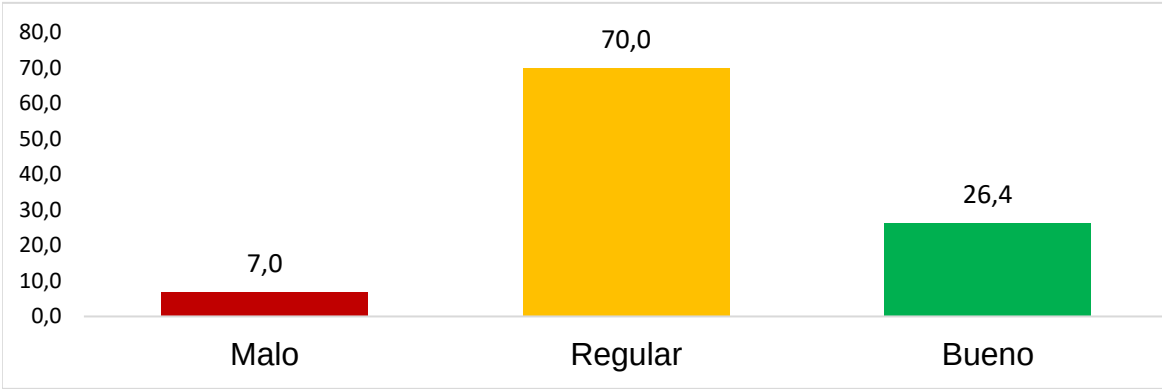


Figura 12. Evaluando la figura se analizar tener un estado regular siendo representado por un 70%, 26.4% se percibe tener un nivel bueno y 7% un nivel malo; esto se interpreta que existen algunos problemas en la capacidad de participación, así como en la baja capacidad de la solución de problemas por parte de los colaboradores de la municipalidad de Reque; y se identificó que se tiene una débil identidad institucional.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Estado de la dimensión estabilidad y cambio

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	30.0
Regular	68	61.8
Bueno	9	8.2
Total	110	100.0

Nota. Obtenido de la encuesta aplicada

Estado de la estabilidad y cambio

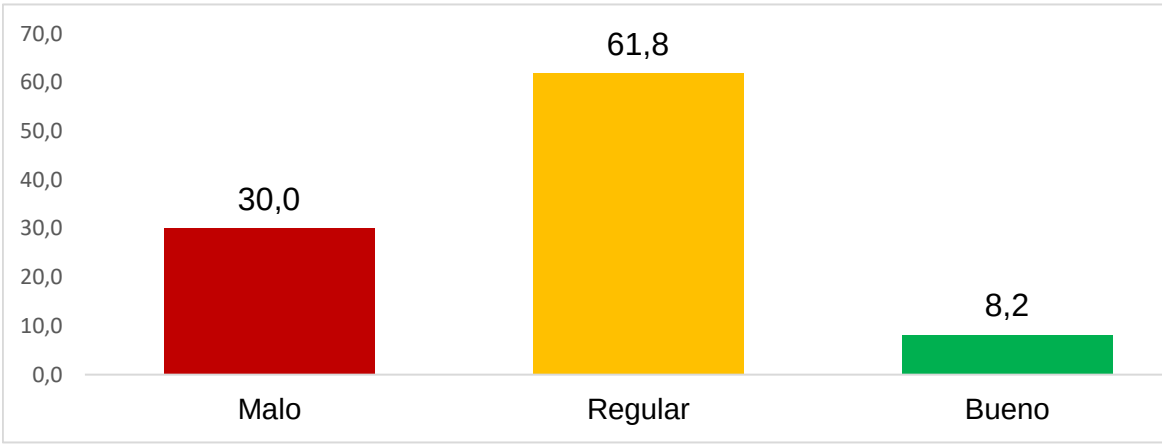


Figura 13. Asimismo, se reconoce que en la figura 14 se identifica tener un nivel regular representado por un 61.8%, un nivel malo por 30% y un 8.2% tener un nivel bueno; esto se interpreta que tiene problemas en el manejo adecuado del estado actual de la municipales, sobre todo se percibe debilidad en la baja adaptación de sus funciones, así como la ausencia de la integración entre los mismo colaboradores y en el control del comportamiento de los colaboradores que impide un equilibrio en el desarrollo de las actividades.

Fuente: Elaboración propia

3.2 Discusión de resultados

Para responder a los objetivos planteados se considera los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos en la Municipalidad de Reque y teniendo en consideración la fundamentación teórica de las variables de estudio.

Donde, al analizar el presente objetivo general:

Proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque - 2020

Se logra señalar que la elaboración del plan de gestión del talento humano fue realizado bajo la metodología de Administración de Recursos Humanos siendo una herramienta que facilita el buen desempeño, adecuado desarrollo de las funciones, mejoramiento de la motivación y trabajo en equipo que facilitar el desarrollo oportuno del clima laboral, estando de acuerdo debido que al plantear acciones que permita mejorar la calidad laboral, satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad estos trabajaran en conjunto y se sentirán identificados en la institución.

a. Análisis la gestión del talento humano de la Municipalidad de Reque.

Realizando el análisis de la gestión del talento humano se logra percibir tener un nivel regular 72% debido que la municipalidad de Reque tiene dificultades en poder adquirir personal adecuado, en el diseño oportuno de los puestos, así como la débil estrategia de compensación de los colaboradores y desarrollo del talento humano.

Donde, se identifica que el estado de la admisión de las personas es regular siendo representado por un 73.6%, debido que al momento de diseñar los puestos aún existen deficiencias.

Es por ello, que evaluando a las diversas investigaciones previas se acepta la posición de Del Pino (2017) al mencionar tener un nivel regular en la gestión del talento humano debido a la inadecuada aplicación del personal por no seleccionar de manera oportuna a sus colaboradores; debido que se obtuvo similar resultado en la aplicación de los instrumentos; donde se reconoció en la tabla 5 obtener con un 63.3% sobre la

dimensión admisión de personal interpretando que la municipalidad no aplica acciones de inducción para la adecuada adaptación del personal nuevo.

Por otro lado, se coincide con la posición de Chanchan (2019) al indicar tener un nivel regular al momento de recompensar la institución a sus colaboradores, debido que se tiene una similar realidad situacional; donde se percibe que en los resultados obtenidos teniendo con un 63.6% presentó un nivel regular debido que no se reconoce el desempeño de los trabajadores, ni se logran identificar políticas de remuneración que puedan establecer un programa de compensación al trabajo realizado por el personal de la entidad.

b. Identificación el nivel de clima laboral de la Municipalidad de Reque.

Realizando la identificación del nivel del clima laboral en la Municipalidad de Reque se obtuvo un 63% teniendo un nivel regular, seguido de un 27% indicando tener un nivel bueno y un 10% malo; esto se interpreta que la institución no emplea métodos o estrategias que permita mejorar el adecuado desarrollo de las actividades, presentando una ausencia de trabajo en equipo y participación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Analizando a las diversas posiciones de los autores en los trabajos previos se concuerda con Flores, Toledo & Ospina (2019) al mencionar que al no tener un adecuado clima laboral en una organización generará impactos negativos sobre la motivación del talento humano; indicando que en los resultados obtenido en la investigación realizada también se presenta deficiencias en el clima laboral debido que se sienten inconformes con las oportunidades de crecimiento en la presente institución.

Otros de los autores con los que se concuerdan es Quiñones (2019) al señalar que al mejorar los ambientes de trabajo debe incorporarse acciones de incrementar mayor la comodidad del espacio de trabajo, búsqueda del trabajo en equipo de tal forma que los colaboradores potencialicen su desempeño al contar con un buen clima laboral, indicando que es uno de los criterios considerados en la investigación.

c. Diseñar el plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.

En el presente diseño del plan de gestión del talento humano en la Municipalidad de Reque, se realizará la utilización de la metodología ARH también conocido como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014) teniendo como finalidad de poder ayudar alcanzar los objetivos institucionales de la organización manteniendo la continuidad de cada una de las actividades basada en el uso adecuado del recurso humano; es por ello, está comprendida por seis procesos claves que permite reforzar las debilidades del personal a través de las buenas prácticas mejorando el adecuado ambiente o clima laboral.

Asimismo, evaluando diversas investigaciones previas se puede indicar aceptar la posición Del Pino (2017) al indicar que una de las alternativas de solución es la elaboración de un plan de gestión del talento humano empleando el proceso dado por Chiavenato (2014) indicando que permitirá la adecuada del recurso humano permitiendo su satisfacción, cumplimiento de objetivos y con ellos la facilitación de la crear un adecuado clima laboral.

Otros de los autores con los que se coordina es con Chanchan (2019) debido que propone como aporte práctico al presentar el modelo de gestión del talento humano según Chiavenato, indicando que ayuda a la adecuada selección del personal idóneo, inserción laboral y a mejorar la evaluación del personal de la institución de análisis.

d. Determinando la validez del plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque – 2020.

Realizando la validación de la propuesta del plan de gestión en la Municipalidad de Reque, se elaboró una tabla resumen donde se consideraron los criterios que lograron identificar la aceptación de la propuesta planteada; teniendo los siguientes resultados:

Tabla 14. *Validación de la propuesta*

CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
Redacción	5	5	5
Estructura de la propuesta	5	4	5
Fundamentación teórica	5	5	5
Bibliografía	4	5	4
Fundamentación y viabilidad de la propuesta	5	5	4
TOTAL	5.00	4.67	4.67
PROMEDIO		4.89 = 5	

Fuente: Elaboración propia

Donde se consideró la siguiente escala de calificación:

1.Inadecuado (I)
2. Poco adecuado (PA)
3. Adecuado
4. Bastante adecuado (BA)
5. Muy adecuado (MA)

Es por ello, se obtuvo que, en evaluación realizada en la propuesta, bajo la escala de valoración; se determinó que el plan de gestión del talento humano en la Municipalidad de Reque es muy adecuado para facilitar el mejoramiento del clima laboral.

3.3 Aporte práctico

PROPUESTA DE MEJORA

I. INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de gestión de talento humano debido a la presencia del nivel medio que se viene observando en los resultados obtenidos; en la Municipalidad de Reque afirmando tener dificultades en poder adquirir personal adecuado, en el diseño oportuno de los puestos, así como la débil estrategia de compensación de los colaboradores y desarrollo del talento humano.

Asimismo, en el indicando el regular nivel del clima laboral representado por un 63% en la presente municipalidad de evaluación; esto conlleva a la determinación de la utilización de la metodología ARH también conocido como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014) teniendo como finalidad de poder ayudar alcanzar los objetivos institucionales de la organización manteniendo la continuidad de cada una de las actividades basada en el uso adecuado del recurso humano; es por ello, está comprendida por seis procesos claves que permite reforzar las debilidades del personal a través de las buenas prácticas mejorando el adecuado ambiente o clima laboral.

La metodología ARH también conocido como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014) facilita que todos los colaboradores de una institución mejoren su condición laboral, al tener acciones que promueva la motivación, autorrealización y satisfacción.

II. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1 Rubro

La Municipalidad de Reque es una entidad pública, siendo la máxima entidad que representa al distrito de Reque ubicado en calle Elias Aguirre N°229; cuyo objetivo es resguardar la seguridad y satisfacción de sus pobladores pertenecientes al presente distrito.

Figura 14. Municipalidad de Reque

Nota: Obtenido de la página oficial de la Municipalidad de Reque

2.2 Razón social

Municipalidad Distrital de Reque

2.3 RUC

20180571311

2.4 Giro de negocio

La Municipalidad distrital de Reque, tiene como giro la realización de actividades de administración pública debido que es la entidad que debe regular todos los recursos que otorga el estado en beneficio del pueblo, con la finalidad que sean atendidas sus principales necesidades como salud, alimentación, educación, seguridad, transporte, entre otras actividades complementarias.

Donde entre los principales servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Reque son las siguiente:

i. Rendición de cuentas
ii. Denuncias públicas
iii. Seguridad ciudadana
iv. Obras públicas

I. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

3.1 Reseña histórica

Figura 15. Municipalidad de Reque

Municipalidad Distrital de Reque

Para conocer la creación del distrito de Reque remonta de las épocas pre incaicas donde se puede señalar que para ser más específico en durante el periodo formativo de la u horizonte temprano, donde existieron diversas construcciones con mayor frecuencia en el cerro de reque debido a la influencia de los pueblos de Moche; estas construcciones dieron la presencia a las huacas conocidas como 7 techos presenciando el territorio de Reque.

Donde, en la llegada de los españoles dejan atrás el concepto incaico por la conformación de los cacicazgos, convirtiéndose en el reino de Collique; es así que se conformó en el nombre de Reque, siendo una palabra derivada Mochica “Recka” que tiene por significancia espuma de chicha debido a sus orígenes preincaicos.

El nombre es representativo a sus costumbres, donde todo turista que visita la zona es recibido por su comida característica y por la rica chicha en sus diversas presentaciones.

Sin embargo, al momento de analizar la civilización de la determinación distrito se puede decir que el distrito de Reque tuvo como historia en los tiempos remotos de la época de la independencia, pero sin una fecha específica; donde se reconoce tener como capital a la Villa de San Martín. Donde pese a la gran dinastía en su historia de Reque se afirma que debido a la insistencia en 1835 bajo el decreto del general Francisco Salaverry fue reconocido una provincia más de Chiclayo.

3.2 Organigrama

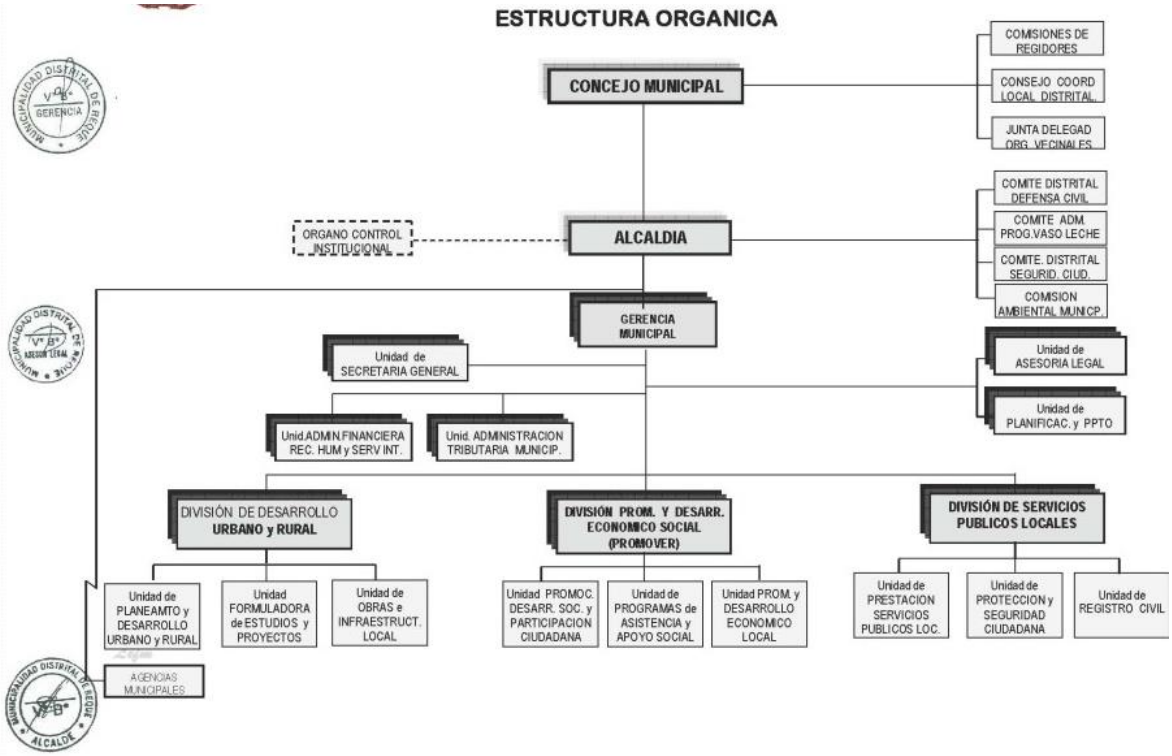


Figura 16. Municipalidad Distrital de Reque

Fuente: Obtenido de la página oficial de la Municipalidad de Reque

3.3 Misión

Somos una institución pública que promueve el desarrollo sostenible e integral de muestro distrito, orientado a la gestión institucional con la finalidad del bienestar de los ciudadanos a través de la participación concertada y estratégica, en la eficiente y eficaz representación del estado.

3.4 Visión

Para la el 2021 ser uno de los gobiernos locales líder, moderno, participativo y eficiente; comprendido con el desarrollo integral y sostenible de nuestro distrito, brindando servicio de calidad.

3.5 Realidad problemática

La presente investigación será dirigida a la Municipalidad Distrital de Reque, con el objetivo de mejorar el clima laboral a través del manejo adecuado de la gestión adecuada del talento humano; al observarse tener un nivel medio en la actualidad al momento de aplicar los instrumentos seleccionados, donde se

puedo notar que el personal que actualmente está desempeñando no cuenta con el total de las competencias necesarias, debido que al momento de seleccionar y de la admisión del personal no se realiza de manera oportuna generando que el personal no se desarrolle de manera adecuada.

Asimismo, se puede encontrar el bajo nivel de motivación en los servidores público influenciado a diversos factores entre ellos por la débil presencia de remuneración al esfuerzo realizado; así como la ausencia de acciones o medidas que permita un desarrollo del talento humano que permita una mayor satisfacción laboral; generando frustraciones, enojos, caer en la rutina, pérdida del interés y sobre todo en la disconformidad de las actividades asignadas evitando lograr en el cumplimiento de los objetivos.

II. DENOMINACIÓN

Propuesta de la Gestión del talento humano para la mejora del clima laboral de la Municipalidad de Reque.

III. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene por justificación mejorar el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Reque, donde la finalidad es hace uso de la metodología ARH también conocida como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014) facilita que todos los colaboradores de una institución mejoren su condición laboral, al tener acciones que promueva la motivación, autorrealización y satisfacción.

Por otro lado, la presente investigación no solo permite en mejorar las condiciones de trabajo y en mejorar en el clima laboral en los servidores públicos; sino que contribuirá en mejorar el desempeño de la institución debido que al sentirse motivados y tener un mayor crecimiento profesional y personal promueve el compromiso en cada uno de ellos. Es por ello, que cada uno de los servidores desarrollarán sus funciones de manera adecuada y ayudarán en el cumplimiento de las metas asignadas.

Donde, gracias a los 6 procesos que conforman la metodología de ARH estaría contribuyendo a obtener un mejor clima laboral, debido que los servidores públicos

que son considerados servidores públicos contendrán las competencias necesarias para su desarrollo adecuada de sus funciones, estando alineada a uno de los objetivos de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil también considerada la LEY SERVIR.

IV. OBJETIVOS

6.1 Objetivo general

Elaborar un plan gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.

6.2 Objetivos específicos

Realizar una admisión del personal

Planificar la aplicación de personas

Plantear acciones de compensación de personas

Implantación de capacitaciones de desarrollo de personas

Proponer mejoras para el mantenimiento de las condiciones de trabajo

Realizar una evaluación del personal

V. ALCANCE DE LA PROPUESTA

La propuesta está basada a través de la metodología ARH también conocida como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014), la cual será propuesta la para la Municipalidad Distrital de Reque que está ubicada en la calle Elias Aguirre N°229.

Como referencia se encuentra la siguiente propuesta, compuesta por las siguientes estrategias, teniendo en consideración al margen de la Ley de municipalidades ley 27972

VI. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Tabla 15*. Contenido de la propuesta*

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	*Fecha*	*Hora*	Lugar	Presupuesto
E1. Elaborar una ficha para el MOF(manual de operación y funciones) de un puesto laboral	Realizar una admisión de personal	1. Identificar el organigrama institucional 2. Definir los puestos 3. Determinar las políticas de selección y contrato del personal	Hoja bond Lapiceros Equipo de cómputo	Enero del 2021	8:00 am a 2:00 pm	Municipalidad Distrital de Reque	s/100
E2.Inducción sobre los aspectos generales y desarrollo de sus funciones	Planificar la aplicación de personas	1. Diseño de los puestos 2. Realización de materiales de apoyo	Hoja bond Lapiceros Equipo de cómputo Proyector	Enero del 2021	8:00 am a 2:00 pm	Municipalidad Distrital de Reque	s/150

		3. Proponer un plan de inducción 4. Plantear un plan de adaptación	Compartir				
E3.Plantear políticas de compensación de personas	Fomentar la motivación del personal de la municipalidad	1. Definir medios de compensación 2. Evaluar nivel de reconocimiento laboral 3. Determinar políticas de remuneración.	Hoja bond Lapiceros Equipo de cómputo Proyector Elementos de reconocimiento	Febrero del 2021	8:00 am a 2:00 pm	Municipalidad Distrital de Reque	s/300
E4. Implantación de secciones de capacitación para el	Incrementar el desarrollo del personal de la municipalidad.	1. Proponer taller de conocimiento institucional 2. Realizar talleres de acuerdo al área de trabajo	Equipo de cómputo. Proyector.	Febrero del 2021	8:00 am a 2:00 pm	Municipalidad Distrital de Reque	s/250

desarrollo del personal		3. Proponer talleres para mejorar las competencias blandas 4. Elaborar instrumento de medición del aprendizaje 5. Reforzar aprendizaje con nivel bajo	Materiales (Separatas, videos, otros). Compartir				
E5. Proponer políticas y actividades de convivencia laboral	Fomentar mejoras para el mantenimiento de las condiciones de trabajo.	1. Elaborar un plan de convivencia laboral 2. Plantear actividades de trabajo en equipo	Equipo de cómputo. Proyector. Materiales (Separatas, videos, otros).	Marzo del 2021	8:00 am a 2:00 pm	Municipalidad Distrital de Reque	s/ 1200

		3. Proponer acciones sobre la seguridad y limpieza para mejorar las condiciones laborales.					
E6. Plantear herramienta de evaluación	Realizar una evaluación del personal	1. Identificar herramienta de apoyo 2. Proponer indicadores de evaluación 3. Realizar reportes mensuales	Equipo de cómputo. Proyector. Materiales (Separatas, videos, otros).	Marzo del 2021	8:00 am a 2:00 pm	Municipalidad Distrital de Reque	s/ 150

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, para detallar un poco más sobre el desarrollo de la metodología ARH también conocido como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014), como se muestra a continuación:

FASE I. Admisión de personal

E1. Elaborar una ficha análisis como base para el MOF de un puesto laboral

Para la identificación del organigrama se debe consultar al TUPAC de la Municipalidad Distrital de Reque, teniendo en consideración el siguiente organigrama consignado en la Ley de municipalidades ley 27972, como se muestra a continuación:

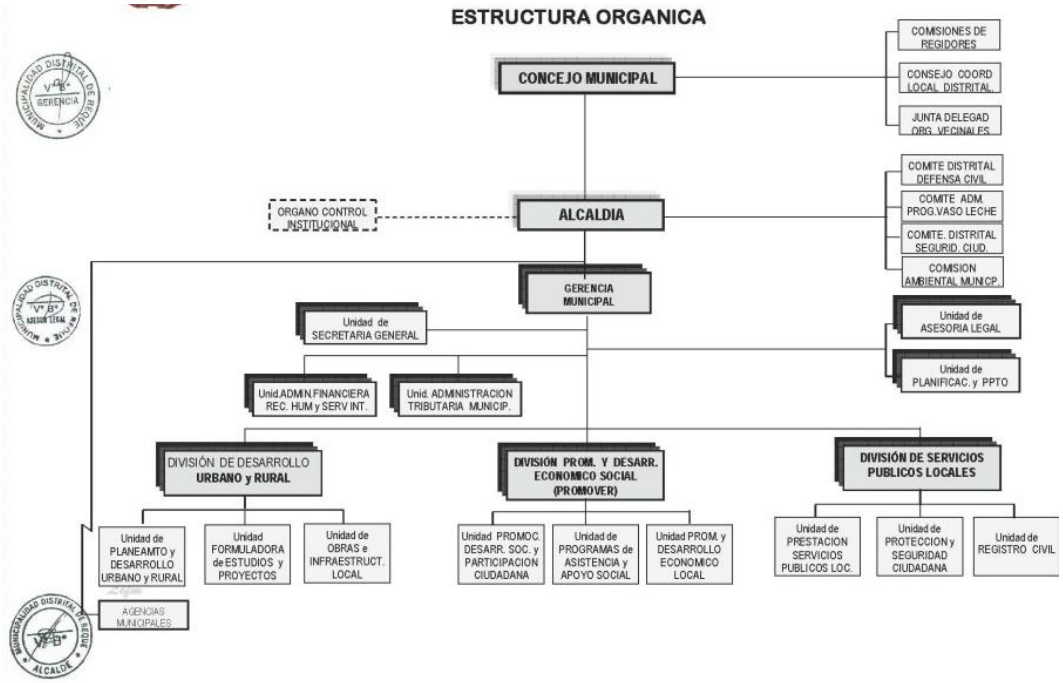


Figura 17. Organigrama de la Municipalidad Distrital de Reque

Fuente: Obtenido de la página oficial de la Municipalidad de Reque

Otras de las acciones propuestas es la definición de los puestos adecuado de cada uno de los colaboradores, donde se elaborará una ficha análisis que apoyará al MOF (Manual de operaciones y funciones) en la que se mencionará cuáles son las competencias cardinales y específicas que debe contener, así como los requerimientos solicitados, esto se verá reflejado a través de la siguiente hoja perfil.

FICHA: PERFIL DEL PUESTO

Entidad:	Puesto:
Nombre y apellido:	
Área:	
Departamento:	

Aprobaciones	Fecha
Titular del cargo:	Analista del RR.HH
Puesto superior:	

Síntesis del puesto:	
Responsabilidades del puesto:	Grado del puesto:

REQUERIMIENTOS DEL PUESTO:	
Grado de formación:	
Formaciones complementarias:	

COMPETENCIAS REQUERIDAS:		NIVEL DE REQUERIMIENTO
Competencias cardinales	Orientación al cliente	Alto
	Orientación a los resultados	Alto
	Calidad del trabajo	Alto
	Nivel de ética	Alto
Competencias específicas	Nivel de liderazgo	Alto
	Capacidad de planificación	Alto
	Capacidad de comunicación	Alto
	Capacidad de adaptabilidad	Medio
	Capacidad de autonomía	Alto

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2014)

FASE II. Aplicación de personas

E2.Inducción sobre los aspectos generales y desarrollo de sus funciones

Otros de los aspectos principales es la inducción sobre los diversos aspectos generales como la visión, misión y valores institucionales siendo importante para que el nuevo servidor público que integrará la Municipalidad Distrital de Reque pueda insertarse y adaptarse de manera adecuada, permitiendo fomentar la institucionalización e identificación con la misma.

Para que el nuevo personal se inserte de manera adecuada, se diseñó talleres donde se debe considerar los siguientes aspectos:

TALLER 1

1. **Nombre del taller:** Conociendo la visión, misión, organigrama y objetivos institucionales.
2. **Fecha:** día/ mes/ año
3. **Horario:** __ a ___
4. **Beneficiarios:** Municipalidad Distrital de Reque.
5. **Procedimiento ilustrado:**

En el primer taller, se realizará un repaso de los aspectos generales sobre la institución y sus principales aspectos, entre ellos la determinación de la misión, visión, y valores cuál es su organigrama de la municipalidad, así como cuales son las principales funciones que tiene cada área.

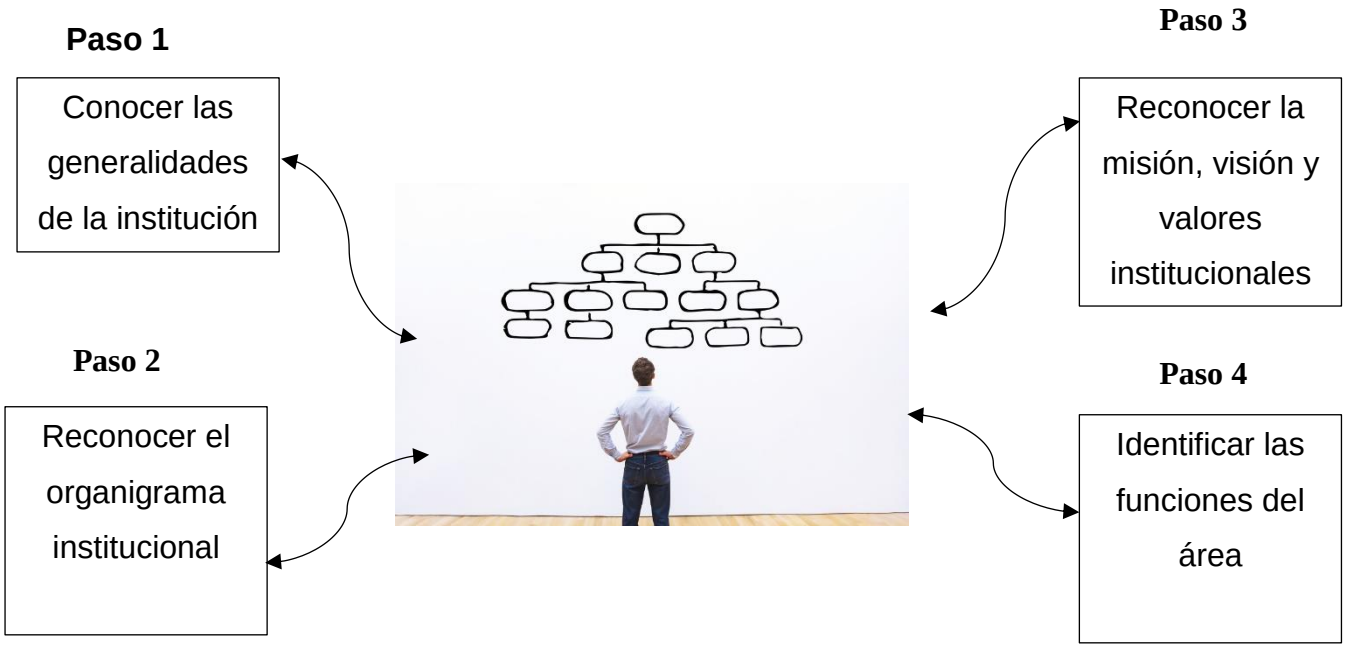


Figura 18. Esquema del taller 1

Fuente: Elaboración propia

Paso 1. Conocer las generalidades de la institución

Cabe mencionar, que los colaboradores deben conocer los aspectos generales de la organización, entre ellos las principales autoridades, propósito de la organización, principios y valores, con la finalidad que se comparta los mismos ideales y se sientan parte de la institución.

Paso 2. Reconocer el organigrama institucional

El presente paso, será desarrollado a través de charlas informativas desde la inducción del colaborador que recién se integró a la organización hasta los que ya cuentan tiempo en la Municipalidad en caso existan cambios, con la finalidad de reconocer las jerarquías entre las áreas y el rol que desempeñan.

Paso 3. Reconocer la misión, visión y valores institucionales

Este paso, se le atribuye a que todo colaborador debe conocer cuál es la misión y visión de la Municipalidad siendo una de las principales actividades que debe ser parte un nuevo colaborador para la adecuada inserción al puesto laboral; asimismo, es de gran importancia que se reconozcan los valores como el respeto, trabajo en equipo y solidaridad.

Paso 4. Identificar las funciones del área

Este presente paso, consiste en que los colaboradores conozcan cuales son las funciones que cada uno de los servidores deban desarrollar para ello debe tener en coordinación del MOF(Manual de organización y funciones) y ROF(Reglamento de organizaciones y funciones) de la Municipalidad de Reque teniendo consideración la ordenanza municipal N°11-2021-MDR.

FASE III. Compensación de personas

E3.Plantear políticas de compensación de personas

Se hace mención que uno de los principales fuentes de motivación para todo el personal laboral, donde se puede indicar que en la presente Municipalidad Distrital de Reque se debe aplicar diferente manifestaciones de recompensa por el rendimiento obtenido en un determinado periodo de tiempo.

Donde, cabe señalar que se debe emplear dos tipos de compensaciones una es de manera intrínseca e intrínseca; cabe señalar que para obtener a este tipo de compesaciones deberán cumplir con ciertas políticas emitidos por la Municipalidad.

Entre las compensaciones extrínsecos, son las siguientes:

1. Incremento salarial de acuerdo al aumento del mercado

2. Entrega de bono al equipo de trabajo que cumple con las metas instituciones programadas.
3. Entrega de reconocimientos como diploma o premios sorpresas por buen desempeño
4. Entrega de canastas o suvernise por días festivos

Entre las compensaciones intrínseco, son las siguientes:

1. Reconocimiento verbal por felicitaciones del buen rendimiento
2. Días de descanso por días despues de cumplir las metas asignadas
3. Reuniones integradoras que permita fomental un adecuado clima laboral.
4. Capacitaciones para mejorar el desempeño

FASE IV. Desarrollo de personas

E4. Implantación de secciones de capacitación para el desarrollo del personal

En la presente fase permita mejorar el desarrollo de competencias que permite reforzar las debilidades que origina tener un nivel bajo de desempeño laboral, mostrando el siguiente esquema que se pretende desarrollar cada una de estas:

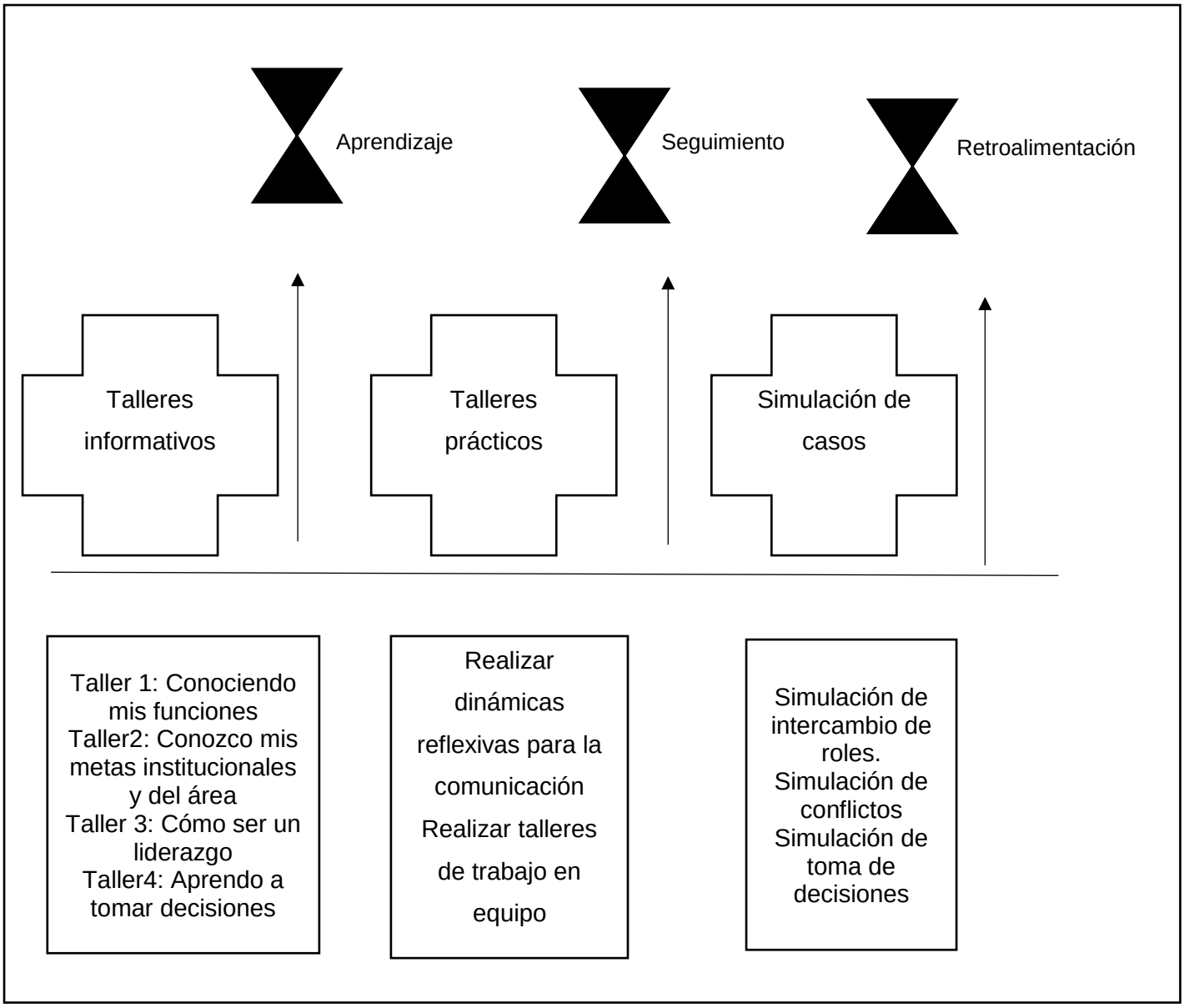


Figura 19. Esquema del diseño

Fuente: Elaboración propia

En el presente esquema síntesis permitirá mejorar el desarrollo adecuado para que el crecimiento personal y profesional del servidor público de la Municipalidad de Reque.

Una de las estrategias planteadas para mejorar las competencias y desarrollo de los colaboradores de la Municipalidad de Reque es la realización de talleres entre ellos los siguientes:

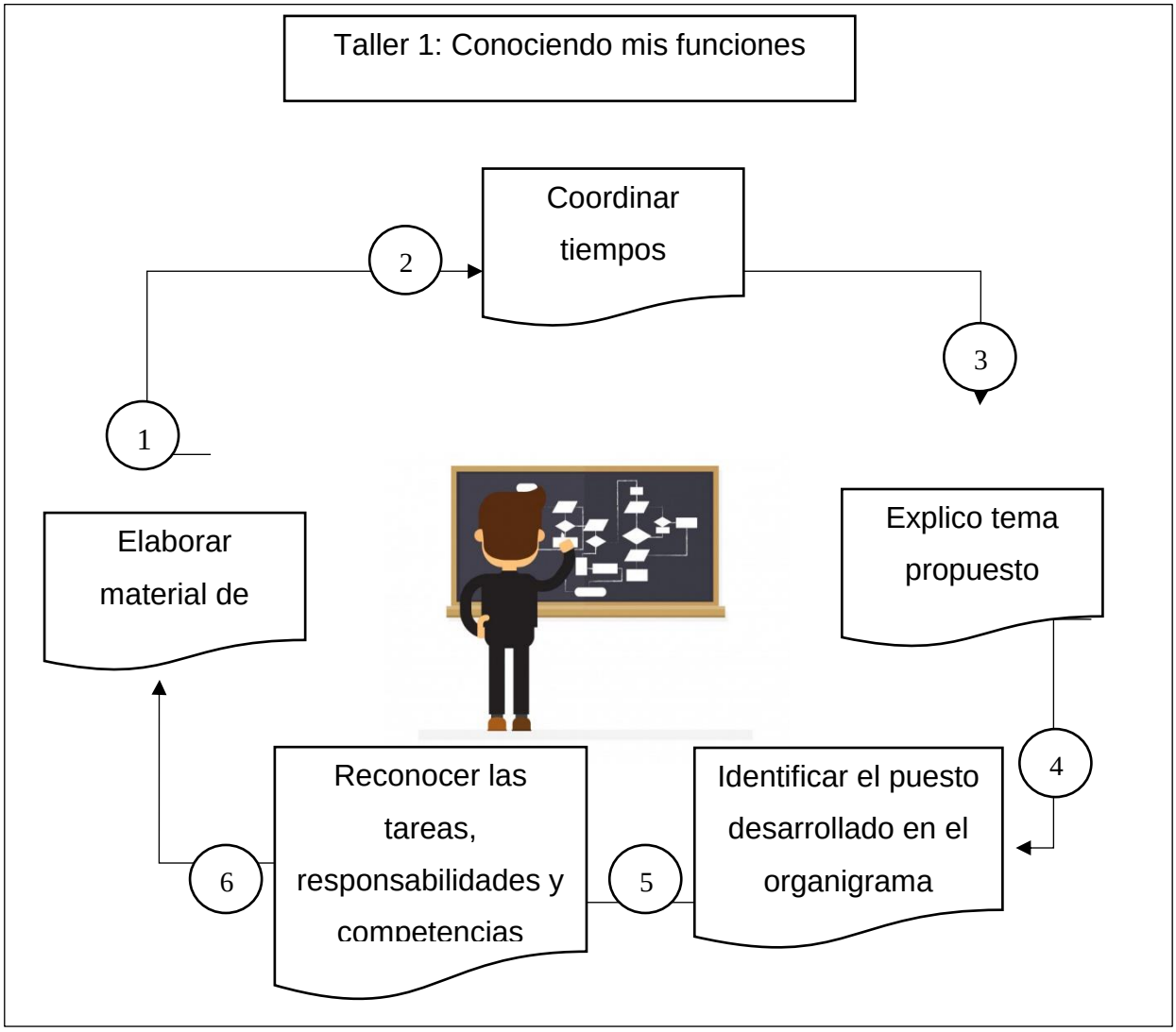


Figura 20. Esquema del taller

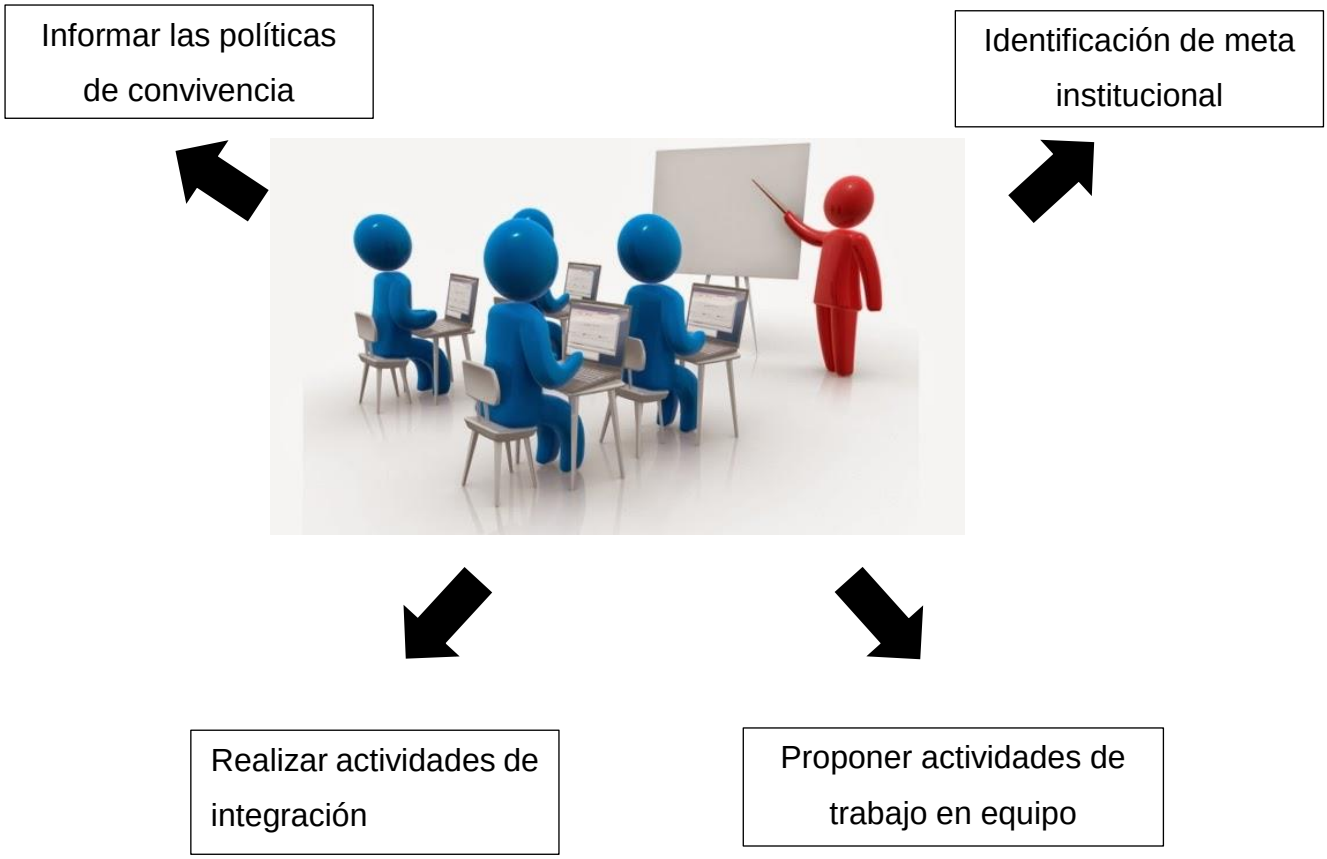
Fuente: Elaboración propia

En el presente taller se pretende orientar al colaborador sobre cuáles son las funciones que debe desempeñar en el puesto a cargo, asimismo, se tiene como propósito enseñar cuales son las responsabilidades establecidas en el MOF y reconocer cuales son las competencias requeridas por cada puesto.

FASE V. Mantenimiento de condiciones de trabajo

E5. Proponer políticas y actividades de convivencia laboral

En la presente fase permitirá proponer políticas y actividades de convivencia que ayudará a la mejora del clima laboral de la Municipalidad Distrital de Reque, sirviendo para que facilite el trabajo en equipo y que evite la generación de conflictos internos que interponga en la continuidad de la comunicación.



Se logra señalar que el presente esquema expone de las principales actividades que se realizarán en la fase; es por ello, se logra reconocer que en el desarrollo de las actividades debe emplear el uso de la herramienta de lluvia de ideas, actividades integradoras, la comunicación, entre otras.

i. Informar las políticas de convivencia

   Es de suma importancia informar a los colaboradores sobre las políticas de convivencia debido que permitirá conocer cuáles son las normas que deben

seguir para que tenga un ambiente de trabajo favorable. Por tanto, las políticas de convivencia que son necesarias en la Municipalidad son:

i.1. Respeto entre el trabajo en equipo. Se habla de respeto tanto en el trato que se deben tener entre compañeros; asimismo, sobre los aportes y pensamientos que adoptan sobre algún tema o realización de alguna actividad.

i.2. Compañerismo u ayudar al prójimo. Este ítem es uno de los principales debido que permitirá que los colaboradores se sientan apoyados; es decir, brindándose orientaciones en caso se desconozca sobre una tarea o actividad complicada, para buscar el cumplimiento en conjunto.

i.3. Puntualidad. Llegar a la hora pactada de acuerdo a los horarios laborales es importante, debido que si no se controla el cumplimiento de esta generará retrasos en el cumplimiento de actividades asignadas.

ii. Identificación de meta institucional

Este ítem es de gran relevancia en la presente investigación debido los colaboradores reconocerán cuáles son las metas y tiempos que se deben cumplir, permitiendo que se identifiquen con los propósitos que tiene la presente organización. Cabe mencionar, que entre las principales actividades es la realización de charlas informativas que permita a los servidores conocer más sobre las actividades planteadas para que se puedan realizar las respectivas coordinaciones.

iii. Realizar actividades de integración

Este ítem consiste en la ejecución de actividades integradoras como es el caso de reuniones quincenales que permita realizar dinámicas con el propósito de generar vínculos, y que se conozco; señalando que esto ayudará a que los colaboradores se sientan motivados e identificados con la presente instituciones, esto se debe porque percibirán un interés por parte de los responsables u alta autoridad.

iv. Proponer actividades de trabajo en equipo.

Cabe señalar, que si en una organización no existe un trabajo en equipo generará un impacto negativo en la Municipalidad debido que se evidenciará

diversas descoordinaciones al momento de la realización de las actividades asignadas, por ello, la realización de talleres permitirá que los colaboradores fortalezcan las capacidades y habilidad que ayudar a prevalecer el trabajo en equipo, promueva la comunicación y coordinación constante.

FASE VI. Evaluación de personas

E6. Plantear herramienta de evaluación

En esta etapa se plantea indicadores de evaluación como es el caso de la creación de rangos requeridos al momento de determinar el estado de las competencias, en base a ello se presenta el siguiente esquema:

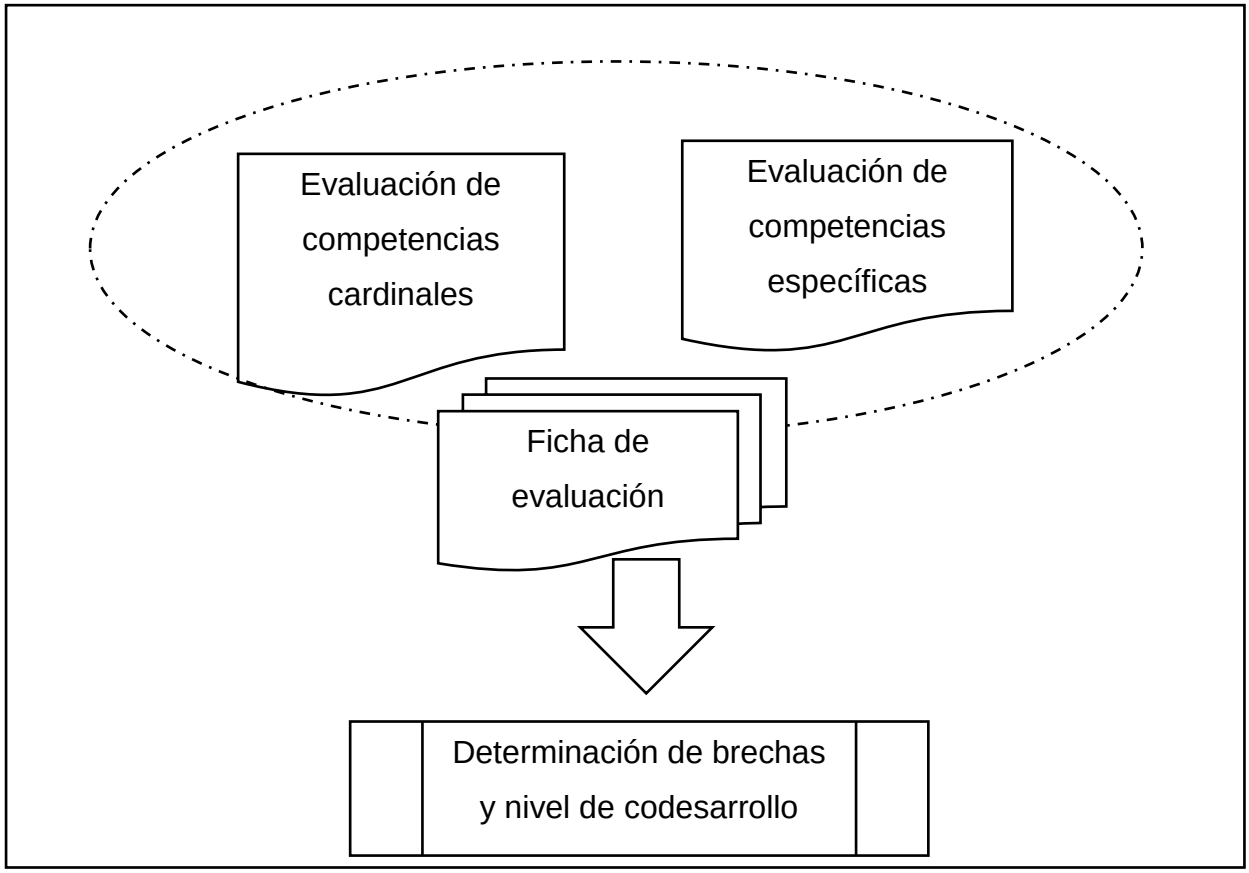


Figura 21. Esquema de proceso de evaluación.

4.1 Evaluación de competencias cardinales y específicas

Este tipo de evaluación permitirá conocer cuáles son las capacidades y habilidades que posee el postulante o candidatos del puesto requerido, identificando tanto el nivel de preparación y conocimientos, como las habilidades intrínsecas que posee para el adecuado desempeño del puesto.

4.2 Ficha de evaluación

El presente esquema presenta el proceso que se realizará la evaluación donde se expresa que después de haber participado los colaboradores en las estrategias propuestas, se realizará una evaluación de codesarrollo permitiendo identificar si se cumplió con la meta establecida.

Fuente: Elaboración propia

FICHA DE EVALUACIÓN

N° ____	Fecha de evaluación ____/__/__
Entidad:	Puesto:
Nombre y apellido:	
Área:	
Departamento:	
Responsable de la evaluación	

COMPETENCIAS	**APLICA A SU PUESTO**		**GRADO A**	**GRADO B**	**GRADO C**	**GRADO D**	**NO DESARROLLÓ**
	SI	**NO**					
COMPETENCIAS CARDINALES							

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS							

Fuente: Adapta de Chiavenato (2014)

Donde para mayor interpretación de la ficha de evaluación se debe considerar la siguiente interpretación de los grados:

Tabla 16. Criterios de evaluación

Grado	Escala	Referencial
GRADO A	Excelente	
GRADO A	Bueno	
GRADO A	Regular o medio	
GRADO A	Debe mejorar	
NO DESARROLLÓ	Deficiente	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. *Financiamiento del Plan*

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1	Cartas de invitación a talleres	20	40
2	USB	1	30
3	Pizarra acrílica	1	50
4	Plumones acrílicos	2	10
5	Mota	1	5
6	Folders	20	100
7	Trípticos	120	120
8	Separatas	20	100
9	Hojas bond	200	10
10	Cuadernillos	20	100
11	Lapiceros	20	20
12	Refrigerios (compartir)	110	500
13	Recompensas	110	2,200
14	Actividades integradoras	4	1000
	Total (S/.)		5,215

Fuente: Elaboración propia

Financiamiento

El financiamiento para la presente propuesta será autofinanciado por la municipalidad de Reque, siendo asignado el presupuesto por la Unidad de finanzas y administración de la institución responsable, siendo el costo total de s/5,215.

Costo por beneficiario

El costo beneficiario, es aquel costo que se requiere por cada uno de los beneficiarios a la cual va dirigido a la propuesta, señalando que los beneficiarios son los 110 servidores públicos de la Municipalidad de Reque y que el costo total de la inversión es de s/5,215, realizando la siguiente estimación:

$$\text{Costo por beneficiario} = \frac{Costo\ de\ la\ inversión}{Beneficiario}$$

$$C/B = \frac{5{,}215}{110}$$

$$C/B = 47{,}40$$

Del resultado presentado, se interpreta que el costo por cada beneficiario en la propuesta se requiere s/47.40 para la continuidad de la propuesta por cada uno de los 110 participantes.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

a. Analizando la gestión del talento humano se obtuvo un nivel regular representado por un 72% debido que la municipalidad de Reque tiene dificultades en poder adquirir personal adecuado, en el diseño oportuno de los puestos, así como la débil estrategia de compensación de los colaboradores y desarrollo del talento humano

b. Identificando el nivel de clima laboral de la Municipalidad de Reque ser reconocer ser regular, representado por un 63%; esto se interpreta que la institución no emplea métodos o estrategias que permita mejorar el adecuado desarrollo de las actividades, presentando una ausencia de trabajo en equipo y participación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

c. Diseñando el plan de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque, se empleó la metodología ARH también conocido como la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2014) teniendo como finalidad mejorar el clima laboral, teniendo un costo de s/ 5,215.

d. Se realizó una validación de juicio de expertos, donde tres especialistas que evaluaron diversos criterios de la propuesta del plan, que permitieron determinar que sí cumplen con los requerimientos y objetivos planteados.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda a la presente Municipalidad poder aplicar el plan de gestión del talento humano para que pueda mejorar el clima laboral dentro de la institución.

Se recomienda aplicar otras herramientas de apoyo como el empowerment para poder facilitar la gestión del talento humano de la institución.

Se recomienda, que al momento de aplicar el plan de gestión de talento humano se realiza un control oportuno del cumplimiento de cada uno de los seis procesos planteados con la finalidad de que se obtenga los objetivos propuestos.

REFERENCIAS

Abarca, Y. (2018). *El clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huarua.* [Tesis. Universidad de Huacho]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). México: Pearson.

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* UNED. https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj_ntT8nrTpAhV3K7kGHZK-DhsQ6AEIJzAA#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false

Bravo, B. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.* [Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/986/1/TL_BravoDiazBrandon.pdf.pdf

Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Revista Scielo, 31*(1). https://scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext

Canales, M., Paucar, W., & Julca, N. (2020). Método de investigación para ingenierías basado en la metodología de la investigación científica. *Revista investigación y Amazonía.* https://revistas.unas.edu.pe/index.php/revia/article/view/172

Carrillo, D., Vargas, J., & Sierra, D. (2018). *Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo.* [Tesis. Universidad de los Andes]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=46ac978e-6adc-

4552-b780-818fb1cf00b2%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.BD229470&db=edsbas

Cedeño, A. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – provincia de Trujillo .* [Tesis. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42815

Chanchan, E. (2019). *Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima.* [Tesis. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/437940

Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano.* Madrid: McGraw - Hill. https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano_978-970-10-7340-7

Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos.* Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. https://www.todostuslibros.com/libros/administracion-de-recursos-humanos_978-1-4562-6316-4

Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano del conocimiento.* Bogotá: ECOE Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=CDvnuQEACAAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+del+conocimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwifkv7x5onpAhUVILkGHb7GBREQ6AEIMDAB

Del Pino, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas.* [Tesis. Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22075/DelPino_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica*

en Ecuador. [Tesis. Universidad Espíritu Santo]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=62bdd73f-6b97-4652-8df0-c3afa3259afb%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.C9B699D7

Esquia, K., & Smith, J. (2015). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Alto Selva Alegre.* [Tesis. Universidad Católica Santa María]. http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2027/53.0809.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flórez, A., Toledo, N., & Ospina, Y. (2019). *Labor climate and motivation Impact of the work climate on the motivation that prevails in the collaborators of the IPS plant in the city of Pereira.* [Tesis. Universidad Pontificia Bolivariana]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4111badc-84ab-444e-b74a-64a5c79ee9fd%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.5A0B8100

Freire, C., & Ramírez, X. (2020). *Plan de mejora de clima laboral enfocado en la comunicación interna de la empresa Back Up Comunicación Inmobiliaria, ubicada en la ciudad de Quito, en el período septiembre 2018 a julio.* [Tesis. Universidad Politécnica Salesiana]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=a86d1a32-f161-4acc-9e94-da321affb8f8%40pdc-v-sessmgr05&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.E3672994&db=edsbas

Gómez, M., & Salas, M. (2018). *I*nteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. Venezuela: *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía: Dialnet.* https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062711

Granda, A. (2018). *Un programa de trabajo en equipo y sus efectos en el clima y satisfacción laboral de una MYPE.* [Tesis. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625233https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625233/GrandaS_A.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral en la empresa INGEMED.* [Tesis. Universidad Técnica de Cotopaxi.]. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27625

Hernández, A., & Barrera, A. (2018). Validation of a research instrument for the desing of a self-assessment methodolog. R*evista de Investigación Agraria y Ambiental.* http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=2ea7e83c-abfa-4039-820b-f325a4985714%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=eih&AN=133535797

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ta ed.). México: MC Graw Hill.

Huaita, D., & Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas.* [Tesis. Universidad César Vallejo] . https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3281

Hurtado, J. (2014). *Investigación holística.* Venezuela: Fundación Sypal. de https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Scielo, 34*(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

Llaneza, J. (2016). *Ergonomía y psicosociología aplicada.* España: Lex Nova. https://books.google.com.pe/books?id=iOkUjxLLMjIC&pg=PA466&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi-7IPJqbTpAhU2mXIEHaZxBY04ChDoAQh1MAk#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* [Tesis. Universitat Autònoma de Barcelona]. https://ddd.uab.cat/record/129382

Manay, S. (2019). *Modelo de gestión de talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi Dell Acqua - Saltru,Lambeyeque 2018.* [Tesis. Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31918/Manay_GSID.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, L. (2018). *Clima laboral y comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Eivissa SAC.* [Tesis. Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/857/Medina%20Napuri%2c%20Leyla%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

More, L. (2017). *Gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016.* Pimentel. [Tesis. Universidad Señor de Sipan]. http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreta, Á., Pacheco, F., Ortiz, Á., & Bombón, N. (2018). *Medición del clima laboral caso: Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Ambato.*[Tesis. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=1140dbf0-5866-423e-8d05-3ece0cb9bf6a%40pdc-v-

sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.11F48E6B&db=edsbas

Penachi, N. (2019). *Organizational Climate and Labor Performance of the National Institute of Civil Defense – INDECI.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). *The work environment as a key factor in the productive performance of companies.* Colombia: Universidad El Bosque. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=32626790-d306-46db-8b5e-6c65fa3886ce%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.C6845150

Quiñones, J. (2019). *El clima laboral y la motivación en un Iinstituto Tecnológico de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.* Chiclayo: Publicaciones de la Universidad de Chiclayo. http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/213/1/tesis%20jannyna%20empaste.pdf

Ramos, V., & Tejera, E. (2017). *Study of the Relationship between Culture, Climate and Labour Force.* [Tesis. Universidad Nacional de Educacion]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=8476b5c2-7680-455b-8311-b69a70e63e24%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.EAA8F2CA

Rodriguez, H. (2016). *Propuesta de mejora del clima laboral en el Ministerio de coordinación de desarrollo social.* [Tesis. Universidad de las fuerza Armadas]. http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/12376

Rogers, A., & Taylor, P. (2015). Elaboración participativa de planes de estudio para la educación y capacitación. Revista *Reading, 34 (2).*

Salas, N. (2018). *Mejora de procesoso de gestión del talento humano en la concesionara Nor Autos S.A.C. para incrementar la productividad.* [Tesis, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1617/1/TL_SalasGarciaNatalia.pdf

Smarandache, F., & Leyva, M. (2019). *Neutrosophic computing and machine larning.* Mexico D.F: Universidad de nuevo Mexico. https://www.academia.edu/43897025/Neutrosophics_Computing_and_Machine_Learning_Book_Series_Vol_10_2019

Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). O clima organizacional e sua correlação com a qualidade do serviço em uma instituição de ensino superior. *Revista Scielo, 8*(15). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582

Torres, N. (2017). *Plan de gestión estraégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2016.* [Tesis. Universidad César Vallejo]. http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/3812/torres_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, P. (2020). *Clima laboral y la productividad del personal en el restaurante Doomo Saltado.* [Tesis. Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=84c05d9f-77e3-4b75-99ec-53a5952a54cd%40pdc-v-sessmgr04&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.C4671476&db=edsbas

Vasconcelos, S. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Revista Sonia*. https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/

Yupanqui, D., Mollinedo, F., & Montealegre, A. (2021). Explanatory model of academic self-efficacy: self-regulation of activities, positive affection, and personality. *Revista Scielo, 9*(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000200003&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿De qué manera una adecuada gestión del talento humano mejorará el clima laboral de la Municipalida	OBJETIVO GENERAL Evaluar la gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.	La gestión del talento humano mejora el clima laboral de la Municipalidad de Reque.	Variable: Gestión del talento humano Dimensiones: i. Admisión de personas ii. Aplicación de personas	Población Son 120 colaboradores de la Municipalidad Muestra: El total de la población los 120	El tipo de investigación es cuantitativo. Tiene un diseño no experimental –	Cuestionario	Descriptiva-Escala Likert Total, en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Total de acuerdo

d de Reque, 2020?			iii. Compensación de personas iv.Desarrollo de personas v.Mantenimiento de condiciones de trabajo	colaboradores	transversal.		
	OBJETIVOSESPECÍFICOS a. Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano talento humano mejora el clima laboral de la Municipalidad de Reque. b. Identificar el actual clima laboral de la Municipalidad de Reque.		Variable: Clima laboral Dimensiones: i.Relaciones interpersonales ii.Autorealización iii.Estabilidad y cambio				

	c. Diseñar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque. d. Validar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.						

Anexo 2. Formato del cuestionario

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar como es el estado actual de la gestión del talento humano en la Municipalidad de Reque, para plantear una propuesta que ayude a mejorar constantemente, teniendo como siguiente escala de puntaje:

1	2	3	4	5
Total en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total de acuerdo

Instrucciones: Lee cada una de los enunciados y marcar con una X la alternativa de calificación según la escala presentada, donde se indica que no hay respuesta mala o buena.

DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1 Total, en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Indiferente	4 De acuerdo	5 Total, de acuerdo
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
Reclutamiento del personal					
1.Usted cómo califica la manera en como ofrecen los puestos disponibles en la municipalidad.					
2.Considera importante planificar el reclutamiento del personal					
Selección del personal					
3. Considera importante la forma como seleccionan al personal oportuno					

4. Considera que la Municipalidad debe mejorar el proceso de selección					
Inducción del personal					
5. Según su proceso de integración a la Municipalidad ¿Usted, está de acuerdo con el proceso de inducción que recibió?					
6. Usted considera importante que todo personal debe recibir un proceso de inducción antes de empezar sus funciones.					
DIMENSIÓN 2. APLICACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
Diseños de puestos					
7. Usted, está de acuerdo con la gestión del talento humano que realiza la Municipalidad					
8. Usted, está de acuerdo con las funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa					
Proceso de adaptación					
9.Usted considera oportuno el proceso de integración a las nuevas actividades de un nuevo personal					
DIMENSIÓN 3. COMPENSACIÓN DE PERSONAS					
Nivel de reconocimiento laboral					

10.Usted, como percibe la forma de reconocimiento del desempeño de los colaboradores en la municipalidad					
Percepción de políticas de remuneración					
11. Usted, está de acuerdo con las políticas de remuneración que tiene la Municipalidad de Reque.					
DIMENSIÓN 4. DESARROLLO DE PERSONAS					
Nivel de desarrollo personal					
12. Usted, considera que las experiencia vividas en la Municipalidad le ha enseñado mucho en el ámbito personal					
Nivel de desarrollo profesional					
13. Usted, como percibe las oportunidades de crecimiento profesional en la Municipalidad de Reque.					
Nivel de desarrollo social					
14. Usted, percibe la aplicación de acciones o actividades que permitan el crecimiento del desarrollo social.					
DIMENSIÓN 5. MANTENIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO					
Estado de trabajo en equipo					

15. Usted, considera que sus compañeros muestran aptitud para integrarse al equipo de trabajo					
16.Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo					
Estado de condiciones de seguridad y salud					
17.Usted está de acuerdo con las condiciones de seguridad que brinda la Municipalidad					
18. Usted está de acuerdo con las condiciones de salud laboral que brinda la Municipalidad					
Estado de limpieza e infraestructura					
19.Usted, está de acuerdo con el estado de limpieza en la infraestructura que tiene la Municipalidad.					
DIMENSIÓN 6. EVALUACIÓN DE PERSONAS					
Control de actividades					
20. La municipalidad hace uso de indicadores de evaluación					
Nivel de desempeño					
21. Considera importante el cumplimiento de metas					
22. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

En el presente cuestionario se logrará reconocer cómo se encuentra la situación actual del clima laboral, identificando los indicadores con mayor debilidad para poder plantear acciones que permita mejorar los indicadores con menor percepción, donde se plantea los datos obtenidos serán para uso académico resguardando la confiabilidad de la información.

1	2	3	4	5
Casi nunca	Nunca	Indiferente	Siempre	Casi siempre

Instrucciones: Lee cada una de los enunciados y marcar con una X la alternativa de calificación según la escala presentada, donde se indica que no hay respuesta mala o buena.

RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
Capacidad de respeto					
1. Usted, se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros					
2. Respeta las opiniones de los demás					
Aptitud solidaria					
3. La Municipalidad brinda una adecuada orientación a los usuarios					
4. Evita los conflictos dentro del equipo					
5. Se percibe la solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					
DIMENSIÓN 2. AUTOREALIZACIÓN					
Capacidad de participación					

6. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
7. Los servidores de muestran asequibles al cambio					
Solución de problemas					
8. Usted, se anticipa las dificultades					
9. Consideras tener la capacidad para responder los problemas.					
Identidad institucional					
10. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD Y CAMBIO					
Nivel de adaptación					
11.La municipalidad brinda los medios necesarios para una adecuada adaptación de sus funciones.					
12.Actualmente, tus compañeros facilitan la integración con todos los trabajadores de diversas áreas					
Balances de emociones					
13.Te molestas con facilidad					
14.Gritas cuando algo se sale de control					
15. Te frustas cuando no logran cumplir con los requerimientos a tiempo					

Anexo N°3. Validación del cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Evelyn Ibet Atoche Espinoza
2.	**PROFESIÓN**	Ingeniera empresarial
	ESPECIALIDAD	RR.HH
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Administradora de Global 2R S.A.C (4 años) Docente la Universidad Señor de Sipán
	CARGO	Administradora
Título de la Investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE.**		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Díaz Banda, Edinson Dioses Puyen, Cristhian
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
5.	**OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO**	**GENERAL** Evaluar la gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.
		ESPECÍFICOS

	a.Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano talento humano mejora el clima laboral de la Municipalidad de Reque. b. Identificar el actual clima laboral de la Municipalidad de Reque. c. Diseñar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque. d. Validar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	**6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**	Está conformada por tener 22 ítems
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS		
01	Usted cómo califica la manera en como ofrecen los puestos disponibles en la municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	Respeta las opiniones de los demás a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	e. Total, de acuerdo	
03	La Municipalidad brinda una adecuada orientación a los usuarios a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(XX) D ( ) SUGERENCIAS:
04	Evita los conflictos dentro del equipo a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(XX) D ( ) SUGERENCIAS:
05	Según su proceso de integración a la Municipalidad ¿Usted, está de acuerdo con el proceso de inducción que recibió? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
06	9. Usted considera importante que todo personal debe recibir un proceso de inducción antes de empezar sus funciones. a. Total en desacuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	
DIMENSIÓN 2. APLICACIÓN DE PERSONAS		
07	Usted, está de acuerdo con la gestión del talento humano que realiza la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	Usted, está de acuerdo con las funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	Usted considera oportuno el proceso de integración a las nuevas actividades de un nuevo personal. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

DIMENSIÓN 3. COMPENSACIÓN DE PERSONAS		
10	Usted, como percibe la forma de reconocimiento del desempeño de los colaboradores en la municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	Usted, está de acuerdo con las políticas de remuneración que tiene la Municipalidad de Reque. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 4. DESARROLLO DE PERSONAS		
12	Usted, considera que las experiencia vividas en la Municipalidad le ha enseñado mucho en el ámbito personal a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	Usted, como percibe las oportunidades de crecimiento profesional en la Municipalidad de Reque.	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	
14	Usted, percibe la aplicación de acciones o actividades que permitan el crecimiento del desarrollo social. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 5. MANTENIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO		
15	Usted, considera que sus compañeros muestran aptitud para integrarse al equipo de trabajo. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	e. Total, de acuerdo	
17	Usted está de acuerdo con las condiciones de seguridad que brinda la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	Usted está de acuerdo con las condiciones de salud laboral que brinda la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	Usted, está de acuerdo con el estado de limpieza en la infraestructura que tiene la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 6. EVALUACIÓN DE PERSONAS		

20	La municipalidad hace uso de indicadores de evaluación. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
21	Considera importante el cumplimiento de metas. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
22	Los colaboradores conocen del rendimiento mensual. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	
CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL		
01	Usted, se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros. a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

02	Respeta las opiniones de los demás a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
03	La Municipalidad brinda una adecuada orientación a los usuarios a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	Evita los conflictos dentro del equipo a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	Se percibe la solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 2. AUTOREALIZACIÓN		

06	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	Los servidores de muestran asequibles al cambio a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	Usted, se anticipa las dificultades a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	Tiene gran capacidad para resolver problemas a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo a. Casi nunca	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	
DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD Y CAMBIO		
11	La municipalidad brinda los medios necesarios para una adecuada adaptación de sus funciones. a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	Actualmente, tus compañeros facilitan la integración con todos los trabajadores de diversas áreas a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	Te molestas con facilidad a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

14	Gritas cuando algo se sale de control a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	Te frustas cuando no logran cumplir con los requerimientos a tiempo a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ( ):
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		

Juez Experto

DNI. 74153761

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

6.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Benavides Campos Grimaldo
7.	**PROFESIÓN**	Ingeniera empresarial
	ESPECIALIDAD	Estadístico
	GRADO ACADÉMICO	Magister en Docencia e Investigación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Docente la Universidad Señor de Sipan
	CARGO	Docentes (15 años)
Título de la Investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE.**		
8. DATOS DEL TESISTA		
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Díaz Banda, Edinson Dioses Puyen, Cristhian
9. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista ( ) 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo ( ) 8. Diario de campo ( )
10. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		**GENERAL** Evaluar la gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.
		ESPECÍFICOS a.Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano talento humano mejora el clima laboral de la Municipalidad de Reque.

	b. Identificar el actual clima laboral de la Municipalidad de Reque. c. Diseñar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque. d. Validar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral de la Municipalidad de Reque.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	**7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**	Está conformada por tener 22 ítems
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS		
01	Usted cómo califica la manera en como ofrecen los puestos disponibles en la municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	Respeta las opiniones de los demás a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

03	La Municipalidad brinda una adecuada orientación a los usuarios a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(XX) D ( ) SUGERENCIAS:
04	Evita los conflictos dentro del equipo a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(XX) D ( ) SUGERENCIAS:
05	Según su proceso de integración a la Municipalidad ¿Usted, está de acuerdo con el proceso de inducción que recibió? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
06	10. Usted considera importante que todo personal debe recibir un proceso de inducción antes de empezar sus funciones. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	
DIMENSIÓN 2. APLICACIÓN DE PERSONAS		
07	Usted, está de acuerdo con la gestión del talento humano que realiza la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	Usted, está de acuerdo con las funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	Usted considera oportuno el proceso de integración a las nuevas actividades de un nuevo personal. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 3. COMPENSACIÓN DE PERSONAS		

10	Usted, como percibe la forma de reconocimiento del desempeño de los colaboradores en la municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	Usted, está de acuerdo con las políticas de remuneración que tiene la Municipalidad de Reque. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 4. DESARROLLO DE PERSONAS		
12	Usted, considera que las experiencia vividas en la Municipalidad le ha enseñado mucho en el ámbito personal a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	Usted, como percibe las oportunidades de crecimiento profesional en la Municipalidad de Reque. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	
14	Usted, percibe la aplicación de acciones o actividades que permitan el crecimiento del desarrollo social. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 5. MANTENIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO		
15	Usted, considera que sus compañeros muestran aptitud para integrarse al equipo de trabajo. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

17	Usted está de acuerdo con las condiciones de seguridad que brinda la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	Usted está de acuerdo con las condiciones de salud laboral que brinda la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	Usted, está de acuerdo con el estado de limpieza en la infraestructura que tiene la Municipalidad. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 6. EVALUACIÓN DE PERSONAS		
20	La municipalidad hace uso de indicadores de evaluación. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	e. Total, de acuerdo	
21	Considera importante el cumplimiento de metas. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
22	Los colaboradores conocen del rendimiento mensual. a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total, de acuerdo	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL		
01	Usted, se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros. a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	Respeta las opiniones de los demás a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	e. Casi siempre	
03	La Municipalidad brinda una adecuada orientación a los usuarios a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	Evita los conflictos dentro del equipo a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	Se percibe la solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN 2. AUTOREALIZACIÓN		
06	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos a. Casi nunca b. Nunca	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	
07	Los servidores de muestran asequibles al cambio a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	Usted, se anticipa las dificultades a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	Tiene gran capacidad para resolver problemas a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD Y CAMBIO		
11	La municipalidad brinda los medios necesarios para una adecuada adaptación de sus funciones. a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	Actualmente, tus compañeros facilitan la integración con todos los trabajadores de diversas áreas a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	Te molestas con facilidad a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	Gritas cuando algo se sale de control a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:

	d. Siempre e. Casi siempre	
15	Te frustas cuando no logran cumplir con los requerimientos a tiempo a. Casi nunca b. Nunca c. Indiferente d. Siempre e. Casi siempre	A(X) D ( ) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ( ):
8 COMENTARIOS GENERALES		
9 OBSERVACIONES		

Juez Experto

DNI. 165224905

Anexo N°4. Carta de aceptación de la empresa

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE.

CALLE: ELIAS AGUIRRE 229 -REQUE

RUC: 20180571311

TF: 074-451262- 969210368

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

Reque, 15 de julio del 2020.

CARTA Nro.08-2020-MDR/UGRH.

Sr.

Dra. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA.
Directora de EAP Administración.

Ciudad. -

ASUNTO: ACEPTACION PARA INVESTIGACION.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para manifestarle nuestro cordial saludo y a la vez, en atención a la solicitud sobre facilidades para realización de investigación y logren desarrollar su trabajo, los alumnos: **DIOSES PUYEN Cristhian Anderson y DIAZ BANDA Edinson**, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, doy a conocer a Ud. que los alumnos mencionados son aceptados a fin que realicen su trabajo de Investigación en nuestra Institución Municipal; investigación que la harán de manera remota con las áreas pertinentes, previa coordinación con los funcionarios a fin de recabar información requerida.

Sin otro particular, me suscribo de Uds. con las muestras de consideración y especial deferencia.

Atentamente.

C.P.C. J. Hubert Gonzales Tantachuco.
Unidad de Gestión de Recursos Humanos

C.c

Archivo.

Anexo N°5. Resolución de Proyecto

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 0803-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

VISTO:

El Oficio N°0288-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 24/07/2020, sobre aprobación de Proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO UNICO: APROBAR los Proyectos de investigación de los estudiantes del IX ciclo la Escuela Profesional de Administración, del programa regular, sección "Z" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 0803-FACEM-USS-2020

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- JUAN CARLOS EMILIO SALAZAR ZEVALLOS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MYPE DE TRANSPORTES INTERPROVINCIAL FERREÑAFE – CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- DIANA MAGNOLIA NIÑO FLORES	RELACIÓN ENTRE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE RECLAMOS EN CENTROS DE ATENCIÓN DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- SANTAMARIA RAMIREZ ANGY YASMIN	GESTIÓN DE COBRANZAS PARA REDUCIR EL ÍNDICE DE MOROSIDAD EN LA I.E FREDERICK SANGER, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- JHON DEYVI TICONA CHOQUE	RESILIENCIA EMPRESARIAL FRENTE AL DESEMPLEO PROVOCADO POR EL COVID-19 DE LOS HOTELES DE HUARAZ - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- JHOJAN ALEXIS PAREDES CAMPOS	ESTRATEGIAS DE ENDOMARKETING PARA EL COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL RESTAURANTE MAR Y LOCHES, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- CESAR OMAR NUÑEZ DIAZ	MARKETING EXPERIENCIAL PARA FIDELIZAR AL CLIENTE EN EL RESTAURANTE BRAZA CLUB,CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- ALLISON GUIANCARLO CASTRO BERNAL	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL ADMINISTRATIVO EN EL TERMINAL PESQUERO ECOMPHISA,CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- JUAN HUMBERTO URIARTE OLAZABAL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EN EL CENTRO DE GESTIÓN TRIBUTARIA CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- KARIN MERLY PERALTA CAMPOS	ANÁLISIS DEL ENTORNO DE MARKETING PARA MEJORA DE LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA TE PROYECTA CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- LENNON ALBERTO SILVA RIVERA	PRODUCTIVIDAD Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11.	- ENRIQUE NUÑEZ JIMENEZ	RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12.	- ALEXIS JAMPIER ESCOBAR EGUSQUIZA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN UN CENTRO DE ENTRENAMIENTO EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

13.	- JOSÉ FERNANDO SECLEN ROQUE	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA DELIVVE EN EL DISTRITO DE MOTUPE. LAMBAYEQUE 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- ENRIQUE ISRAEL FELIX CESPEDES OLIDEN - EMELINA CENTURION HOYOS	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALOKTECH CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- LENIN RUIZ VILLALOBOS	PLAN DE MARKETING ESTRATÉGICO PARA MEJORA DE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TODO MARKET DE LA PROVINCIA DE BELLAVISTA 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	- DANNY PERCY REYES MARIATEGUI	MOTIVACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN RESTAURANTE DE ATE. LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	- THALIA MELIZA MILLONES CHAPOÑAN - SEGUNDO ALBERTO TINEO SANTOS	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA EL ÁGUILA. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	- ARTURO PACHECO AGUILAR	COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, ÁREA DE PROMOCION DE LA FAMILIA EN LA MPCH. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	- CRISTHIAN ANDERSON DIOSES PUYEN EDINSON DIAZ BANDA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE REQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	- RICARDO JOSUÉ NAVARRO MOSCOL	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA BAMBINITOS,CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	- HELEN NATALIA AVALOS QUIÑONEZ	DESEMPEÑO LABORAL DEL FUNCIONARIO DE CONSUMO Y NIVEL DE SATISFACCION DEL USUARIO EN FINANCIERA CREDISCOTIA. SAN JUAN DE LURIGANCHO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	- CLARA BERTHA ESPINOZA CHUNGA ROSA NELLY MONJA DE LA CRUZ	CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE. LAMBAYEQUE 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	- MARTIN ALEJANDRO PÉREZ DÍAZ	DESEMPEÑO LABORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL COLABORADOR DE LA DIVISIÓN DE CONTROL OPERATIVO - INTENDENCIA DE ADUANA. CHICLAYO – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24.	- CANDY LUCIA UGAZ ESPINOZA	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL COMO MEJORA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25.	- EDINSON LEE FERNANDEZ FUENTES	ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOROSIDAD DE LA CMAC PIURA SAC - AGENCIA DE CUTERVO. CAJAMARCA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo N°6. T1

FORMATO T1 Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, _12 de julio del 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

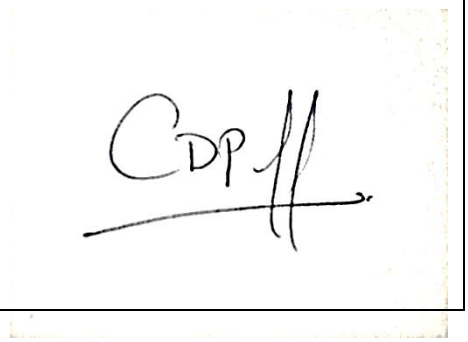
El suscrito:
DÍAZ BANDA, EDINSON con DNI 78550972 y DIOSES PUYEN CRISTHIAN ANDERSON identificado con DNI N° 74499097.

En mí calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad
representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- **Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.**
- **Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.**

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
DÍAZ BANDA, EDINSON	**78550972**	
DIOSES PUYEN, CRISTHIAN ANDERSON	**74499097**	

Anexo N°7. Fotos de la aplicación de encuesta

***Figura 22**. Aplicación de la encuesta evidencia 1*

Nota. Levantamiento de la información

***Figura 23**. Aplicación de la encuesta evidencia 2*

Nota. Levantamiento de la información

***Figura 24**. Aplicación de la encuesta evidencia 3*

Nota. Levantamiento de la información

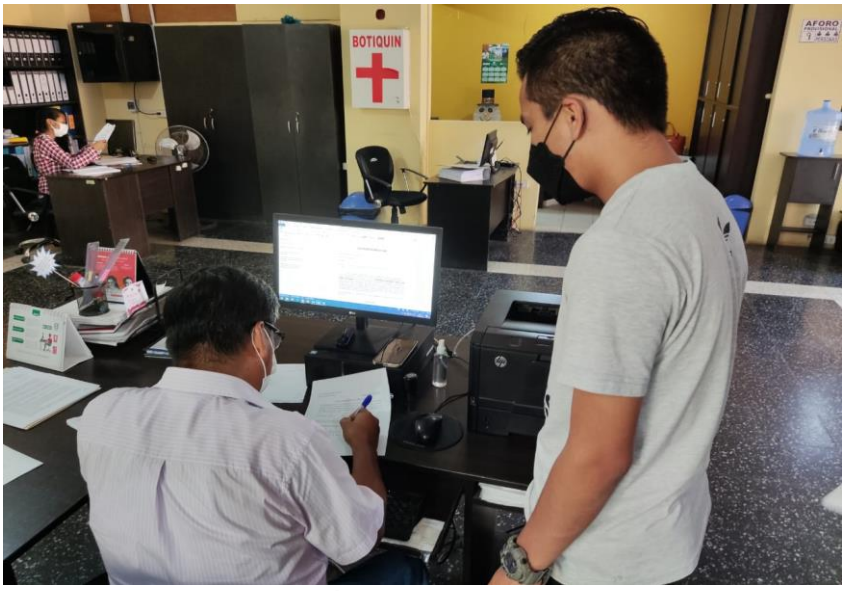


***Figura 25**. Aplicación de la encuesta evidencia 5*

Nota. Levantamiento de la información

***Figura 26**. Aplicación de la encuesta evidencia 6*

Nota. Levantamiento de la información

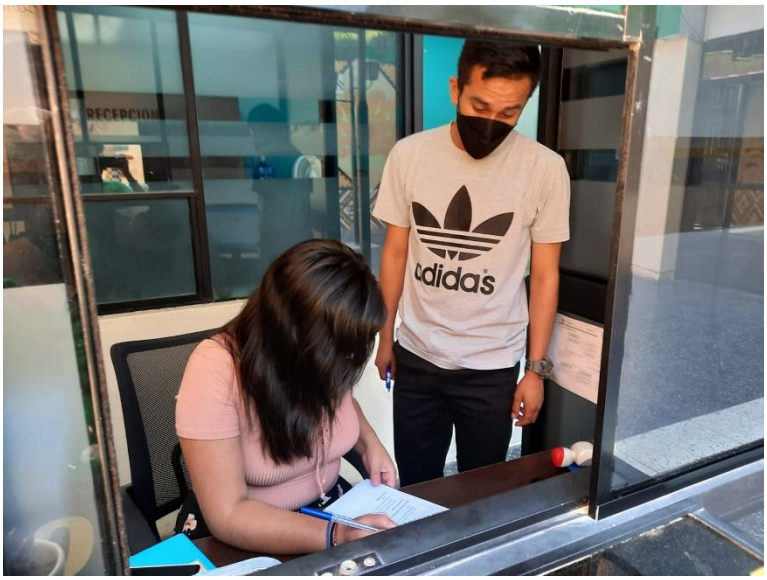


***Figura 27**. Aplicación de la encuesta evidencia 7*

Nota. Levantamiento de la información

***Figura 28**. Aplicación de la encuesta evidencia 8*

Nota. Levantamiento de la información

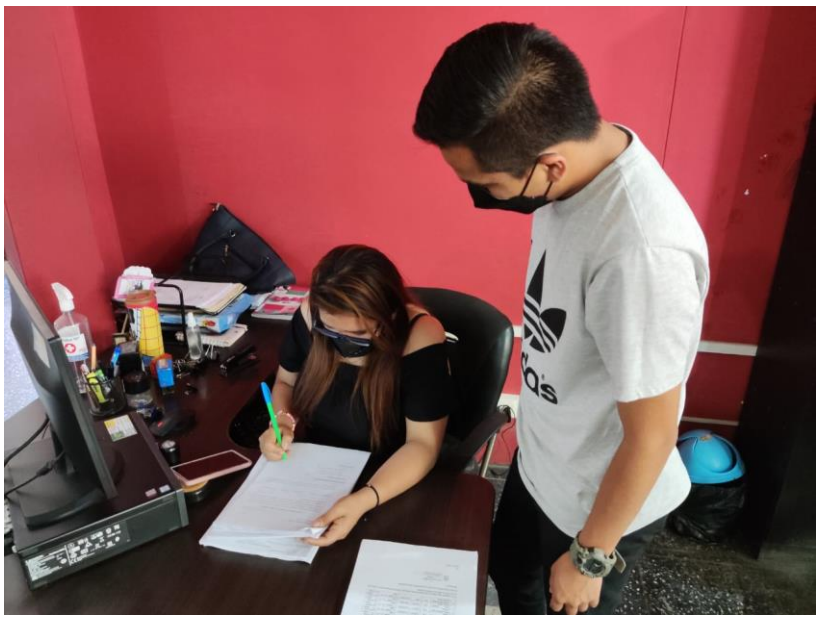
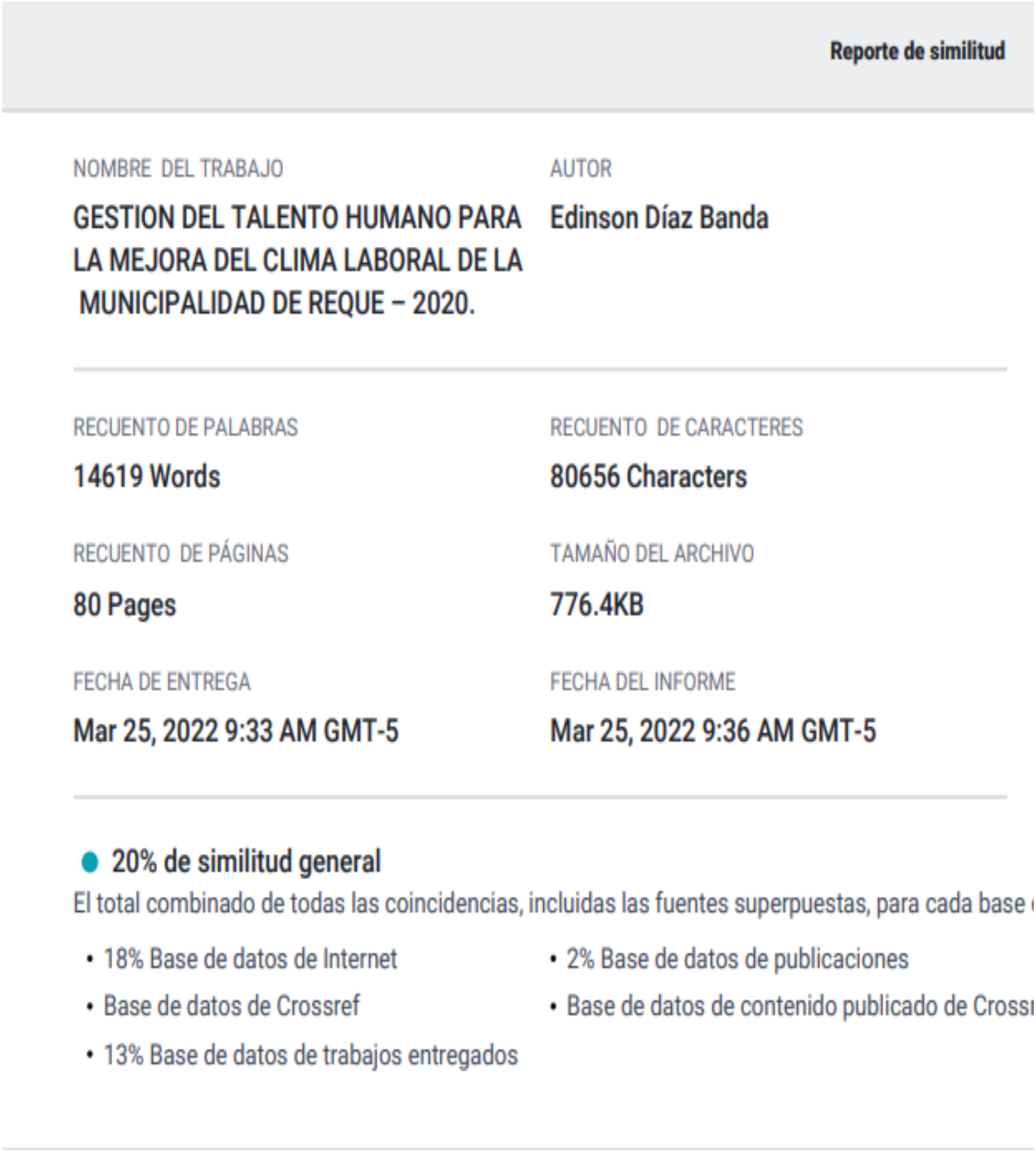


***Figura 29**. Aplicación de la encuesta evidencia 9*

Nota. Levantamiento de la información

Anexo N°8. Reporte TURNITIN



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE – 2020.

AUTOR

Edinson Díaz Banda

RECUENTO DE PALABRAS

14619 Words

RECUENTO DE CARACTERES

80656 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

776.4KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 25, 2022 9:33 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 25, 2022 9:36 AM GMT-5

20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

Figura 30. *Reporte del Turnitin*

Nota. Obtenido de la aplicación del Turnitin

Anexo N°9. ACTA DE ORIGINALIDAD

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°**0803-FACEM-USS-2020**, presentado por la Bachiller, **Díaz Banda, Edinson y Dioses Puyen, Cristhian Anderson,** con su tesis Titulada **GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE REQUE – 2020.**

Se deja constancia que la investigacion antes indicada tiene un índice de similitud del **20%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 29 de marzo del 2022

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.