



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-
2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Pozo Huaman Milagros Isabel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5574-4398>

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA,
CHICLAYO-2020**

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresada** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|-----------------------------|------------------|---|
| Milagros Isabel Pozo Huamán | DNI: 44064669 |  |
|-----------------------------|------------------|---|

Pimentel, 21 de Febrero de 2023

DEDICATORIA

A mis padres, quienes son mi soporte y me brindan su apoyo día a día motivándome para seguir adelante, gracias a sus consejos y a la educación que me brindaron para culminar mi carrera profesional.

A mis hijas, para ser su ejemplo de vida Profesional que, si se puede lograr nuestras metas que nada es imposible venciendo los obstáculos de la vida.

Milagros Isabel Pozo Huamán

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud y perseverancia para cumplir mis metas que anhelaba culminando la presente investigación ya que es el soporte principal en nuestras vidas.

A mis padres, por el apoyo permanente en la vida, quienes me motivarme para seguir adelante y ser una profesional de éxito.

A mis hijas, por sus palabras de ánimo, confianza y apoyo para para poder llegar alcanzar mis metas

A mis profesores de la escuela de administración que nos brindaron los conocimientos necesarios para desempeñarnos con profesionalismo en la sociedad.

Milagros Isabel Pozo Huamán

RESUMEN

El presente estudio de investigación fue titulado “Gestión del Talento Humano y la Capacitación de los trabajadores en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2020”, el objetivo principal fue, determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad de la Victoria; siendo el estudio de tipo descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo no experimental transversal, la población fue de 318 trabajadores municipales, y la muestra de 60 trabajadores, con 5 gerentes y subgerentes, 20 empleados nombrados (profesionales, técnicos y auxiliares); 13 obreros y 22 trabajadores de la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), se aplicó la encuesta con 25 preguntas de las cuales 11, fueron para la gestión del talento humano y 14 preguntas para la capacitación, se utilizó la escala de likert, la información fue procesada en el estadígrafo del programa SPSS v.25, como resultado del análisis se obtuvieron tablas y figuras, la misma que fue insumo para la discusión de los resultados, determinándose la relación entre la gestión del talento humano y la capacitación en la organización investigada, a través del coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.432^{**}$; $p<0.05$), siendo positiva y significativa. En conclusión, se determinó la relación de la gestión del talento humano y la capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de la Victoria, siendo positiva y significativa.

Palabras clave: Capacitación, Incentivo, Remuneración, Talento humano.

ABSTRACT

The present research study was entitled "Human Talent Management and the Training of workers in the Municipality of Victoria, Chiclayo-2020", the main objective was to determine the relationship between the Management of human talent and the training of workers. in the Municipality of Victoria; The study being descriptive-correlational, with a cross-sectional non-experimental quantitative approach, the population was 318 municipal workers, and the sample of 60 workers, with 5 managers and assistant managers, 20 named employees (professionals, technicians and assistants); 13 workers and 22 workers of the administrative service contract (CAS) modality, the survey was applied with 25 questions of which 11 were for the management of human talent and 14 questions for training, the Likert scale was used, The information was processed in the statistician of the SPSS v.25 program, as a result of the analysis tables and figures were obtained, the same that was input for the discussion of the results, determining the relationship between the management of human talent and training in the organization investigated, through Spearman's correlation coefficient ($r=0.432^{**}$; $p<0.05$), being positive and significant. In conclusion, the relationship between the management of human talent and the training of administrative personnel in the District Municipality of Victoria was determined, being positive and significant.

Keywords: Training, Incentive, Remuneration, Human talent.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÍNDICE | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1. Realidad problemática | 14 |
| 1.1.1. <i>Contexto internacional</i> | 14 |
| 1.1.2. <i>Contexto Nacional</i> | 16 |
| 1.1.3. <i>Contexto Local</i> | 17 |
| 1.2. Antecedentes de Estudio | 17 |
| 1.2.1. <i>A nivel Internacional</i> | 18 |
| 1.2.2. <i>A Nivel Nacional</i> | 20 |
| 1.2.3. <i>A Nivel Local</i> | 22 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 25 |
| 1.3.1 <i>Gestión del Talento Humano</i> | 25 |
| 1.3.1.1. Importancia Gestión del talento Humano | 27 |
| 1.3.1.2. Objetivo de Gestión del Talento Humano | 28 |
| 1.3.1.3. Funciones del Talento Humano. | 29 |
| 1.3.1.4. Características de la Gestión del Talento Humano. | 29 |
| 1.3.1.5. Dimensiones de la Gestión del talento Humano. | 30 |
| 1.3.2. <i>Capacitación de los Trabajadores</i> | 32 |
| 1.3.2.1. Objetivo de la Capacitación | 35 |
| 1.3.2.2. Importancia de la Capacitación | 35 |
| 1.3.2.3. Beneficios de la capacitación | 35 |
| 1.3.2.4. Plan de Capacitación | 36 |
| 1.3.2.5. Diseñar un plan de capacitación | 36 |
| 1.3.2.6. Características de un programa de capacitación | 37 |
| 1.3.2.7. Tipos de capacitación | 37 |
| 1.3.2.8. <i>Dimensiones de la capacitación</i> | 38 |

| | | |
|----------|---|----|
| 1.4. | Formulación del Problema. | 40 |
| 1.4.1. | <i>Problema General</i> | 40 |
| 1.4.2. | <i>Problemas Específicos</i> | 40 |
| 1.5. | Justificación e importancia del estudio | 40 |
| 1.6. | Hipótesis | 41 |
| 1.7. | Objetivos | 41 |
| 1.7.1. | <i>Objetivo General</i> | 41 |
| 1.7.2. | <i>Objetivos Específicos</i> | 41 |
| II. | MATERIAL Y MÉTODOS | 42 |
| 2.1. | Tipo y Diseño de Investigación | 42 |
| 2.1.1. | <i>Tipo de Investigación</i> | 42 |
| 2.1.2. | <i>Diseño de la investigación</i> | 43 |
| 2.2. | Población y muestra | 44 |
| 2.2.1. | <i>Población</i> | 44 |
| 2.2.2. | <i>Muestra</i> | 44 |
| 2.3. | Variables, Operacionalización | 45 |
| 2.3.1. | Variables | 45 |
| 2.3.1.1. | Definición Conceptual | 45 |
| 2.3.1.2. | Definición Operacionalización | 45 |
| 2.3.2. | <i>Operacionalización</i> | 46 |
| 2.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. | 48 |
| 2.4.1. | Técnica de Recolección de Datos | 48 |
| 2.4.2. | Instrumento de Recolección de Datos | 48 |
| 2.4.3. | Validez y Confiabilidad | 49 |
| 2.4.3.1. | Validez. | 49 |
| 2.5. | Procedimientos de análisis de datos | 50 |
| 2.6. | Criterios éticos | 51 |
| 2.7. | Criterios de rigor científico | 51 |
| III. | RESULTADOS | 52 |
| 3.1. | Resultados en tablas y figuras | 52 |
| 3.2. | Discusión de resultados | 89 |
| IV. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 91 |
| 4.1. | Conclusiones | 91 |
| 4.2. | Recomendaciones. | 92 |
| | REFERENCIAS | 93 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Población y muestra | 45 |
| Tabla 2: Gestión del Talento Humano..... | 46 |
| Tabla 3: Capacitación | 47 |
| Tabla 4: Valoración por cada respuesta | 49 |
| Tabla 5: Validación de los expertos..... | 49 |
| Tabla 6: Estadística de fiabilidad de Gestión de Talento Humano | 50 |
| Tabla 7: Estadística de fiabilidad de Capacitación | 50 |
| Tabla 8: ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados?..... | 53 |
| Tabla 9: ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados? | 53 |
| Tabla 10: Dimensión Incorporación de Personas..... | 54 |
| Tabla 11: ¿En la Institución se les oriente a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones?..... | 55 |
| Tabla 12: ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | 56 |
| Tabla 13: Dimensión Proceso de colocación de personal | 57 |
| Tabla 14: ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | 58 |
| Tabla 15: ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución?..... | 59 |
| Tabla 16: ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos? | 60 |
| Tabla 17: Dimensión Recompensar a las personas..... | 61 |
| Tabla 18: ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | 62 |
| Tabla 19: ¿La capacitación que recibe de la institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral?..... | 63 |
| Tabla 20: Dimensión. Desarrollo de las personas..... | 64 |
| Tabla 21: ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo?..... | 65 |
| Tabla 22: ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores?..... | 66 |
| Tabla 23: Dimensión Retener a las personas | 67 |
| Tabla 24: ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales?..... | 68 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 25: ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores? | 69 |
| Tabla 26: Dimensión Inventario de necesidades de capacitación | 70 |
| Tabla 27: ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020?..... | 71 |
| Tabla 28: ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares?..... | 72 |
| Tabla 29: ¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva?..... | 73 |
| Tabla 30: <i>¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad?</i> | 74 |
| Tabla 31: ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | 75 |
| Tabla 32: <i>¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores?.....</i> | 76 |
| Tabla 33: Dimensión Diseño de un programa de capacitación..... | 77 |
| Tabla 34: ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | 78 |
| Tabla 35: <i>¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual?.</i> 79 | |
| Tabla 36: <i>Dimensión Aplicación del programa de capacitación.....</i> | 80 |
| Tabla 37: <i>¿Considera que la Institución ha invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020?</i> | 81 |
| Tabla 38: <i>¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales?</i> | 82 |
| Tabla 39: <i>¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores?</i> | 83 |
| Tabla 40: <i>¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución?.....</i> | 84 |
| Tabla 41: Dimensión Evaluación de los resultados de capacitación..... | 85 |
| Tabla 42: Variable de Gestión de talento humano | 86 |
| Tabla 43: Variable de Capacitación | 87 |
| Tabla 44: Correlación del talento humano y la capacitación | 88 |
| Tabla 45: Matriz de Consistencia | 101 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Procesos de gestión de Talento Humano | 27 |
| Figura 2: Dimensiones de la Capacitación..... | 34 |
| Figura 3: ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados?..... | 53 |
| Figura 4: ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados? | 54 |
| Figura 5: Dimensión Incorporación de Personas | 55 |
| Figura 6: ¿En la Institución se les oriente a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones?..... | 56 |
| Figura 7: ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | 57 |
| Figura 8: Dimensión Proceso de colocación de personal..... | 58 |
| Figura 9: ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | 59 |
| Figura 10: ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución? | 60 |
| Figura 11: ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos? | 61 |
| Figura 12: Dimensión Recompensar a las personas..... | 62 |
| Figura 13: ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | 63 |
| Figura 14: ¿La capacitación que recibe de la institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral?..... | 64 |
| Figura 15: Dimensión. Desarrollo de las personas | 65 |
| Figura 16: ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo?..... | 66 |
| Figura 17: ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores?..... | 67 |
| Figura 18: Dimensión Retener a las personas | 68 |
| Figura 19: ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales?..... | 69 |
| Figura 20: ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores? | 70 |
| Figura 21: Dimensión Inventario de necesidades de capacitación | 71 |
| Figura 22: ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020?..... | 72 |

| | |
|--|-----|
| Figura 23: ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares? | 73 |
| Figura 24: ¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva? | 74 |
| Figura 25: ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad? | 75 |
| Figura 26: ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | 76 |
| Figura 27: ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores?..... | 77 |
| Figura 28: Dimensión. Diseño de un programa de capacitación | 78 |
| Figura 29: ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | 79 |
| Figura 30: ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual?..... | 80 |
| Figura 31: Dimensión Aplicación del programa de capacitación | 81 |
| Figura 32: ¿Considera que la Institución ha invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020? | 82 |
| Figura 33: ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales? | 83 |
| Figura 34: ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores? | 84 |
| Figura 35: ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución?..... | 85 |
| Figura 36: Dimensión Evaluación de los resultados de capacitación | 86 |
| Figura 37: Variable de Gestión de talento humano | 87 |
| Figura 38: Variable de Capacitación | 88 |
| Figura 39: Cuestionario | 102 |
| Figura 40: Validación por Juicio de Expertos..... | 105 |
| Figura 41: Carta de Autorización para recojo de información..... | 117 |
| Figura 42: Resolución de Aprobación de Tesis..... | 118 |
| Figura 43: Formato N° T1-VRI-USS..... | 122 |
| Figura 44: Fotografías de Trabajadores llenando el cuestionario | 123 |
| Figura 45: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis de Investigación..... | 124 |
| Figura 46: Reporte de Similitud (Turnitin)..... | 125 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Contexto internacional

Delgado (2017) exactamente en el país de Venezuela en el artículo Gestión del talento territorial para el crecimiento profesional; establece que las dimensiones del talento humano, como la repartición del entendimiento, las actitudes, la inventiva y el empoderamiento, contribuyen alcanzar fines organizacionales; tiene conexión con la prospección presente, en cuanto si realiza una buena gestión de recursos humano, mejoraran los servicios que otorga la entidad edil, para ello debe potenciar su talento, competencias y destrezas de los trabajadores, siendo necesario darle la apertura y participación para que tomen decisiones importantes, utilizando el sentido crítico, con creatividad acciones que suman la optimización continua en la entidad municipal, superando el problema actual que tiene dicha institución municipal.

Carbonel et al (2018) en el país de Cuba, en su artículo características de la gestión del talento humano en un centro de ensayos clínicos, desde el punto de vista la gestión del talento, detalla la existencia de dificultades sobre la mala dirección de los recursos humanos, la escases, la inestabilidad y la poca eficiencia del personal, por falta de evaluaciones del desempeño, causas que repercuten en el rendimiento y el potencial del colaborador; situaciones que se asemejan con la indagación presente, pues en la municipalidad de Santa Rosa se aprecia un bajo rendimiento de los trabajadores que influye en la productividad del colaborador; desde esta óptica la administración del talento busca centrarse en la capacidad del servidor municipal, generando a su desenvolvimiento a largo plazo, promoviendo el crecimiento idóneo de sus destrezas y capacidades en beneficio del cumplimiento de los objetivos municipales.

López et al (2017) en el país de Cuba, en su artículo evaluación de la administración del talento humano en un hospital, indica el éxito de los recursos humanos tiene como base los procesos valorativos del desenvolvimiento; debiéndose tener en cuenta los elementos que son motivadores y examinar aquellos predictores de desempeño exitoso, puesto que en Cuba en el sector salud se gestiona el capital humano en las categorías profesional técnico obreros y de servicios, que a la fechas se visualizan deficiencias; ello guarda

conexión con nuestra tesis, ya que en el municipio, se percibe una deficiente gestión del recurso humano, que no contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Muñoz & Rodríguez (2017) en el país de Cuba en el artículo modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas, indica que el aprendizaje se debe abordar desde un componente transformativo que se perciba como un cambio del comportamiento y conducta, considerando las necesidades de preparación, englobado dentro de los pasos de la administración del talento del personal integrado en los recintos hoteleros; trabajo investigativo tiene relación con el tema indagado en la municipalidad investigada, el principal problema es la falta de entrenamiento de sus trabajadores en los diferentes rangos jerárquicos, por ello la municipalidad debe asignar los recursos económicos y humanos para las acciones de formación capacitación y aprendizaje eliminando así las brechas en las competencias laborales de los trabajadores municipales.

Bermúdez (2015) en el país de Costa Rica en su artículo sobre la capacitación, como un modelo de reforzamiento de las Pymes, establece que la principal dificultad en la pymes es la escases de recursos económicos y la preparación en temas relacionada a la administración de los negocios, considerándose un impedimento de desarrollo y penetración en el mercado; trabajo guarda relacion con el estudio, ya que en la municipalidad investigada, no asigna presupuesto para la capacitación de su personal, siendo un impedimento para que los directivo y trabajadores municipales puedan mirar el desarrollo prospectivo de la municipalidad.

Salgado et al. (2017) en el país de Cuba en su artículo niveles para la capacitación en una organización, establece que la capacitación de los cuadros gerenciales y directivos es una acción clave para la subsistencia y desarrollo de la compañías y su adaptación al entorno a los cambios que se vive, acciones que da una ventaja competitiva a la institución; por ello se determina sólo el talento humano posee la competencia para modificar al resto de los recursos de la municipalidad, cuyo proceso de capacitación debe realizarse en forma planificada para evitar desconcierto, desorganización y descontento, mirando siempre al logro de los objetivos municipales.

1.1.2. Contexto Nacional

Vilca (2017) en la ciudad de Lima, en su tesis de licenciatura “Gestión del talento humano y su relación con la motivación en la discoteca PK de Comas”, detalló la problemática relacionada con la falta de trayectoria profesional de sus colaboradores, falta de buenas condiciones laborales, ausencia de aumento salarial para los empleados y excesiva rotación de personal; Una situación similar ocurre en el municipio de La Victoria, donde hay escasez de talento.

Figueroa (2017) especialmente en la ciudad de Lima, “la administración pública, el talento humano y su relación con el desarrollo laboral de los empleados de la UGEL Yungay, es claramente la mala gestión del personal de planta con puestos regulares por falta de negociación sobre cómo gestionarlos; Trabajo investigativo relacionado con la encuesta en el municipio de La Victoria debido a la falta de políticas para gestionar y mejorar la eficiencia laboral del personal municipal.

Quiroz (2016) en la ciudad de Chiclayo, en el estudio, gestión del talento humano para optimizar las competencias del trabajador municipal de distrito de Guadalupe, establece que en dicha municipalidad no se llevan a cabo políticas de personal que coadyuvan al administrativo del colaborador, tampoco se capacita así como no se toma en cuenta la opinión de los colaboradores; desde esta óptica la municipalidad investigada también tiene los mismos problemas en la administración de su personal, situación que dificulta el cumplimiento de los objetivos municipales.

Caro (2019) en la ciudad de Chachapoyas, en la tesis de Licenciatura en Administración, en el IESTP “Perú Japón, establece que no se realizan los procesos de selección del trabajador, no capacita a su personal para fortalecer las capacidades, existiendo desorden administrativo; realidad que tiene coincidencia con la indagación realizada en el municipio de la Victoria, sobre todo en la falta de la ejecución de los pasos de selección del trabajador y la capacitación del colaborador.

Villafane (2018) en la ciudad de Ucayali, en el centro de salud nueve de Manantay, indica los centros de salud tanto en el ámbito urbano como rural no tienen acceso a la capacitación, por la inadecuada conducción del talento del

personal, siendo necesario que los temas para la capacitación sean de necesidad para los trabajadores de la organización en el ámbito urbano y rural por sus propias características; desde esta óptica la municipalidad investigada capacitara a su personal y que los conocimientos adquiridos sean aplicado de manera correcta en la funciones que realizan, los que serán comprobados posteriormente a través de la evaluación.

Calapuja & Casquino (2017) en la ciudad de Arequipa, en la tesis de Licenciatura en trabajo social, nivel de capacitación al personal obrero recolectores de residuos sólidos en la Municipalidad de Cerro Colorado, establece el problema que los trabajadores que laboran en la recolección de los residuos sólidos están expuestos a riesgos altos de contaminación, puesto que están en contacto permanente con los residuos sólidos y sujetos a la adquisición de enfermedades irreversibles para los trabajadores y sus familiares, situación que refleja un alto costo social y económico para la municipalidad; situación similar se presenta en la municipalidad investigada con los trabajadores de limpieza pública la cual deberá tomar en cuenta y aplicar medidas preventivas, así como la capacitación específica por cada grupo de trabajadores de acuerdo a sus funciones y tareas que realizan.

1.1.3. Contexto Local

El distrito de la Victoria-Chiclayo, según el INEI (1993), contaba con una población de 76,236 habitantes al 2008, en cuanto a su organización, está conformado por un Alcalde, 09 regidores, un gerente municipal y subgerentes de línea, también cuenta con un jefe de personal, 116 trabajadores municipales nombrado, 72 trabajadores obreros y 130 contratados servidores en la modalidad contrato administrativo de servicios, se percibe que las personas que están a cargo de las funciones de administración del talento humano, poca formación profesional para desarrollar estas actividades, así como los procesos de capacitación a todo los nivel en la municipalidad no son muy frecuentes y la municipalidad no asigna los recursos económicos suficientes para la preparación y desarrollo de las capacidades laborales del servidor municipalidad.

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. A nivel Internacional

Castro (2020) en el país de Venezuela, en su investigación administración del talento humano para mejorar el Banco Solidaridad, el objetivo fue ejecutar una táctica de administración para en Banco en estudio, investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo, se usó un muestrario de 25 trabajadores del Banco, a ellos se les sometió a una encuesta por medio un cuestionario de interrogantes, los tanteos fueron excesivas horas de trabajo y baja remuneración para el personal, así como una enorme rotación del trabajador, concluyó con la redacción de un plan de administración de personal, para un adecuado contrato del recursos humano; este trabajo se relacionada con la presente investigación en la Municipalidad de la Victoria, para poner en marcha unas estrategias de administración de personal que permita la efectividad del servicio municipal a los administrados.

Rodríguez & Santofimio (2016) en Colombia, en su investigación el modelo de gestión del talento de la estrategia humana, lo que le permite alentar la remuneración emocional a mejorar el entorno organizacional, la finalidad fue usar el modelo. Gestión de la estrategia de gestión del talento humano, le permite estimular el Salario emocional para la investigación mencionada anteriormente, que es un estudio que describe con métodos cuantitativos, encuestas y cuestionarios y signos públicos y el público. observando; Incluyendo un diagrama de control táctico. El talento humano se crea efectivamente en la comunidad administrativa y mental en el campo de la predicción y el uso de seminarios, porque los seminarios incluyen la correlación de los talentos humanos, con maestros. Miembros, niños y todos los padres; De la misma manera, los salarios emocionales refuerzan el medio ambiente y ayudan a lograr los objetivos institucionales; Finalmente, esta investigación contribuye al desarrollo profesional y la apropiación de métodos y estrategias positivas en las relaciones de los empleados y expertos en este campo académico.

Rojas (2018) en Guatemala, luego de defender su tesis doctoral "Psicología" de actividades productivas/organizativas, educativas y de servicios, cuyo objeto es definir la relación entre las actividades formativas y el trabajo profesional, es un tipo de actividad descrito, con una población general y una muestra de 36 trabajadores, la recolección de datos se realizó mediante un

cuestionario construido mediante un cuestionario, la conclusión mostró la existencia de una relación entre la capacitación y el desempeño laboral, es primordial para que la empresa logre el éxito y la preparación de sus trabajadores, la capacitación no cumplen con las necesidades de la entidad, ya que durante su medición no se logrado positivos resultados, mediante los planes de preparación, así mismo se llegó a conocer que el desenvolvimiento si se optimiza con la preparación, se obtendrá buenos resultados y conocimientos nuevos, para ofrecer nuevos y óptimos artículos, de la misma manera no se cuenta con un modelo de preparación eficiente para la compañía y los directivos no brindan una atención adecuada a la preparación del talento del personal, impartiendo nuevos intelectos a los diferentes profesionales de cada área en temas de desarrollo profesional al personal técnico-profesionales; esta indagación se relaciona con nuestra investigación toda vez que la preparación óptima del desempeño laboral del personal municipal, por existir evidencias que la confirman

García (2018) en México, en su investigación Análisis del Aprendizaje y su Impacto en el Desempeño. Como ejemplo de una planta de cogeneración de ciclo mixto, el objetivo fue evaluar las actividades de capacitación (construcción de casetas) y su impacto en el desempeño de las empresas manufactureras propias del país, con un diseño cuantitativo, metodológicamente correlacionado, se utilizó un cuestionario y como método se utilizó una encuesta. , con una población y muestra de 104 empleados; concluir que el desarrollo de recursos humanos a través de diferentes métodos de formación tiene un impacto positivo en el desarrollo y operación de las centrales térmicas; de la misma forma determina que el recurso humano posee fuertes implicancias económicas en las compañías Productivas del Estado, una buena capacitación, una excelente gestión por competencias del personal, por ello los autores sugirieron capacitar al talento humano, referentes a sus habilidades, destrezas, que traerán como resultado final un excelente impacto en el personal, mejorando notablemente los procesos de contratación, elevando el compromiso con la entidad; finalmente mediante el análisis de la estadística se conoció el nivel de relación mayor entre las diferentes categorías entre Eficiencia ($R=.894$), Aprendizaje y Eficacia ($R=.889$) y comportamiento y Objetivo ($R=.873$), la relación mayor se ubica en las dimensiones Reacción y Eficiencia ($R=.705$).

1.2.2. A Nivel Nacional

Siccha (2019) Chachapoyas, en su investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas, su finalidad fue, determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del tema abordado, investigación correlacional, su muestrario ha sido 27 colaboradores se aplicó la encuesta y el cuestionario de preguntas, concluyendo que la gestión del Talento la UGEL de Chachapoyas se ejecuta los procesos de selección y adiestramiento del trabajador, por la limitación que existe en la otorgación presupuesto para una eficiente gestión del personal; de las entrevistas realizadas a los funcionarios y colaboradores en su totalidad están contentos y satisfechos en sus puestos y gerencias que pertenecen; existe un ambiente de trabajo adecuado, pero existe debilidades en las comunicaciones y relaciones interpersonales entre áreas, pues cada personal se encuentra siempre de su gerencia y no en el de su ambiente laboral, cuya relación entre las variables de la indagación fue de 0.696 considerándose significancia positiva; se relaciona con la investigación en la municipalidad de la victoria en cuanto a la aplicabilidad de los procesos de gestión de personal son bastante débiles, los cuales no permiten cumplir con los objetivos organizacionales trazados.

Reyes (2018) Huacho, en su investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, el fin fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, descriptiva-correlacional, utilizó el análisis documental y cuestionario como instrumento, con una población y muestrario de 120 trabajadores, concluyó manifestando que hubo relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral resultando una relación positiva es de $R= 97,1\%$ a elevada captación de la administración del personal se obtendrá una elevada percepción del desenvolvimiento laboral; así como el nivel de relación que existe entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral es una relación positiva fuerte al $95,5\%$ a elevada percepción de la planificación del talento humano se tendrá un elevado valoración del desempeño laboral del personal administrativo; indicando que

existe una relación positiva fuerte al 78,9% lo que significa a elevada captación sobre la integración del talento humano se tendrá un elevada captación sobre el desempeño laboral, de tal manera se indica que existe relación positiva fuerte entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral al 83,6% ello significa a elevada captación sobre el desarrollo del talento humano se tendrá también mayor valoración sobre el desempeño laboral.

Cortez (2017) Callao, en su investigación capacitación del personal administrativo y calidad de servicio en el instituto nacional de rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores-amistad Perú Japón, su propósito ha sido, determinar de qué manera la capacitación del personal influye en la calidad de servicio en el Instituto del tema investigado, indagación descriptiva explicativa-correlacional, no experimental, utilizo la técnica documentaria, el instrumento la ficha, con un muestrario de 64 empleados, concluyó que existe relación directa y significativa entre la Capacitación de los trabajadores y la Imagen Institucional al .450; así también señalo que existe relación entre la capacitación de Personal y los costos operativos al .425; concluyó que existe relación con el Plan de capacitación y calidad de servicio, con un al .435 ; así como, existencia relación directa entre la eficiencia y eficacia con la calidad de servicio con una relación ,445, finalmente se señaló que existe de relación directa entre la capacitación de personal con la calidad de servicio en una relación ,452.

Buendía (2019) Lima, en su investigación plan piloto de capacitación en el desempeño laboral y su impacto en los trabajadores del primer y segundo nivel de atención del Hospital Jorge Voto Bernales-ESSALUD, 2015, cuyo objetivo fue diseñar un plan piloto de Capacitación orientado a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del primer y segundo nivel de atención del tema investigado, tipo de investigación analítica aplica, cuasiexperimental, la técnica fue el análisis documental, los instrumentos la encuesta y la entrevista, con un muestrario de 78 encuestados, concluyó que los modelos de Capacitación fue positivo en el desenvolvimiento del trabajador al 70.26 % ; y el nivel de satisfacción de los encuestados fue positiva (66.7%) mientras el aprendizaje de conocimientos, habilidades y capacidades también fue positiva (66.67%), y el último nivel la actitud de los trabajadores en sus cargos fue positiva (71.37%), la

productividad y calidad de atención fueron favorables al (76.44%), el plan de capacitación resulto muy favorable al 95%.

Rodríguez (2017) en la ciudad de Lima, en su investigación capacitación y desempeño laboral en la empresa REDCOTEA S.A.C., Independencia, cuyo objetivo fue, determinar la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral en la empresa REDCOTEA S.A.C., Independencia, investigación descriptiva correlacional, no experimental, la técnica que se aplicó la encuesta con el instrumento, con una población y muestra de 35 elementos. Las conclusiones fueron que se determinó la existencia de la correlación moderada al 0. 588 entre la capacitación y desempeño laboral; donde el desempeño laboral es bueno en un 68.6% de los trabajadores y el 51.4% manifestaron que la capacitación es muy Bueno, existe una correlación altamente significativa al. 581 entre el conocimiento y el desempeño laboral, así lo demuestra los resultados con un 42.9% y el 68.6% indicaron que el desempeño laboral es excelente, según la relación moderada al 0. 513 entre las habilidades y el desempeño laboral, donde las habilidades son importantes a la vista del colaborador, ello es calificada como excelente al 62.9% y el 68.6% señala que desempeño laboral es muy bueno existiendo relación significativa al 0. 386 entre la evaluación y el desempeño laboral, con un 57.1% de los colaboradores califican como muy bueno y el 68.6% indicaron el desempeño laboral es adecuado.

1.2.3. A Nivel Local

Díaz & Mendoza (2019) en la ciudad de Chiclayo, en su investigación el propósito fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y la motivación Laboral, investiga descriptiva correlacional, con un muestrario de 60 empleados, termino indicando que existe una relación favorable al 0,166; permite comparar la hipótesis que, afirma que existe relación ente la gestión del talento humano y la motivación laboral; de la misma forma establece que el 50% de todos los entrevistados afirman es bueno, que se tome en cuenta la Motivación Laboral del personal, aplicando tácticas de gestión del talento humano para aumentar la motivación, pues el personal se encuentran dispuestos a los cambios, así mismo establece las causas que inciden en la motivación laboral de la institución EPSEL S.A, es el reconocimiento es su dimensión más

relevante, así lo dicen los trabajadores con un 43%, las condiciones laborales con un 32% señalan que están conformes, se ponga en marcha un plan presupuestal para motivar y reconocer a los trabajadores más comprometidos y un portal donde expresen sus problemas y la compañía pueda hacer tácticas orientadas a optimizar los factores.

More (2017) en la ciudad de Chiclayo, en su investigación el objetivo fue, proponer estrategias de gestión de talento humano que permita mejorar de manera significativa el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016, indagación descriptivo correlacional, no experimental, uso la encuesta y cuestionario, con una población-mostrario de 123 trabajadores, las conclusiones fueron en cuanto a la administración del personal se conoció las causas que estarían afectando el trabajo como no existe capacitaciones para su personal, deficiente comunicación los mimos que inciden en los resultados del desempeño laboral, traduciéndose en una deficiente administración del personal, se conoció que la totalidad del personal cumple con las funciones rutinarias al (71%), existen equipos de colaboradores que presentan deficiencias al cumplir sus actividades (29%), debido a la escasa capacitación y entrenamiento; en cuanto al diseño de tácticas para el talento humano, se determinó que es importante para el crecimiento empresarial, ya que permitiría optimizar el desempeño de cada personal.

Salvador (2020) Lambayeque, en su investigación programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca-2018, el objetivo fue Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano, investigación descriptiva, no experimental, el muestrario determinado fue 47 personas, se les aplico la encuesta y el cuestionario, concluyó que implementar planes de motivación es primordial para superar las dificultades halladas tienen un grado menor en la motivación con un 18.57% y un 27.42 en la administración del personal, ello se optimizara a través de acciones motivacionales; establece que la motivación en un 54.93% es buena, sin embargo, existe un 24.37% de los encuestados que calificaron como regular y 18.57% manifiestan que la motivación es deficiente, con respecto al segundo objetivo se determina que la administración de personal es al 42.08% y un 30.97% manifestaron es regular y 27.42% indicaron fue pésima.

Aguilar & Marolo (2016) Lambayeque, en su investigación plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015, cuyo objetivo fue diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, investigación aplicada descriptiva propositiva, con una muestra de 141 trabajadores, a técnica utilizada el análisis de datos documental, encuesta y el cuestionario, concluyó el hospital tiene una infraestructura moderna, el 71,6% estuvieron totalmente desacuerdo, el 8,5% se mostraron de acuerdo (tabla 1); el 32,6% si conocen la existencia de planes de capacitación, el 67,4% desconocen los planes de preparación, el 36,9% de los jefes participan en la eliminación de los errores en los planes de capacitación, el 63,1% indicó que no participa, el 25,5% de los colaboradores les interesa la ejecución del plan de capacitación, al 74,5% no les interesa (tabla 11, 11).Referente al objetivo 2, sobre la tecnología el 54,6% estuvo en desacuerdo, el 45,4% está de acuerdo; sobre las funciones que realizan el 61,0% estuvo en desacuerdo, el 31,9% está en desacuerdo, el 7,1% inconformes; sobre la existencia de un manual de funciones el 58,2% desconocen su existencia, el 9,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; sobre la evaluación de los requisitos para el puesto, el 12,1% opina que si hay evaluación, el 56,0% opina nunca; con respecto con la eficiencia el 52,5% está de acuerdo, el 12,7% está en desacuerdo, (tablas 3, 5, 6). En cuanto al objetivo 3, el 71,6% está en desacuerdo a que el personal cuente mucha experiencia del trabajo; el 4,3% está de acuerdo, el 61,0% está totalmente en desacuerdo sobre la existencia de personal poco calificado el 31,9% está en desacuerdo, el 7,1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 61,0% está totalmente en desacuerdo.

Silva (2018) Lambayeque, en su investigación la capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios: caso región Lambayeque, cuyo objetivo ha sido que no se detectan adecuadamente las necesidades de capacitación laboral de los docentes, los programas de capacitación laboral de los docentes tienen deficiencias técnicas en su diseño, implementación y evaluación, con enfoque mixto, cuantitativo y analítico con propuesta, diseño transversal, tuvo una población de 1450 docentes y un muestrario compuesto por 304 docentes, a quienes se les aplico la encuesta con un cuestionario; las conclusiones fueron; la

administración de recursos de personal es medio de acuerdo con los aporte básico, el nivel de la motivación para el trabajo de los docentes, el rango del desempeño de la labor de enseñanza es medio, el nivel de influencia de la capacitación laboral en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios es de 0.982, el nivel de influencia de la motivación de los docentes universitarios es de 0.929, se comprobó la hipótesis general, se realizó planes de capacitaciones para efectividad el talento humano en los docentes universitarios,

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 *Gestión del Talento Humano*

Consideremos la opinión de Chiavenato (2009), en la que afirma que las gestiones del talento son:

Actividades relacionadas con la gestión empresarial e institucional, porque las personas son los únicos recursos que aportan y aportan sabiduría a la organización, sobre todo en cuanto a la racionalidad a la hora de tomar decisiones gerenciales, los empleados ahora son considerados socios de la organización, se entiende que con el paso del tiempo y a lo largo historia humana ha habido cambios en la forma de trabajar en términos de personal, Organizaciones importantes y crear valor agregado al valor competitivo de toda organización moderna y eficiente.. (p. 369)

Desde otra óptica, Alles (2005) el talento humano e las:

Combinación de habilidades que se suman a las actividades y tareas que los empleados realizan como parte del desempeño de sus funciones, para ello es necesario seleccionar personal y especialistas capaces de satisfacer los requerimientos del puesto y, sobre todo, crear un ambiente de trabajo. que crea y crea valor que se enfoca en motivar a los empleados y profesionales de la organización. (p. 28)

Para, Vallejos (2016), La gestión del talento humano se esfuerza por alcanzar los objetivos, organización e instituciones necesarias para actualizar la estructura a través del esfuerzo y la cooperación de empleados, todos están orientados al crecimiento, desarrollo competitivo, orientados a la productividad,

creando la ventaja competitiva que la organización está buscando, sin descuidar el salario, la perfección en la vida del empleado, comenzando desde el paso adecuado para seleccionar empleados que cumplan con los requisitos de indicar el trabajo propuesto por la organización. (p. 17)

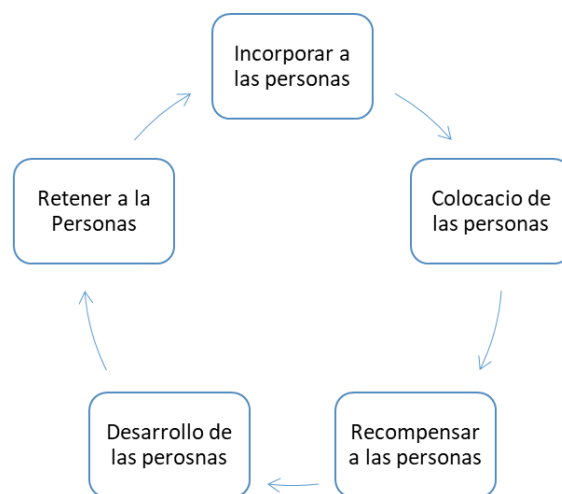
Armas (2017) indican que según las diversas teorías relacionadas a los trabajadores, donde las organizaciones buscan una mejor productividad a través de la mayor eficiencia de la fuerza laboral a cambio de mejorar las remuneraciones, luego la asociación de una armonía y cooperación grupal, detallados por los diferentes autores, como por ejemplo la teoría de Douglas McGregor (1960), la teoría X e Y, detallando a los trabajadores improductivos y de los trabajadores eficientes productivos, otras de las teorías es la teoría Z, estableciendo la seguridad y mejoras en la carrera del trabajador, participando en la toma de decisiones, cediendo paso al trabajo en grupo, el respeto mutuo entre colaboradores y gerentes, situaciones importantes que se han sucedido a través del tiempo en cuanto a la administración del personal en la actualidad es relevante, toda vez que el capital humano es el único recurso que genera inteligencia y sabiduría para el crecimiento de la organización (p.5)

Según Chiavenato (2009) una de las características de la administración del personal se tiene en cuenta las funciones de la gestión de recursos humanos mediante el uso de objetivos y estrategias comerciales a través del plan de estrategia de talento de los humanos, teniendo en cuenta los siguientes aspectos. El proceso de trabajo, teniendo en cuenta la producción efectiva, la descripción clara y los detalles del trabajo, el uso de las etapas de reclutamiento y la selección como un proceso oficial de aceptación y socialización; Evaluar la fuerza laboral a través de la estandarización como medio de control; Capacitación a través de capacitación personal y especialmente en el trabajo para aumentar las habilidades de trabajo de los empleados; Premio por un salario justo basado en tiempos antiguos y antiguos en la organización y separación de los empleados a través de la renuncia u otros casos imprevistos. (p. 81)

Considerando, la opinión de Chiavenato (2009), la administración del personal requiere ejecutar los procesos siguientes: Incorporar a las personas, con

sus actividades de Reclutamiento de las personas, selección de personal; colocar a personas con sus actividades, orientar personas, evaluación del desenvolvimiento; recompensar al individuo, con sus actividades las remuneraciones, halagos y las prestaciones y reconocimiento; desarrollo del trabajador, con sus actividades, la preparación y el desarrollo de los trabajadores y finalmente el proceso de retener a los trabajadores con sus actividades, relación con el trabajador y seguridad, tal como se detalla en la figura 1. (p.14)

Figura 1: *Procesos de gestión de Talento Humano*



Gestión del talento Humano, tomado de Chiavenato (2009), p. 14

1.3.1.1. Importancia Gestión del talento Humano

Valenzuela (2018) cita a Newstrom (2010) diciendo que la gestión del talento es una serie de decisiones de relaciones con los empleados que afecta la eficacia y la eficiencia de la organización. (p. 35)

La gestión del talento tiene elementos clave dentro de la empresa, tales como: crear un entorno de apoyo que fomente la motivación, el compromiso y la eficacia; identificar las necesidades de las personas en programas en vivo; capacitar y desarrollar constantemente a los empleados; desarrollar e implementar programas para mejorar la salud de los empleados; apoyo a las decisiones gerenciales hoy en día la gestión del recurso humano es muy importante en toda empresa ya que permite evaluar las habilidades, conocimientos y destrezas que cada persona desarrolla y como se desempeñan en otras áreas de la empresa, esto le brinda una fuerza laboral altamente competitiva..

1.3.1.2. Objetivo de Gestión del Talento Humano

Según Santa (2017) refiérase a Chiavenato (2002) los objetivos de la gestión del talento son diversos, y una buena gestión de los recursos humanos contribuirá a la mejora organizacional de las siguientes maneras: (págs. 28–29)

Alentar a la empresa a alcanzar sus objetivos y dar forma a su visión: la función de recursos humanos es hoy una parte fundamental e importante de la empresa; Es imposible entender la eficacia de los recursos humanos sin conocer sus actividades. Permite asegurar la competitividad organizacional: se trata de aprender y utilizar sus habilidades y destrezas en su trabajo; La función de la gestión de recursos humanos es dirigir los recursos de manera más eficiente a los clientes, empleados, otros socios y gerentes.

Proporcionar a las empresas de recursos humanos altamente capacitados
Motivación: Velar por la dignificación del recurso humano, no sólo por una cuestión económica, es una forma de motivar a las personas.; Para mejorar la eficiencia del trabajo, Recursos Humanos solo necesita ver lo que obtienen y, por lo tanto, reconocerlos por los resultados de sus esfuerzos; Identificar y lograr buenos resultados de excelentes recursos humanos y no proporcione ninguna recompensa por recursos que no muestren un buen rendimiento; Los objetivos principales deben estar claramente definidos y el método se utilizará para medir los resultados; Liquidar el rendimiento personal y la satisfacción de los empleados en la organización, primero, la organización prioritaria de la compañía; Actualmente, aunque las tecnologías y el equilibrio de clientes potenciales dicen que están satisfechos; Para convertirse en un empleado efectivo, todos los gerentes deben realizar las funciones apropiadas para sus empleados y derecho; Para los empleados, su trabajo es una fuente de su personalidad.

Desarrollar y mantener el ambiente de trabajo y la calidad de vida creada en el lugar de trabajo; Este término se refiere a puntos de la experiencia laboral, tales como el tipo o estilo de liderazgo, independencia y libertad de decisión, comodidad en el trabajo, estabilidad laboral, horario, programa adecuado y funciones importantes.

Gestionar el cambio; en los últimos años ha habido un período de cambio social, económico, tecnológico, político y cultural; Estos nuevos cambios y

tendencias brindan un enfoque más flexible y oportuno que debe adoptarse para garantizar el éxito de una organización.

Establecer y dar forma a principios éticos y dar forma a un comportamiento socialmente responsable. Las actividades de gestión de RR.HH deben ser éticas y muy confiables para que el capital humano no sea excluido o marginado garantizándole todos sus derechos principales..

1.3.1.3. Funciones del Talento Humano.

Orellana (2018) cita a Caballana (2011) las funciones del talento humano son: (pp. 32 – 33)

Función laboral: dotará a la empresa del personal necesario para desarrollar procesos productivos económicamente viables. Pueden sumar o restar (aumentar o disminuir personal).

Función de Recursos Humanos: Responsable de los recursos humanos desde que ingresa a la empresa hasta que sale de la empresa.

Función de recompensa: responsable de la nómina y debe crear motivación y equidad interna y externamente.

Gestión de recursos humanos y funciones de liderazgo: participación en el desarrollo de los empleados de la organización.

Función de relaciones laborales: Resolución de conflictos.

Función social: realizar acciones corporativas voluntarias para crear un entorno laboral favorable.

1.3.1.4. Características de la Gestión del Talento Humano.

Orellana (2018) cita a Chiavenato (2009) mencionando cuatro aspectos principales: (p. 29)

El conocimiento es el resultado del aprendizaje, aprender a aprender continuamente es conocimiento.

Las habilidades significan aplicar el conocimiento a diferentes situaciones, encontrar soluciones alternativas a la resolución de problemas, crear e implementar innovaciones. Eso es convertir el conocimiento en resultados. Eso es saber hacerlo.

El juicio consiste en analizar situaciones y contextos de forma adecuada y crítica. Evaluar eventos, luchar por el equilibrio y el bien común.

La actitud es la actitud de una persona para lograr metas asumiendo riesgos para lograr sus metas; Esto es lo que lleva a las personas a la autoconciencia.

1.3.1.5. Dimensiones de la Gestión del talento Humano.

Proceso de incorporar a las personas. los pasos de reclutamiento, Según el autor, la empresa busca postulantes del mercado laboral, para robustecer sus procesos de selección, donde este proceso va funcionar como la comunicación entre ambos, donde la empresa ofrece oportunidades para su desenvolvimiento, como también divulga oportunidades de empleo, que después de un proceso de selección elige a los que más de adecuan al perfil del puesto ofertado, el proceso de reclutamiento puede ser interno, donde los puestos ofertados se cubren con los trabajadores actuales de la organización, considerándose una promoción y proceso de carrera para el trabajador; pero también puede ser un reclutamiento externo, donde los cargos ofertados se cubren con los postulantes del mercado laboral de trabajo, dando oportunidad a trabajadores nuevos, renovando con nueva ideas nueva opciones de desarrollo organizacional, la cual viene a dar muchas veces un nuevo giro nuevas oportunidades de hacer las cosas en forma diferentes,

a) Proceso de selección de personal La selección de personal permite incorporar a la organización personas que se ajusten al perfil del puesto propuesto, a través de un proceso de selección entre una serie de candidatos que coincidan con las habilidades, capacidades y actitudes para desempeñar las funciones requeridas para dicho puesto. sobre el puesto, requisitos para asumir el cargo en la organización, mantener el tamaño y la plantilla; pero las opciones basadas en competencias también pueden enfocarse en agregar nuevas competencias personales a la organización, fortaleciendo a los empleados al agregar sus competencias básicas para mejorar las oportunidades existentes, nuevas ideas, nuevas formas de trabajar. El proceso de la selección depende cada organización, sugiriéndose una entrevista de selección, prueba de intelectos o de destrezas, prueba, psicológicas.

b) Proceso de colocación de las personas Los eventos están dirigidos a administrar por las personas, incluida la comprensión de los procesos para poner

a las personas en una organización, comprender la cultura de la organización y los niveles existentes; También incluye una evaluación del desarrollo de la entrega, un enfoque ordenado y sistemático, ya que funciona como resultado de cumplir con sus funciones. Para lograr los objetivos y lograr los resultados esperados para esta capacidad, habilidades y relaciones, muestra que El personal de medición potencial desarrollado en las organizaciones debe tener en cuenta una serie de acciones que deben evaluarse., Por ejemplo: para que se evalúen los resultados, el desempeño del personal para evaluar el proceso de evaluación será, cuando se le evalúe Ejemplo, para informar los resultados de la evaluación del empleado. También es necesario considerar cual será el proceso de evaluación y quienes serán los evaluadores del desempeño laboral, puede ser una autoevaluación, el gerente o jefe y trabajador inmediato, un equipo de evaluadores, evaluación de 360º, el órgano de recursos humanos, o el proceso que determine la organización respectiva.

c) Recompensar a las personas La orientación de la adjudicación, teniendo en cuenta que el inversor del tiempo, el trabajo, la dedicación y los esfuerzos, utiliza su inteligencia y la capacidad de obtener una compensación económica; Es importante lidiar con el programa dinámico para lograr objetivos institucionales, también trata de promover la eficiencia personal, mejorar la competitividad de la organización; Los beneficios y servicios se centran en los tipos de beneficios sociales que la organización proporciona de acuerdo con los estándares legales actuales, a menudo diferentes artículos para los empleados, como atención médica, seguro, seguro de transporte y pago de servicios y pensiones.

d) Desarrollo de las personas. Orientado a las preparaciones para apalancar y reforzar el rendimiento del personal en el mejor desempeño de su puesto de trabajo, es preparar al colaborador para realizar un desenvolvimiento con excelencia las tareas asignadas, por lo tanto, la capacitación es un medio eficaz para el desarrollo de competencias y habilidades del personal, con el fin que sean más, innovadores a efecto de asegurar el logro de propósitos de la entidad.

e) Retener a los trabajadores. Para retener a trabajadores, las organizaciones deben considerarlos como una forma integral de la filosofía organizan, labor preferentemente de los gerentes de línea, quienes deben tratar a sus colaboradores con respeto y consideración como personas humanas, puesto que los trabajadores en forma general, siempre están afrontando problemas personales, familiares, pueden ser económicos, o también de salud, transporte, problemas van influir en el cumplimiento de los fines empresariales, es necesario se elabore un modelo de relacion con los trabajadores, que involucre: las afirmaciones explicando siempre la filosofía de la compañía, de ayuda la compañía debería compartir de las decisiones y la ejecución de las actividades con el personal, el cuidado del entorno de trabajo debe ser acogedor y motivador; la empresa debe estar sujeto a las necesidades de los colaboradores.

1.3.2. Capacitación de los Trabajadores

Según Vallejos (2016) capacitación

Son los pasos de aumento de capacidades en los trabajadores, capacitándolas para que sean eficientes y ayuden a lograr los propósitos de la empresa”. Desde esta óptica preparar es que la organización a través de los procesos de capacitación pueda influir, en las actitudes, la forma de atender a los usuarios, estableciendo un comportamiento acorde con los requerimientos de la clientela, con el fin de mejorar la productividad para cumplir los objetivos institucionales; por lo tanto la municipalidades en especial la municipalidad de la victoria de capacitar a sus trabajadores para mejorar la atención a los usuarios y comunicad en general. (p. 91)

Teniendo en cuenta que la preparación es el proceso que deben desarrollar las organizaciones para desarrollar las cualidades, capacidades y habilidades de sus trabajadores con la finalidad de que sean más rentables orientándolas a conseguir los fines institucionales

Armas (2017) indica que la capacitación “es asignar a los trabajadores del conocimiento necesario para su desenvolvimiento eficientes en sus actividades para el cual se ha contratado”, desde la óptica de los autores, las municipalidades deben ejecutar programas de capacitación con referencia a los visión, misión,

políticas, servicios que brinda la organización, a fin de los trabajadores cumplan eficazmente con las tareas y funciones asignadas. Desde luego que la capacitación son los pasos de enseñanza- aprendizaje, para los trabajadores de planta, como también para los nuevos trabajadores que ingresan a la organización, haciéndoles conocer las habilidades básicas y necesarias para el desenvolvimiento e sus puestos y actividades asignados. (pág.99)

Caro (2019) establece que la capacitación es muy importante, puesto que los trabajadores pueden participar, incrementan, aportan y ejecutan los conocimiento adquiridos, en desarrollo y desempeño de las funciones asignadas, el proceso de capacitación ayudara al trabajador a tener una actitud y comportamiento dentro de un marco de valores, atendiendo de una manera más efectiva y eficaz al usuario, desde luego incrementando su productividad laboral, orientados a cumplir los fines de la empresa. (p. 11)

Salgado et al. (2017) en su artículo, concluyen que hay tres niveles de aprendizaje: aprendizaje organizacional, aprendizaje organizacional y aprendizaje continuo. Desde este punto de vista, la formación no sólo es útil para el empleado, sino también para la organización las habilidades deben perfeccionarse y optimizarse a través de la capacitación para garantizar que el conocimiento y la inteligencia de los empleados coincidan con los requisitos del usuario, por lo que es importante que las organizaciones lleven a cabo programas de capacitación para fortalecer las habilidades de los empleados para lograr los objetivos organizacionales.

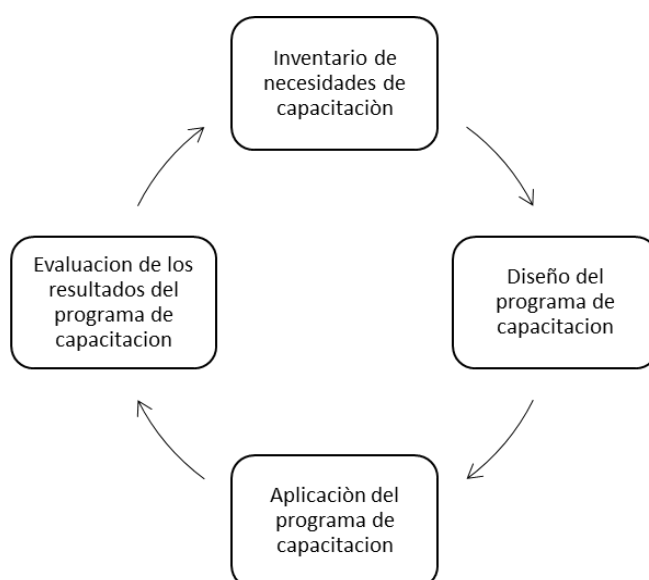
Esto no permite concluir que la formación es un período de conocimiento que conduce a un cambio gradual en las actitudes y comportamientos de los empleados, siempre con un enfoque en el logro de los objetivos empresariales, ya que la formación se refiere a las habilidades y competencias que el empleado debe tener éxito en para llevar a cabo las actividades previstas.

Según, Chiavenato (2009) el autor nos indica que en tiempos pasados, era un forma de actualizar y fortalecer la capacidades de los trabajadores, que incrementen su fuerza de trabajo con miras a incrementar la productividad; pero

en la actualidad la capacitación es la forma de incrementar el conocimiento y reforzar, las habilidades de los colaboradores para desempeñar funciones y tareas asignadas en forma exitosa, privilegiando el cumplimiento de los objetivos institucionales, por estas consideraciones es un vehículo eficaz que permite el desarrollo y el apalancamiento de las habilidades del trabajador, con el fin que esas experiencias sean ejecutadas con iniciativas propias, creatividad e innovación en cuanto efectividad en la atención de la clientela, de esta forma se agrega valor al servicio prestado, desde luego se mejora e robustece el patrimonio intelectual de la organización cuyo producto intangible es lo que hace la diferencia hoy en día en las organizaciones y empresas exitosas. (p. 372)

Considerando la opinión del autor Chiavenato (2009) las dimensiones de la capacitación en el presente estudio serán: 1. Inventario de necesidades de preparación que deben ser satisfechas por la organización, el diseño de un programa de capacitación, 3. La aplicación del programa de capacitación y 4. Evaluación de los resultados de la capacitación, como se detalla en la figura 2.

Figura 2: Dimensiones de la Capacitación



1.3.2.1. Objetivo de la Capacitación

Rabins (2022) cita a Robbins (1998), quien lo definió como un plan integrado y medible para satisfacer las necesidades de una empresa, el cual se puede definir por las siguientes características: (p. 20-21)

a) Aseguramiento a través del cambio de comportamiento y buenas prácticas interpersonales.

b) Restaurar la información de la empresa, incluidos los cambios con un impacto positivo.

c) Lograr la participación de los participantes, teniendo en cuenta su responsabilidad con la empresa.

d) Certificación de personal altamente calificado.

e) La organización se adapta con flexibilidad para crear situaciones convincentes o nuevos finales.

f) La formación contribuye al desarrollo continuo de los empleados en los diferentes puestos.

g) Los trabajos realizados en obra deben ser realizados por personal previamente formado.

1.3.2.2. Importancia de la Capacitación

Martínez & Milian (2018) cita a Chiavenato (2007) la capacitación es sumamente importante porque beneficia a la organización, aunque algunas empresas no la ven como una herramienta para lograr mayores beneficios; de manera similar, la capacitación debe tener lugar en todos los niveles de la jerarquía, de abajo hacia arriba, ya que los mercados están en constante cambio y las organizaciones deben adaptarse para competir con éxito. (p. 29).

1.3.2.3. Beneficios de la capacitación

Huamán & Tapia (2017) cita a Grados (2001) al describir los siguientes beneficios: conduce a mayores ganancias y actitudes más positivas; generar mayor competitividad; profundizar el conocimiento profesional en todos los

niveles; mejorar la moral y la motivación de la mano de obra; ayudar a los empleados a definir los objetivos de la organización; crear mejores imágenes; mejorar la relación jefe-subordinado; facilitar la toma de decisiones y la resolución de problemas; promover el desarrollo para el adelanto; contribuir a la formación de un equipo de líderes y gestores; mejorar la productividad y la calidad del trabajo; y eliminar el costo de utilizar consultores externos. (p. 16)

1.3.2.4. Plan de Capacitación

Para Martínez & Milián (2018) cita a Amaya (2003) plan de formación es un documento que contiene todas las necesidades de formación de la organización para un determinado período de tiempo; Amaya cree que el aprendizaje es una actividad que una organización emprende en respuesta a una necesidad de mejorar sus conocimientos y actitudes; Las necesidades de formación surgen cuando los empleados no pueden desempeñar las funciones requeridas por la empresa ante los cambios en el entorno externo.

Según Martínez & Milián (2018), en comparación con González (2007) Un plan de formación es un documento elaborado en base a las necesidades de formación de un empleado, es decir, en base a los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos por el empleado. (p. 30)

1.3.2.5. Diseñar un plan de capacitación

Aguilar & Marlo (2016) cita a Delfin (2012) objetivos del plan de aprendizaje: (pp. 44–45)

Productividad: la capacitación ayuda a los empleados a mejorar su eficiencia y productividad.

Calidad: Un plan de capacitación adecuadamente diseñado e implementado mejorará la calidad del desempeño de la fuerza laboral; cuando los empleados están mejor informados sobre sus deberes y responsabilidades.

Salud y seguridad: La salud mental y la seguridad física de los empleados están directamente relacionadas con los esfuerzos de capacitación de una organización; una formación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes en el lugar de trabajo.

Anti-envejecimiento: Los esfuerzos para educar a los empleados son esenciales para mantenerlos al día con los avances en su campo de trabajo.

Desarrollo personal: En el ámbito personal, los empleados se benefician de los planes de formación ya que les aportan más conocimientos, mayor sentido de competencia, mayor conjunto de habilidades, son indicadores de crecimiento personal.

1.3.2.6. Características de un programa de capacitación

Corrales (2018) cita a Gestión.org (2018) que para que los programas de formación sean efectivos y para que tanto la empresa como sus empleados logren los objetivos previstos, es necesario planificar cómo se capacitarán los empleados, incluyendo una revisión de sus etapas de desarrollo: (pp. 17 - 18)

En las primeras etapas, primero debe saber qué tipo de capacitación necesitan sus empleados y, para hacer esto, necesita conocer sus debilidades. Una forma de detectar estas deficiencias es evaluar el desempeño. Gracias a ellos, puedes ver si los empleados son realmente efectivos en lo que tienen que hacer. Otras formas de analizar posibles brechas son simplemente observar a los empleados, hablar con ellos, completar un cuestionario o una prueba escrita.

La estructura del programa de estudios, la definición de este programa incluye los siguientes pasos: determinación del propósito, determinación del contenido, selección del método y los recursos humanos y materiales necesarios, la frecuencia de enseñanza y la ubicación del punto de enseñanza. será realizado. hacer; posteriormente habrá clases con un profesor experto en el tema que nos interese.

La evaluación, al final, debe evaluar lo que se ha logrado; es necesario comprobar si la formación es recibida por los empleados y si realmente les ayuda en su día a día; al final de la sesión se realizará una evaluación oral o escrita para comprobar si se ha conseguido lo esperado; en función de los resultados se valorará si se reanuda el entrenamiento, se reenfoca, se pausa o se cambia a otro tipo de entrenamiento que parezca más útil.

1.3.2.7. Tipos de capacitación

Castillo (2022) cita a Emprende Pyme (2016) quien afirma que coexisten los siguientes tipos: (p. 29)

Preparación para el trabajo: cuando ingresa por primera vez a un trabajo, ya sea un trabajo nuevo o desde otro puesto dentro de la misma empresa.

Formación inicial: Enfocaré el mejor talento para el puesto deseado para poder cubrir la vacante.

Resumen: cuando el empleado es informado sobre las normas y políticas de la nueva empresa donde trabajará.

Capacitación de avance: Principalmente para empleados que están solicitando un puesto en la misma empresa.

Capacitación en el trabajo: donde los empleados se perfeccionan en el conocimiento y las habilidades necesarias para mejorar su desempeño.

Formación: están dirigidas a aumentar la eficiencia de los empleados.

Formación especial y de personas: estas formaciones se realizan para conseguir los objetivos previstos.

1.3.2.8. Dimensiones de la capacitación

Inventario de necesidades de capacitación. Cuya actividad es realizar un diagnóstico con la falencia o carencias en materia de capacitación de personal en la organización, las mismas que están orientadas a necesidad pasada, necesidades actuales o presenta, así como la presión de la capacitación con proyección prospectiva.

a) Se tomará en cuenta el análisis organizacional que involucre la totalidad del área de la organización, teniendo presente la misión, la visión, los propósitos y los proyectos a desarrollar por la organización.

b) Un análisis del talento de las personas con que cuenta la entidad y el estado situacional del conocimiento que poseen los trabajadores, para tomar como punto de partida los planes de capacitación crecimiento personal,

c) Se tendrá en cuenta el análisis de la estructura de los cargos existentes en la entidad, detallando los requisitos y los perfiles que tener los aspirantes a cubrir dichos puestos

d) Se recomienda también un análisis histórico retrospectivo de los procesos de capacitación ejecutados por dicha organización, considerando la inversión ejecutada, puesto que no le puede exigir eficiencia y productividad al trabajador no sin antes haberlo capacitado.

El diseño de un plan de capacitación, estos pasos se refieren a la planificación y elaboración de las acciones de preparación, detallando objetivos generales y específicos en forma clara y precisa, el mismo que deben tener las siguientes recomendaciones:

A quien debe capacitarse, detallando si es al personal que desempeña las funciones estratégicas, o las funciones tácticas y/o funciones operativas, considerando que cada nivel de decisión en la organización demanda de ciertas competencias y habilidades en la ejecución de la tarea que demanda el puesto de trabajo. Detallar el proceso y la secuencia de la capacitación, como los métodos de capacitación a utilizar, los recursos asignados para la capacitación, Establecer los temas de capacitación, de acuerdo a los rangos de la empresa, con la finalidad de pueda tener existo el programa de capacitación debe ser detallado y específico

Detallar las instituciones o personas y/o profesionales que tendrán a caro la capacitación, quienes deben tener conocimiento y manejo de los temas a tratar para conocimiento y aprovechamiento de los trabajadores involucrados

Señalar la fecha, lugar y cuando se realizará la capacitación y sobre todo para que capacitar

La aplicación del programa de capacitación. En la actualidad se tiene a la mano un gamo teorías y técnicas de capacitación, tales como capacitación en el mismo trabajo, capacitación a través de clases presenciales o virtuales, por teléfono, por Skype, a través de las redes y programas de capacitación, siendo variados y sofisticados los medios de capacitación en la actualidad, que deben ser aprovechados por las organizaciones para la capacitación de sus trabajadores

Evaluación de los resultados de la capacitación. Debemos tener un indicador de evaluación de la capacitación si alcanzo sus metas y objetivos, a través de la evaluación podemos saber y entender si la capacitación realmente satisface las necesidades de la organización, acciones que se visualizan en la atención a los clientes y usuarios, para ello se deberá tener en cuenta:

a) El costo, cuanto invirtió la organización en programa de capacitación a sus trabajadores

b) La calidad de capacitación, detallar que tan bien se cumplió las expectativas de la organización y de los trabajadores capacitado

c) Rapidez, si la capacitación se ajustó a las expectativas de la clientela y usuarios y si están acorde a los pasos de los cambios y avances tecnológicos que exige el mercado laboral actual

d) Resultados, cuáles fueron los impactos obtenidos en la eficacia de la excelencia de los artículos o la optimización del servicio que brinda la organización

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de la Gestión del talento humano que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo- 2020?

¿Cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo- 2020?

¿Cómo se demuestra la relación de la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo- 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Esta investigación es importante porque aumenta el aporte de conocimiento para mejorar la gestión de recursos humanos en los municipios y mejora el conocimiento teórico y práctico del investigador.

a) Justificación teórica. En cuanto a la teoría de la gestión y aprendizaje del talento humano, se considerará la detallada teoría de Chiavenato (2009), su accionar ha sido detallado en los procesos de integración, adaptación, premiación, desarrollo y retención de las personas; así como la capacitación del personal cuyas actividades están incluidas en la lista de necesidades de capacitación, desarrollo, implementación y evaluación del programa de capacitación

b) Justificación metodológica, se ha utilizado el método de inducción. la investigación cuantitativa prefiere utilizar este método porque parte de acciones generales para llegar a acciones específicas tomadas por la organización sobre las variables en estudio, aplicar método de encuesta y utilizar cuestionario con preguntas relacionadas con el problema en la variable de investigación.

c) Justificación práctica. Esta indagación, constituirá en un aporte técnica, que ayude a mejorar la gestión del talento humano y la capacitación del personal en la Municipalidad distrital investigada y demás municipalidades de la Región Lambayeque.

1.6. Hipótesis

H1. Existe relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria Chiclayo-2020

H0. No existe relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria Chiclayo- 2020

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo- 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la Gestión del talento humano que viene aplicándose en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020

- Analizar cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020

- Demostrar la relación existente entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se aplicó fue descriptiva correlacional

a) Investigación descriptiva: Este estudio tuvo como objetivo refinar las tendencias y características relacionadas analizadas a partir de las variables de talento y aprendizaje de las personas (Hernández et al., 2010, p. 92), buscando información para medir la independencia, establecer y/o medir en conjunto todas las variables estudiadas. El estudio también describe cómo se recopiló información de forma independiente para abordar los desafíos de capacitación y gestión de talentos.

b) Investigación correlacional: Esta consulta busca conocer el grado de asociación entre dos o más variables en este caso, la gestión del talento humano y el aprendizaje en el municipio Distrital de la Victoria, (Hernández et al., 2014, p. 95); los datos fueron recolectados a través de un cuestionario en la misma fecha y hora para posteriormente cuantificar, analizar y establecer la relación entre ambas variables

2.1.2. Diseño de la investigación

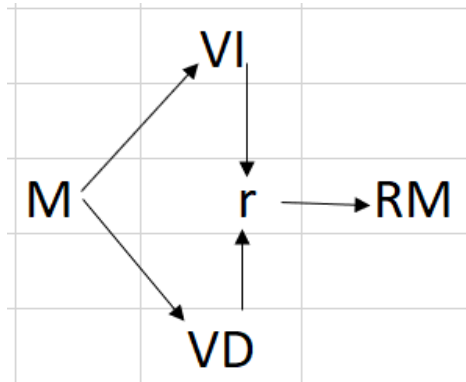
La indagación fue **no experimental**, La observación de un problema que surge en estado de naturaleza, sin modificar los resultados de las variables examinadas (Hernández et al., 2014, p. 152), es de corte transversal, porque la información recolectada Aprendizaje sobre la gestión del talento humano y la capacitación en la Municipalidad de la Victoria, solo se puede observar y analizar el comportamiento de estas variables y es transversal porque la información se recolecta en el mismo tiempo, en el mismo lugar y de forma simultánea.

De manera similar, este es un enfoque cuantitativo ya que la información sobre el talento y la capacitación de las personas se recopilará y analizará utilizando métodos estadísticos adecuados del SPSS 25 para interpretar y predecir los resultados en tablas y gráficos.

A continuación, apreciamos el diagrama del diseño de investigación.

Esquema de correlación de hipótesis

Donde:



M: Muestra

VI: Variable Independiente

VD: Variable dependiente

R: Relación

RM: Realidad mejorada

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La Municipalidad Distrital de la victoria cuenta 318 trabajadores entre autoridades, directivos, profesionales, técnicas, auxiliares, personal obrero y Contratos administrativos de servicios (CAS), cuya fuente de información es la Planilla única de pagos correspondiente al mes de mayo del 2021.

2.2.2. Muestra

De acuerdo a la población detallada, la muestra será de 60 trabajadores de la Municipalidad de la Victoria, a los cuales les aplicará el cuestionario

$$n = \frac{Nz\sigma}{e2x(n-1) + Z\alpha2pxq} \quad n = \frac{58.027368}{20.97} = 60$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Valor de la población.

p: Probabilidad de éxito

q: probabilidad de fracaso

Desarrollo:

n: ¿?

N: 318

p: 0,50

q: 0,50

Z: índice de confiabilidad Z: 95%=1,96
e: margen de error. E: 0,05

Tabla 1: *Población y muestra*

| Concepto | Población | Muestra |
|------------------------------|------------------|----------------|
| Gerentes y Subgerentes | 18 | 5 |
| Personal nombrado D. Ley 276 | 116 | 20 |
| Personal obrero Ley 728 | 72 | 13 |
| Cas. D, LEY 1058 | 130 | 22 |
| TOTAL | 318 | 60 |

Fuente. Planillas únicas de pagos mes mayo 2021.

En el presente trabajo de investigación, se ejecutará una muestra de 60 trabajadores, 5 Gerentes y subgerentes, 20 empleados nombrados (profesionales, técnicos y auxiliares), 13 obrero, y 22 trabajadores en la modalidad CAS. (Contrato Administrativo de servicios)

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

2.3.1.1. Definición Conceptual

Variable independiente = Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) La gestión del talento humano es un conjunto de principios y prácticas necesarias para gestionar los aspectos administrativos de un alcance de Todo los "individuos".

Variables dependientes. Capacitación

Según, Chiavenato (2009) "La capacitación es una forma de ampliar conocimientos, fortalecer las habilidades y destrezas de los empleados para desempeñar con eficacia las funciones y deberes asignados y priorizar el desempeño de las tareas de la agencia".

2.3.1.2. Definición Operacionalización

Variable independiente = Gestión del talento humano

Vallejos (2016) plantea que la gestión del talento humano tiene como objetivo alcanzar las metas organizacionales a través del esfuerzo de los

empleados a partir de un buen proceso de selección de personal calificado, nombramiento para un cargo ofrecido por la institución. (p. 17). La búsqueda se basó en un cuestionario con preguntas relacionadas con la gestión del talento humano y sus 5 aspectos, descritos en detalle en teoría.

VARIABLES dependientes. Capacitación

Vallejos (2016) capacitación “es el proceso de mejorar las características de las personas, preparándolas para trabajar con mayor eficacia y contribuir a los objetivos comerciales”. En este estudio, se examinó el uso de un cuestionario que consta de preguntas sobre el aprendizaje y sus cuatro aspectos, descritos en detalle en la teoría. (p.91)

2.3.2. Operacionalización

Tabla 2: Gestión del Talento Humano

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DIMENSION | INDICADOR | Ítems | INSTRUMENTO |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|---|---------------------|
| Gestión del Talento humano | Incorporar a las personas | Reclutamiento | 1. ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados? | Cuestionario |
| | | Selección | 2. ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados? | |
| | | Orientación | 3. ¿En la Institución se les orienta a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones? | |
| | Colocación de las personas | Evaluación del desempeño | 4. ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | |
| | | Remuneraciones | 5. ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | |
| | Recompensar a las personas | Incentivos | 6. ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución? | |
| | | Prestación y servicios | 7. ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos? | |
| | Desarrollo de las personas | Capacitación | 8. ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | |
| | | Desarrollo de las personas | 9. ¿La capacitación que recibe de la institución | |

| | | |
|------------------------|--|---|
| | | ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral? |
| | Relación con los empleados | 10. ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo? |
| Retener a las personas | Higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores | 11. ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores? |

Fuente. Tomado de Chiavenato (2009)

Tabla 3: Capacitación

| VARIABLE DEPENDIENTE | DIMENSION | INDICADOR | Ítems | INSTRUMENTO |
|----------------------|---|---|--|--------------|
| | Inventario de necesidades de capacitación | Diagnóstico y falencias de capacitación | 12. ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales? | |
| | | Recursos humanos y económica para la capacitación | 13. ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económicos para la capacitación de sus trabajadores? | |
| | | Capacitaciones ejecutadas | 14. ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020? | |
| | | Capacitación: funcionarios, técnicos y auxiliares | 15. ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares? | |
| | Diseño de un programa de capacitación | Proceso y secuencia de la capacitación | 16. ¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser mas efectiva? | |
| | | Temas de capacitación según objetivos | 17. ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad? | Cuestionario |
| | | Organizaciones de capacitación | 18. ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | |
| | | Cronograma de capacitación | 19. ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores? | |
| | | | | |
| Capacitación | Aplicación del programa de capacitación | Capacitación presencial | 20. ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | |
| | | Capacitación virtual | 21. ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual? | |
| | evaluación de los resultados de la capacitación | Costo invertido en la capacitación | 22. ¿Considera que la Institución a invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020? | |
| | | Calidad de la capacitación | 23. ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales? | |
| | | Cumplimientos objetivos, metas y expectativas de la organización y trabajadores | 24. ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores? | |

Fuente. Tomado de Chiavenato (2009)

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

2.4.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica de averiguación científica, es un conjunto de procedimientos validada por la práctica y orientada la obtención de información útil para la solución de los problemas que se investiga, (Rojas, 2011, pag. 277 - 297), en la prospección se utilizó los procedimientos del método deductivo, partiendo de las teorías de las variables materia de estudio, para llegar a conclusiones específicas detallando la problemática y aportes de solución en materia de gestión del talento humano y capacitación, luego formulando las preguntas que respondan a los objetivos trazados, para posteriormente aplicar los análisis cualitativos y cuantitativos, que apunten a establecer las conclusiones que sean veraces y objetivas

2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos

El cuestionario es un conjunto de ítems debidamente organizada y sistematizadas que contiene la información relevante en nuestro caso de la gestión del talento humano y la capacitación, es importante recalcar que el cuestionario aporta información mediante la observación directa y detallada en las preguntas para su análisis respectivo, (Calduch, 2014, p. 154), se elaboró el cuestionario detallando las preguntas, según las variables, sus dimensiones e indicadores, según los autores, en este caso de la variable gestión del talento humano y la capacitación, el cuestionario fue diseñado considerando; una presentación indicando muy brevemente el tema y objetivos de las preguntas, presuntas de identificación permitiendo definir el perfil de los encuestados, las preguntas temáticas abordando el tema central siguiendo una secuencia ordenada, preguntas respecto a la actividad central y finalmente el cierre del cuestionario con las observaciones o sugerencias de los participantes.

El cuestionario consta de 25 interrogantes, de la cuales 11 preguntas son para la variable Gestión del Talento Humano, y 14 preguntas para la variable

capacitación, cuyas respuestas fueron analizadas mediante el estadístico SPSS, v. 25.

A continuación, mostramos la valoración y escala para cada una de las preguntas detalladas en el cuestionario.

Tabla 4: Valoración por cada respuesta

| Valoración (ítems) | Escala | Según valoración |
|---------------------------|---------------|-------------------------|
| Totalmente de acuerdo | 4 | Muy Bueno |
| De acuerdo | 3 | Bueno |
| En desacuerdo | 2 | Regular |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Malo |

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez y Confiabilidad

2.4.3.1. Validez.

Para la validez del instrumento se tomaron en cuenta los valores de diseño, teniendo en cuenta la correspondencia entre los resultados del piloto y los conceptos de gestión del talento humano y la formación de los principales operadores de la ciudad. La validación también correrá a cargo de tres expertos en gestión del talento y formación de empleados.

Tabla 5: Validación de los expertos

| Expertos | Especialidad | Gestión Talento Humano | Capacitación |
|------------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|
| Luz María del Rosario Vargas Pardo | Mg. en Administración-Gerencia Empresarial | 25/11 | 25/14 |

| | | | |
|-----------------------|---|-------|-------|
| Onesimo Mego Núñez | Dr. En Administración | 25/11 | 25/14 |
| Jhony Jiménez Collave | Mg. en Administración Gestión Publica | 25/11 | 25/14 |

Fuente. *Elaboración propia*

2.4.3.2. Confiabilidad.

La confiabilidad, aplicada a la gestión del talento humano, utiliza un formato de escala tipo Likert de 11 puntos con 4 criterios de respuesta que van desde 1 “totalmente en desacuerdo” hasta 4 “totalmente de acuerdo”. de acuerdo”; para la capacitación se utilizó un cuestionario tipo Likert de 14 ítems, con 4 criterios: 1 “muy en desacuerdo” y 4 “muy de acuerdo”, la confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el alfa de Cronbach ($\alpha = 0.836$ y 0.646), que es satisfactoria; Escofer, Folgueiras, Luna y Palou (2016) señalan que “medimos lo que queremos medir y abordamos el estudio de forma más científica”.

Tabla 6: *Estadística de fiabilidad de Gestión de Talento Humano*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,836 | 11 |

Tabla 7: *Estadística de fiabilidad de Capacitación*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,646 | 14 |

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los datos recabados en el cuestionario, se tuvo el apoyo de la Directora de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, quien firmo la autorización solicitando la información a la Municipalidad de la Victoria, de la misma forma se tuvo el apoyo del personal que labora en la Municipalidad al consignar la información requerida en el cuestionario, se recibió el apoyo incondicional del jefe de personal al disponer la autorización para recoger la información, el personal colaboro amablemente en todo momento. Por temas de pandemia por la Covid-19, se presentaron algunos imprevistos los mismos que

fueron solucionados oportunamente, en todo momento se ha respetado los protocolos de seguridad establecidos por la municipalidad, sobre todo con el personal que realiza trabajos remotos, al momento de aplicar los cuestionarios y por nuestra seguridad y evitar el contagio, se utilizó doble mascarilla y protector facial, al principio fue muy engorroso porque cuando nos comunicamos con los trabajadores se rehusaban a nuestra atención, pero les explico el objetivo de nuestra investigación y al final nos apoyaron, se tuvo que utilizar diversos medios de comunicación como el Facebook, el WhatsApp, correo electrónico, etc.

Finalmente, luego de que el personal administrativo completó la fase de recolección de datos, se elaboró una base de datos con los resultados obtenidos en Excel para su posterior procesamiento de la información, la cual luego fue procesada en el programa SPSS versión 25, de donde se obtuvieron las tablas y figuras. La confiabilidad y finalmente la relación de ambas variables obtenida es la misma, se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para probar la relación de las variables con un 95% de confianza y un 5% de nivel de significancia.

2.6. Criterios éticos

Según Noreña et al (2012) el uso de criterios éticos en la investigación cuantitativa es el siguiente:

a) Consentimiento Informado. Dado que los participantes acordaron proporcionar la información solicitada en el cuestionario, ya que el estudio finalmente contribuirá significativamente a mejorar la gestión del talento y la capacitación de los servidores de la municipalidad.

b) Confidencialidad. La información proporcionada por los encuestados está protegida y se utilizará únicamente con fines de investigación.

c) Observación participante. Los investigadores recopilarán información cuidadosamente, actuarán de manera ética y responsable.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña et al. (2012) el uso de criterios éticos en este estudio con enfoque cuantitativo sería el siguiente:

a) Fiabilidad a través del valor de la verdad y la fiabilidad; su importancia radica en que los resultados de las variables testeadas son registrados y obtenidos antes que los resultados observados, debido a que los resultados detallados en el cuestionario son considerados correctos por los participantes y verificables.

b) Portabilidad y aplicabilidad, los resultados obtenidos contribuirán a la mejora de la organización del aparato a nivel comunal y la mejora de los cuadros.

c) Conformidad y neutralidad. los datos obtenidos son correctos, cercanos al problema que estamos investigando; en los últimos cinco años escolares.

d) Relevancia, esto es útil para la universidad, para aumentar el valor científico, y para la organización municipal, para atender mejor a los usuarios.

III. RESULTADOS

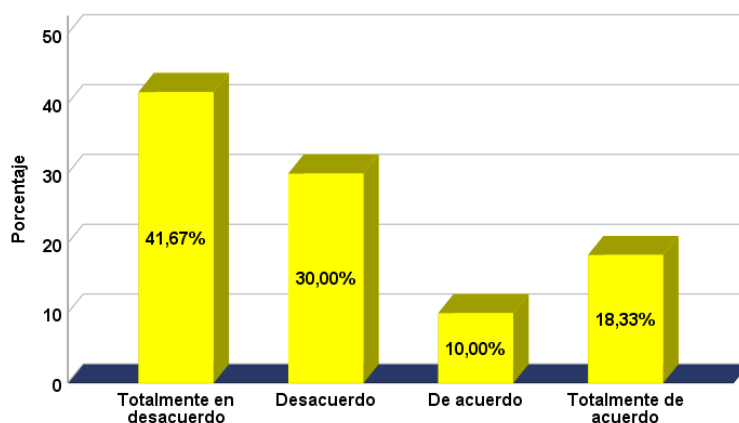
3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 8: ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 25 | 41,67% |
| Desacuerdo | 18 | 30,00% |
| De acuerdo | 6 | 10,00% |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 18,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 3: ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados?



Nota: Tabla 4 y figura 1, se presenta la información respecto los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados, en el que el 41,67% están totalmente en desacuerdo; 30,00% en desacuerdo; 18,33% totalmente de acuerdo; finalmente 10,00% de acuerdo.

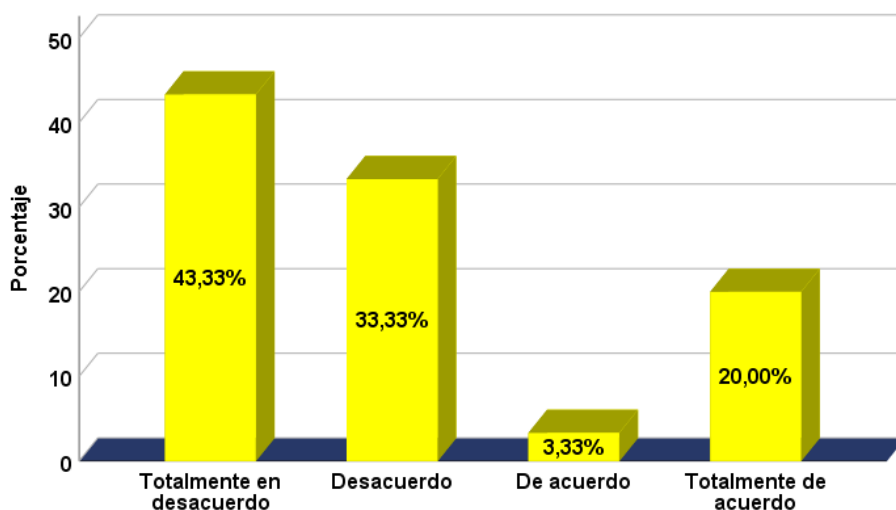
Tabla 9: ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 26 | 43,33% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| Desacuerdo | 20 | 33,33% |
| De acuerdo | 2 | 3,33% |
| Totalmente de acuerdo | 12 | 20,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 4: ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados?



Nota: Tabla 5 y figura 2, se presenta la información respecto los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados, 43,33% están totalmente en desacuerdo; 33,33% en desacuerdo; 20,00% totalmente de acuerdo; finalmente 3,33% de acuerdo.

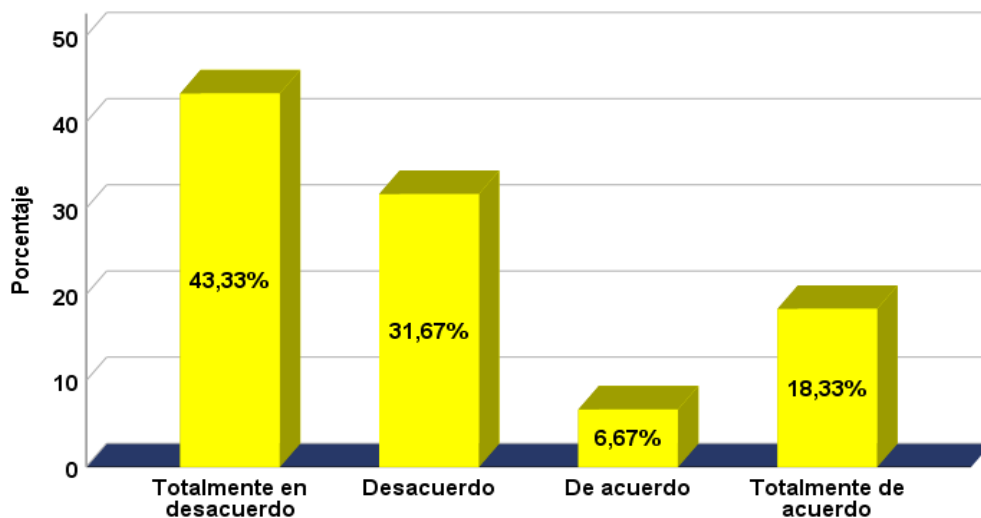
Tabla 10: *Dimensión Incorporación de Personas*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|----|---------|
| Totalmente en desacuerdo | 26 | 43,33% |
| Desacuerdo | 19 | 31,67% |
| De acuerdo | 4 | 6,67% |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 18,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5: Dimensión Incorporación de Personas



Nota: Tabla 5 y figura 3, La gestión del talento humano, en cuanto a la dimensión incorporación de personas, 43,33% se mostraron totalmente en desacuerdo; 31,67% en desacuerdo; 18,33% totalmente de acuerdo; finalmente 6,67% de acuerdo.

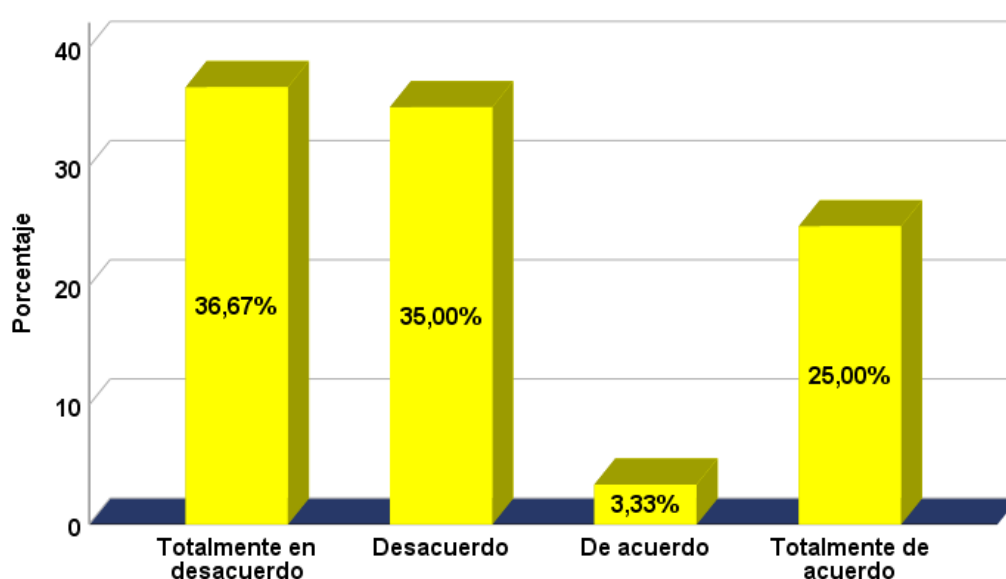
Tabla 11: ¿En la Institución se les oriente a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 22 | 36,67% |
| Desacuerdo | 21 | 35,00% |
| De acuerdo | 2 | 3,33% |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 25,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 6: *¿En la Institución se les orienta a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones?*



Nota: Tabla 7 y figura 4, se presenta la información respecto si en la Institución se les orienta a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones, 36,67% están totalmente en desacuerdo; 35,00% en desacuerdo; 25,00% totalmente de acuerdo; finalmente 3,33% de acuerdo.

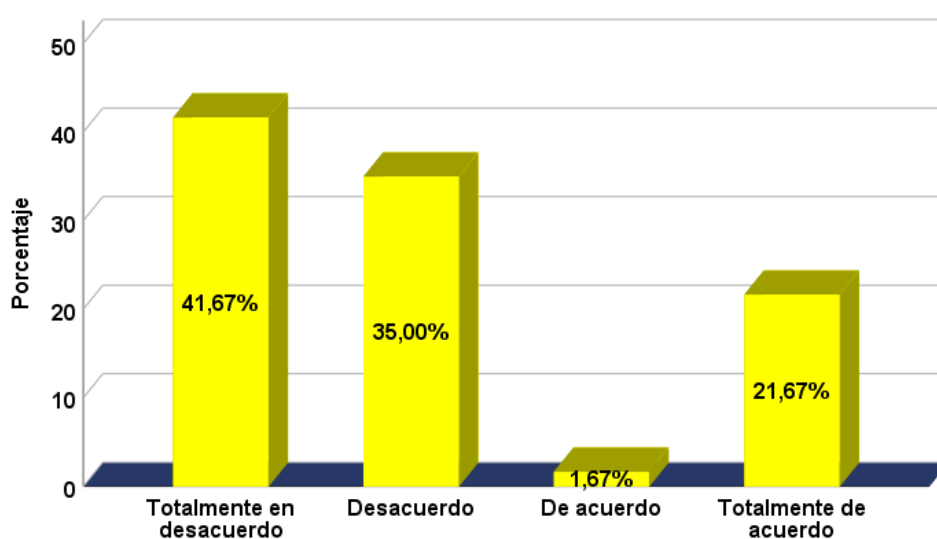
Tabla 12: *¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 25 | 41,67% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| Desacuerdo | 21 | 35,00% |
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 13 | 21,67% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 7: ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales?



Nota: Tabla 8 y figura 5, se presenta la información respecto si La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales, 41,67% están totalmente en desacuerdo; 35,00% en desacuerdo; 21,67% totalmente de acuerdo; finalmente 1,67% de acuerdo.

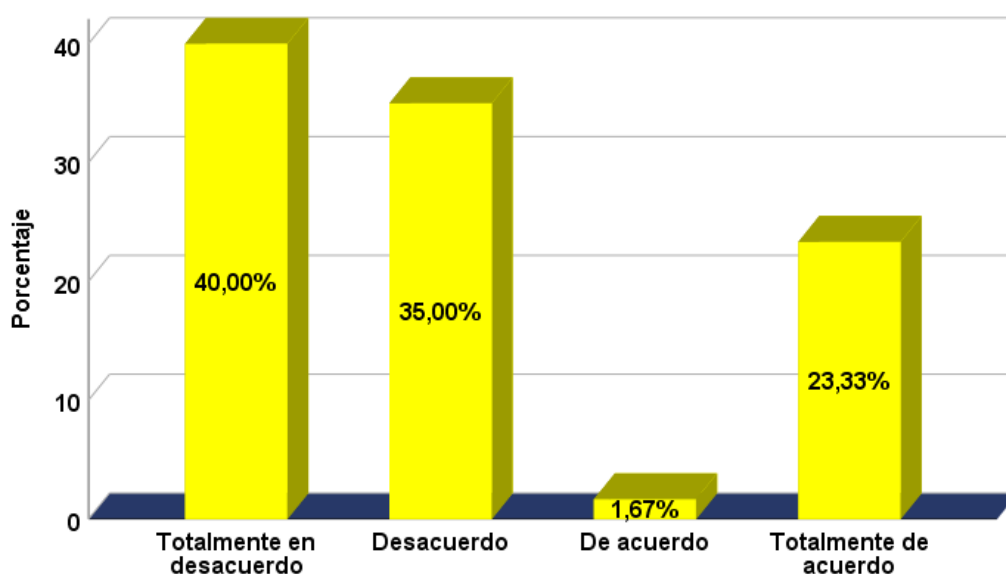
Tabla 13: *Dimensión Proceso de colocación de personal*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 24 | 40,00% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| Desacuerdo | 21 | 35,00% |
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 23,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 8: *Dimensión Proceso de colocación de personal*



Nota: Tabla 9 y figura 6 la gestión del talento humano, en cuanto a la dimensión Proceso de colocación de personal, 40,00% se mostraron totalmente en desacuerdo; 35,00% estuvieron en desacuerdo; 23,33% totalmente de acuerdo; finalmente 1,67% de acuerdo.

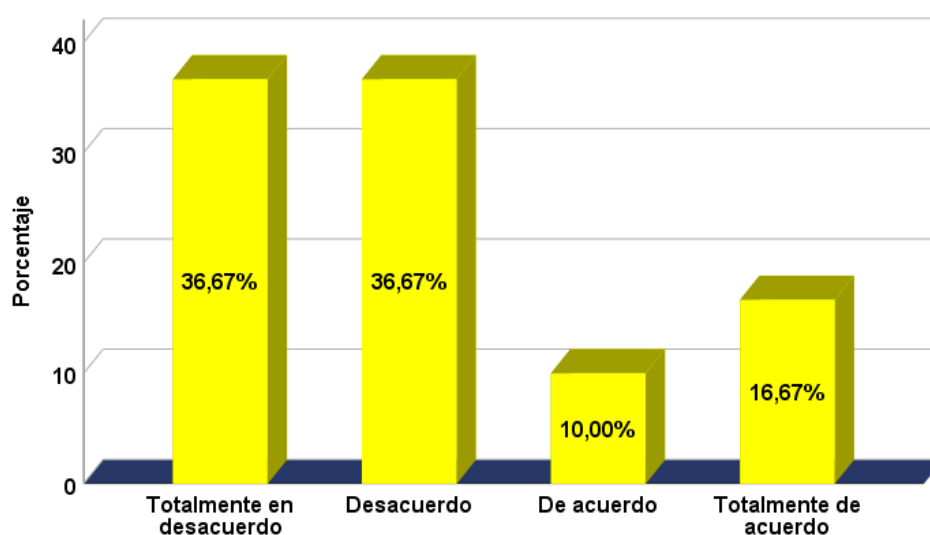
Tabla 14: *¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 22 | 36,67% |
| Desacuerdo | 22 | 36,67% |
| De acuerdo | 6 | 10,00% |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 16,67% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 9: ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación?



Nota: Tabla 10 y figura 7, se presenta la información respecto si La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación, 6,67% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; 16,67% totalmente de acuerdo; finalmente 10,00% de acuerdo.

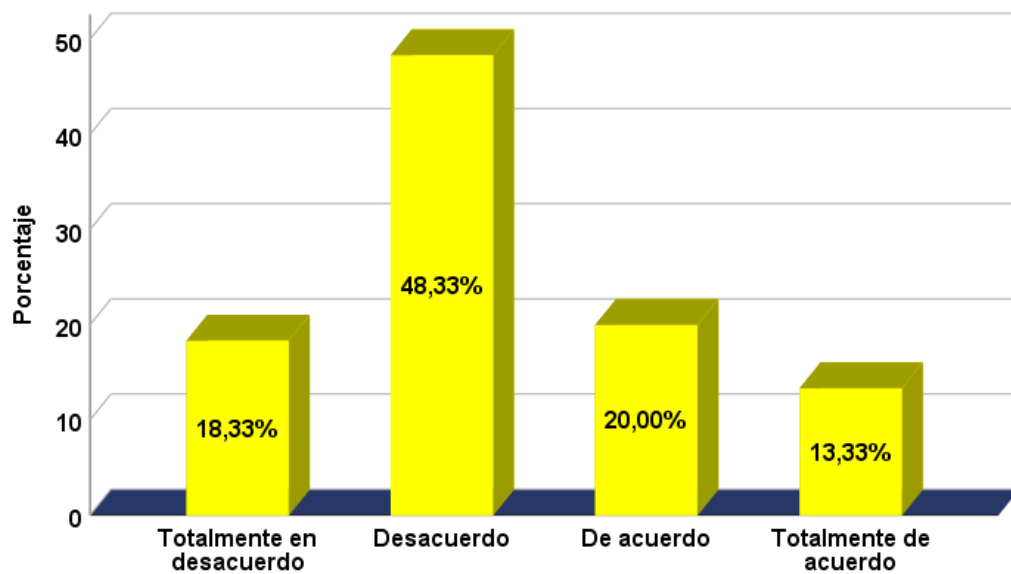
Tabla 15: ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 18,33% |
| Desacuerdo | 29 | 48,33% |
| De acuerdo | 12 | 20,00% |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 13,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 10: *¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución?*



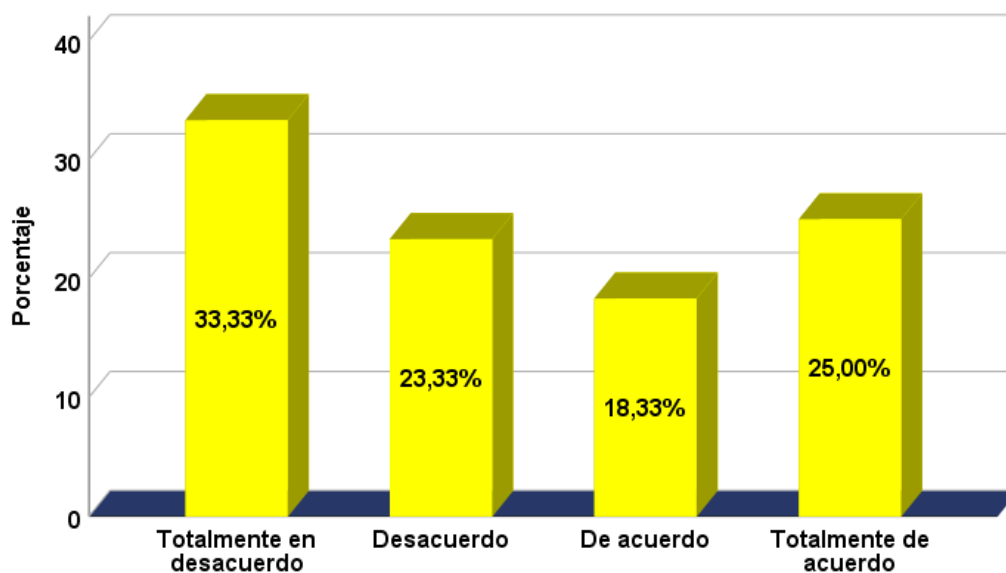
Nota: Tabla 11 y figura 8 se presenta la información respecto si Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución, 48,33% están desacuerdo; 20,00% de acuerdo; 18,33% totalmente en desacuerdo; finalmente 13,33% totalmente de acuerdo.

Tabla 16: *¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 20 | 33,33% |
| Desacuerdo | 14 | 23,33% |
| De acuerdo | 11 | 18,33% |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 25,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 11: ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos?



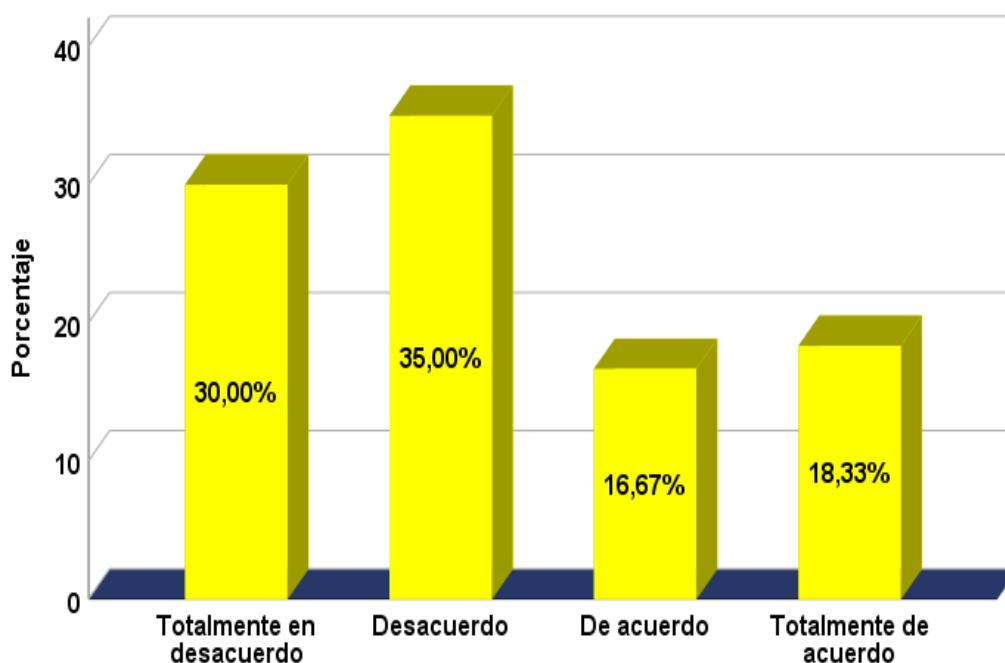
Nota: Tabla 12 y figura 9, se presenta la información respecto si Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos, 33,33% están totalmente en desacuerdo; 25,00% totalmente de acuerdo; 23,33% en desacuerdo; finalmente 18,33% están de acuerdo.

Tabla 17: *Dimensión Recompensar a las personas*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 18 | 30,00% |
| Desacuerdo | 21 | 35,00% |
| De acuerdo | 10 | 16,67% |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 18,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 12: *Dimensión Recompensar a las personas*



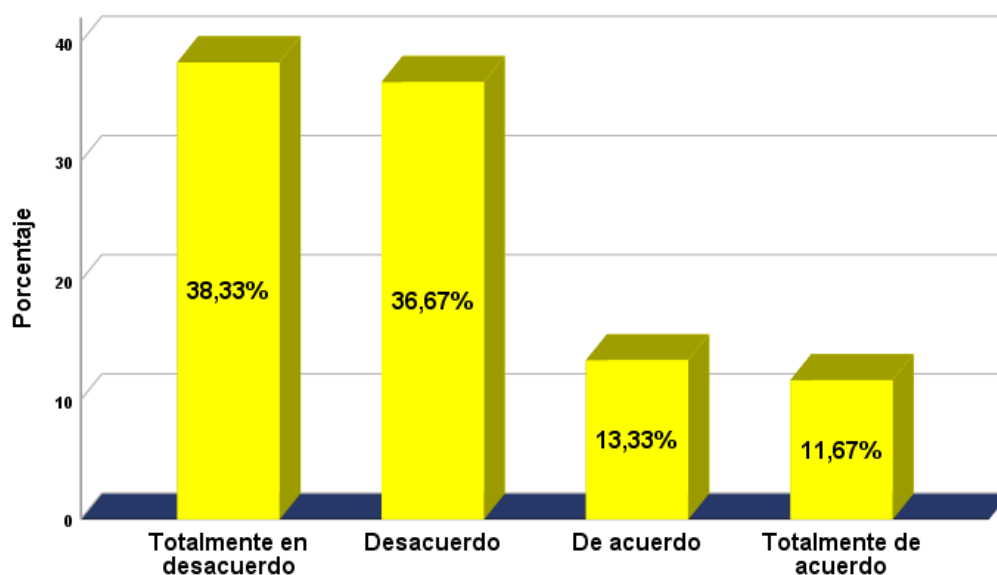
Nota: Tabla 13 y figura 10, La gestión del talento humano, en cuanto a la dimensión Recompensar a las personas, 35,00% se mostraron en desacuerdo; el 30,00% totalmente en desacuerdo; 18,33% totalmente de acuerdo; finalmente 16,67% de acuerdo.

Tabla 18: *¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 23 | 38,33% |
| Desacuerdo | 22 | 36,67% |
| De acuerdo | 8 | 13,33% |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 11,67% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 13: *¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución?*



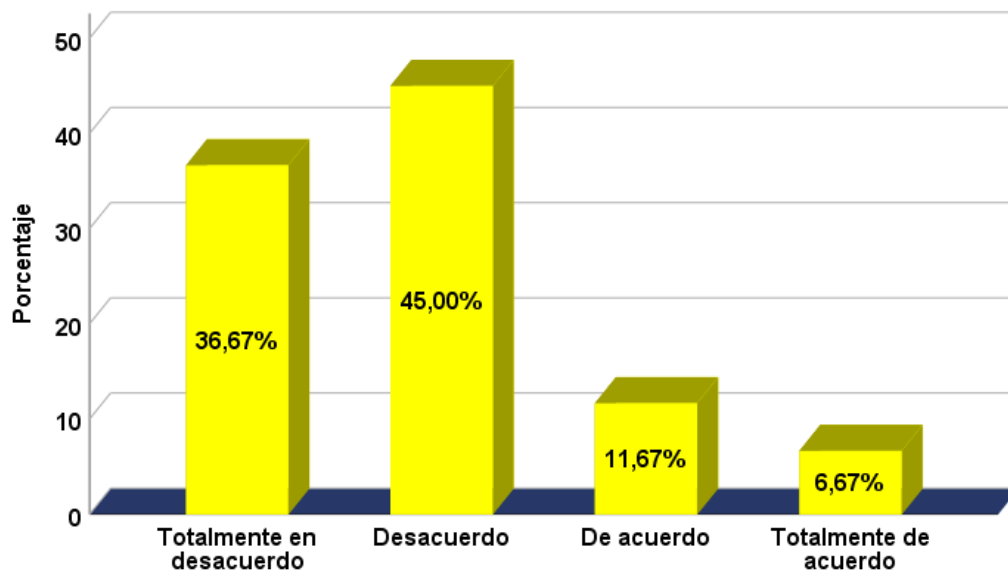
Nota: Tabla 14 y figura 11, se presenta la información respecto si Recibe con frecuencia capacitación de la Institución, el 38,33% están totalmente en desacuerdo; 36,67% en desacuerdo; 13,33% de acuerdo; finalmente 11,67% totalmente de acuerdo.

Tabla 19: *¿La capacitación que recibe de la institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 22 | 36,67% |
| Desacuerdo | 27 | 45,00% |
| De acuerdo | 7 | 11,67% |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 6,67% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 14: ¿La capacitación que recibe de la institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral?



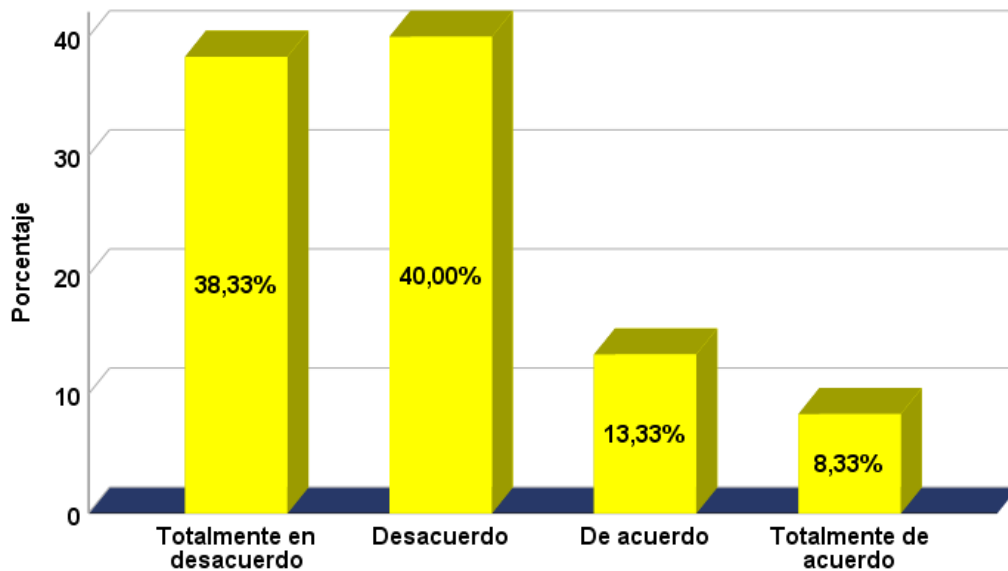
Nota: Tabla 15 y figura 12, se presenta la información respecto si La capacitación que recibe de la institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral, 45,00% están en desacuerdo; 36,67% totalmente en desacuerdo; 11,67% de acuerdo; finalmente 6,67% totalmente de acuerdo.

Tabla 20: *Dimensión. Desarrollo de las personas*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 23 | 38,33% |
| Desacuerdo | 24 | 40,00% |
| De acuerdo | 8 | 13,33% |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 8,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 15: *Dimensión. Desarrollo de las personas*



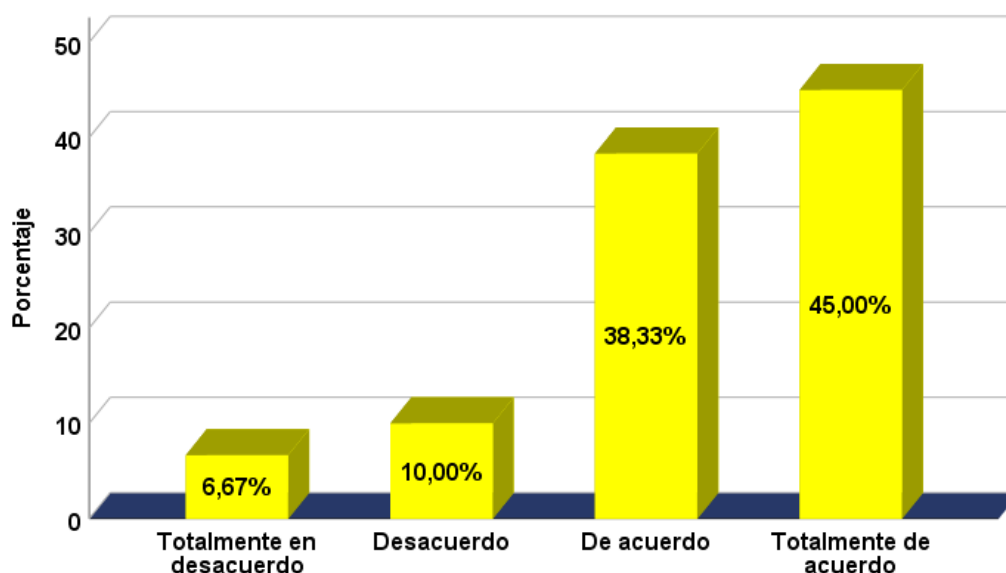
Nota: Tabla 16 y figura 13, La gestión del talento humano, en cuanto a la dimensión. Desarrollo de las personas, el 38,33% se mostraron en Totalmente en desacuerdo; 40,00% en desacuerdo; 13,33% de acuerdo; finalmente 8,33% totalmente de acuerdo.

Tabla 21: *¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 6,67% |
| Desacuerdo | 6 | 10,00% |
| De acuerdo | 23 | 38,33% |
| Totalmente de acuerdo | 27 | 45,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 16: ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo?



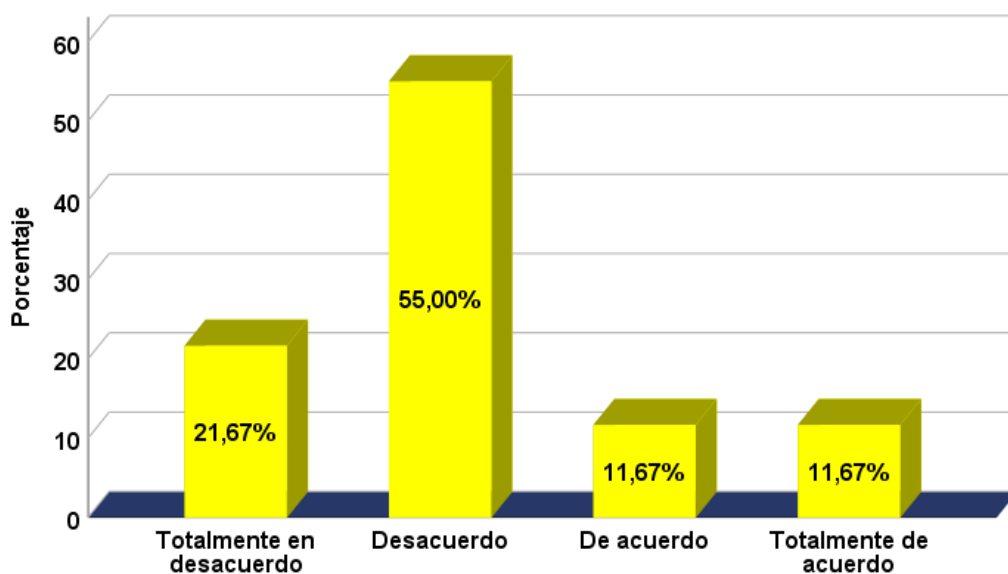
Nota: Tabla 17 y figura 14, se presenta la información respecto cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo, 45,00% están totalmente de acuerdo; 38,33% de acuerdo; 10,00% desacuerdo finalmente 6,67% totalmente en desacuerdo.

Tabla 22: ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 21,67% |
| Desacuerdo | 33 | 55,00% |
| De acuerdo | 7 | 11,67% |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 11,67% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 17: ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores?



Nota: Tabla 18 y figura 15, se presenta la información respecto La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, 55,00% están en desacuerdo; 21,67% totalmente en desacuerdo; finalmente 11,67% totalmente de acuerdo y de acuerdo.

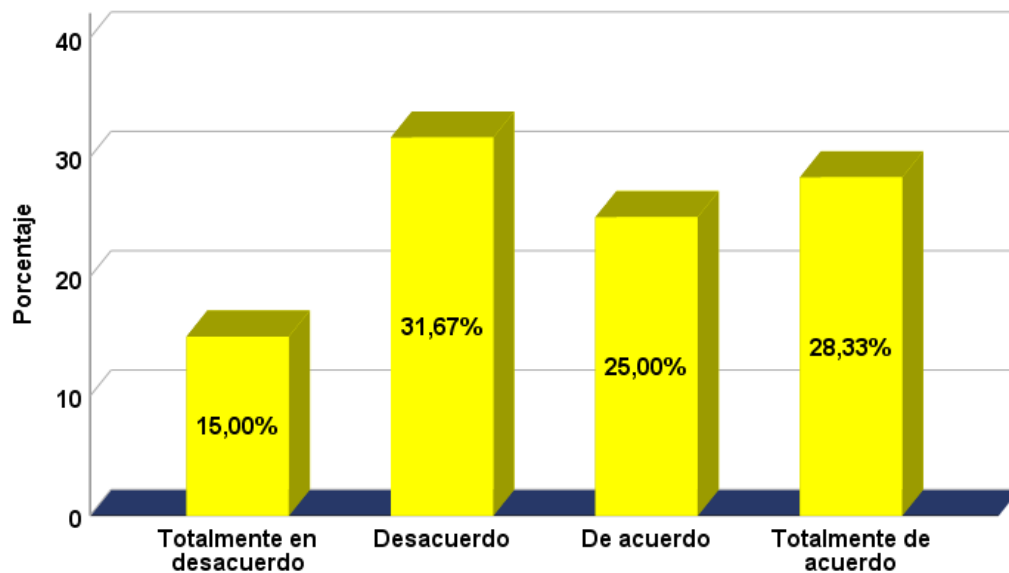
Tabla 23: *Dimensión Retener a las personas*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 15,00% |
| Desacuerdo | 19 | 31,67% |
| De acuerdo | 15 | 25,00% |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 28,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 18: *Dimensión Retener a las personas*



Nota: Tabla 19 y figura 16, La gestión del talento humano, en cuanto a la Dimensión Retener a las personas, el 31,67% se mostraron en desacuerdo; 28,33% Totalmente de acuerdo; 25,00% de acuerdo; finalmente 15,00% totalmente en desacuerdo.

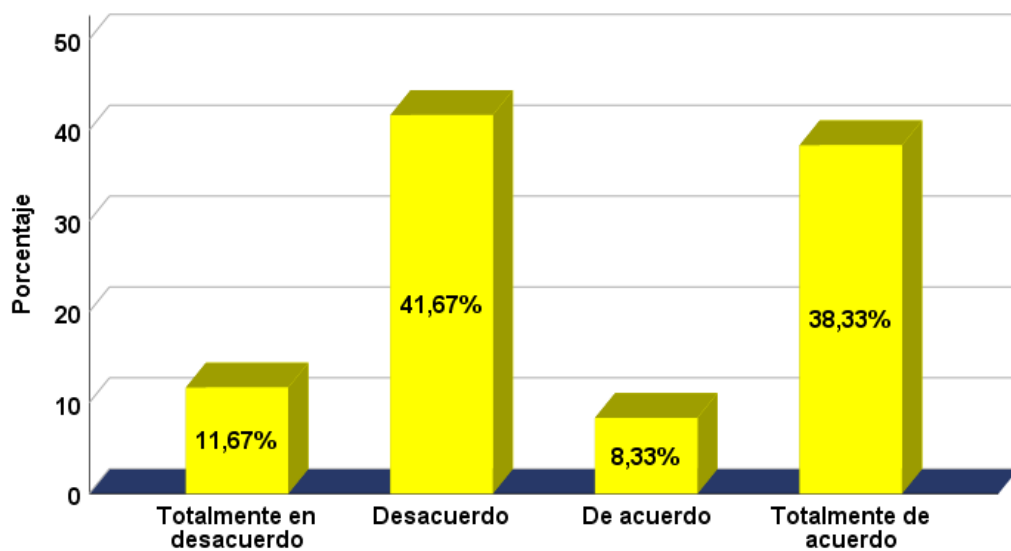
Tabla 24: *¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 11,67% |
| Desacuerdo | 25 | 41,67% |
| De acuerdo | 5 | 8,33% |
| Totalmente de acuerdo | 23 | 38,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 19: ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales?



Nota: Tabla 20 y figura 17, se presenta la información respecto si Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales, el 41,67% están en desacuerdo; 38,33% totalmente de acuerdo; 11,67% totalmente en desacuerdo; finalmente 8,33% de acuerdo.

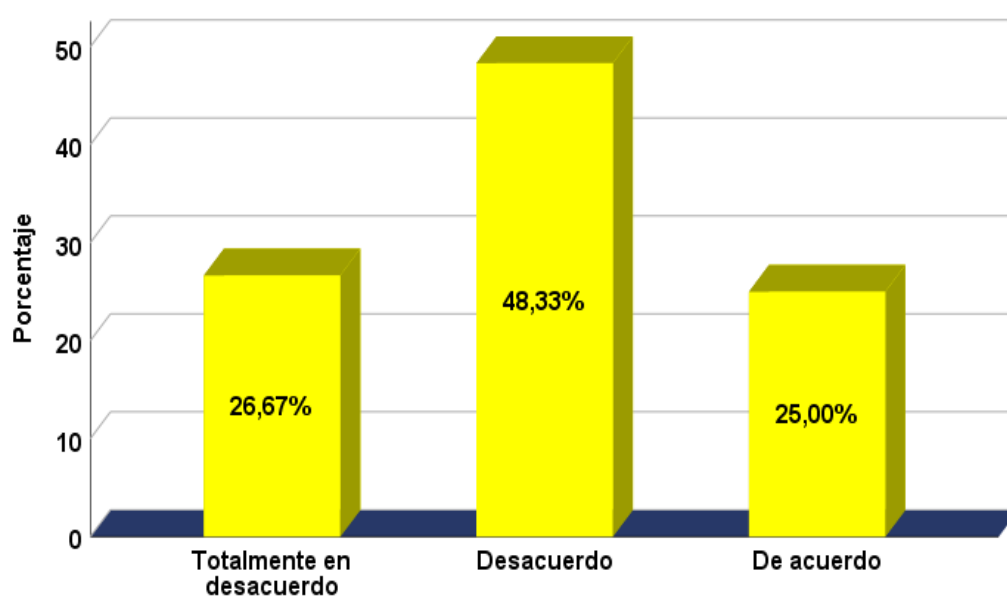
Tabla 25: ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 16 | 26,67% |
| Desacuerdo | 29 | 48,33% |
| De acuerdo | 15 | 25,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 20: ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores?



Nota: Tabla 21 y figura 18, se presenta la información respecto si Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores, el 48,33% están en desacuerdo; 26,67% totalmente en desacuerdo; finalmente 25,00% de acuerdo.

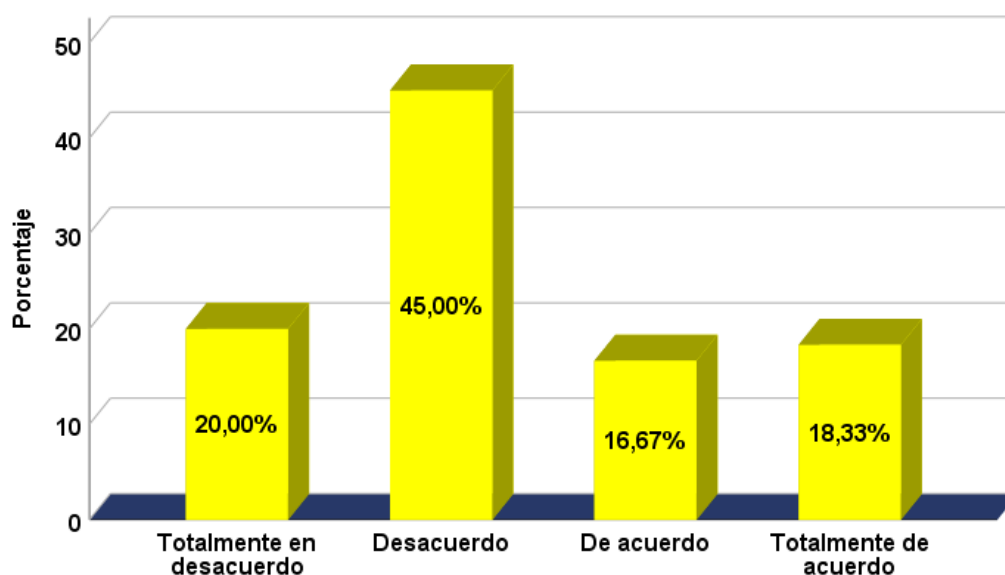
Tabla 26: *Dimensión Inventario de necesidades de capacitación*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20,00% |
| Desacuerdo | 27 | 45,00% |
| De acuerdo | 10 | 16,67% |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 18,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 21: *Dimensión Inventario de necesidades de capacitación*



Nota: En la tabla 19 y figura 16, Capacitación de los trabajadores, en cuanto a la Dimensión. Inventario de necesidades de capacitación, 45,00% mostraron en desacuerdo; 20,00% Totalmente en desacuerdo; 18,33% totalmente de acuerdo; finalmente el 16,67% de acuerdo.

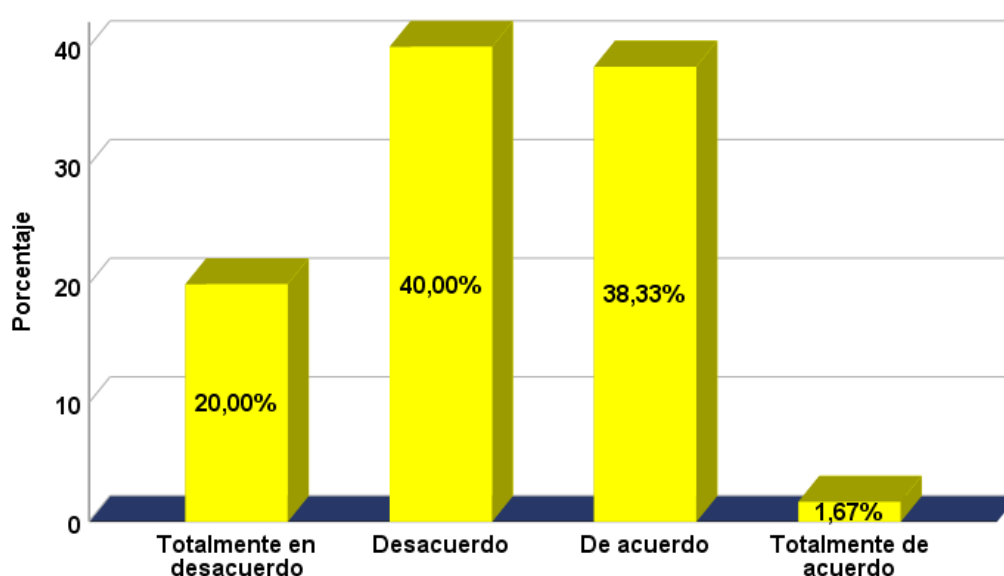
Tabla 27: *¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20,00% |
| Desacuerdo | 24 | 40,00% |
| De acuerdo | 23 | 38,33% |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 1,67% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 22: ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020?



Nota: Tabla 25 y figura 20, se presenta la información respecto sí Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020, el 40,00% están en desacuerdo; 38,33% de acuerdo; 20,00% totalmente en desacuerdo y último el 1,67% totalmente de acuerdo.

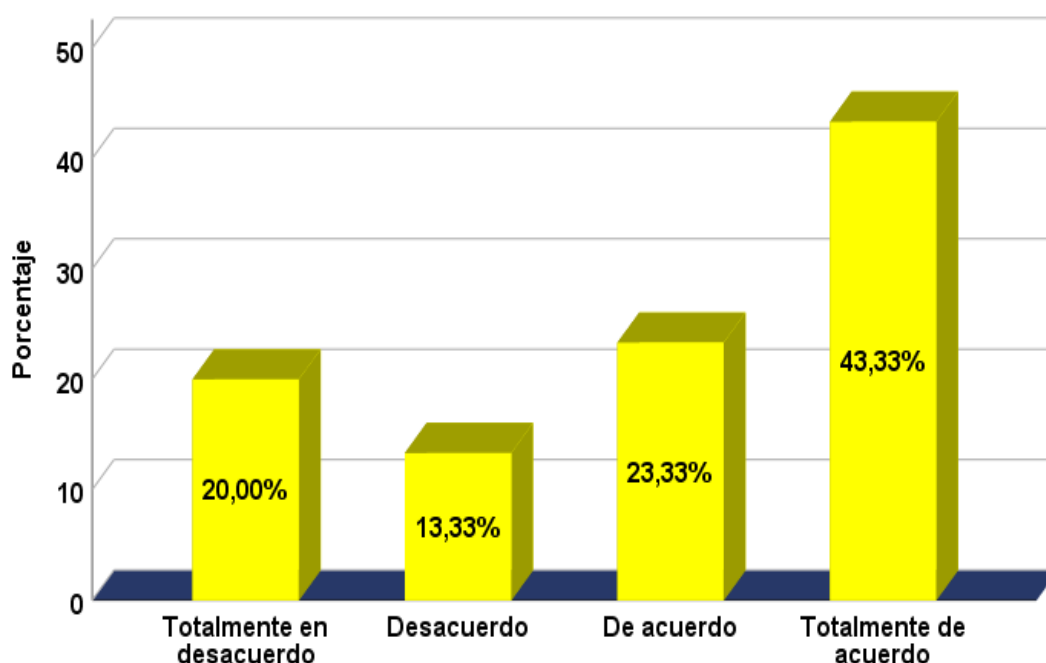
Tabla 28: ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20,00% |
| Desacuerdo | 8 | 13,33% |
| De acuerdo | 14 | 23,33% |
| Totalmente de acuerdo | 26 | 43,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 23: *¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares?*



Nota: Tabla 26 y figura 21, se presenta la información respecto si Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares, 43,33% están en Totalmente de acuerdo; 23,33% de acuerdo; 20,00% totalmente en desacuerdo y último el 13,33% en desacuerdo.

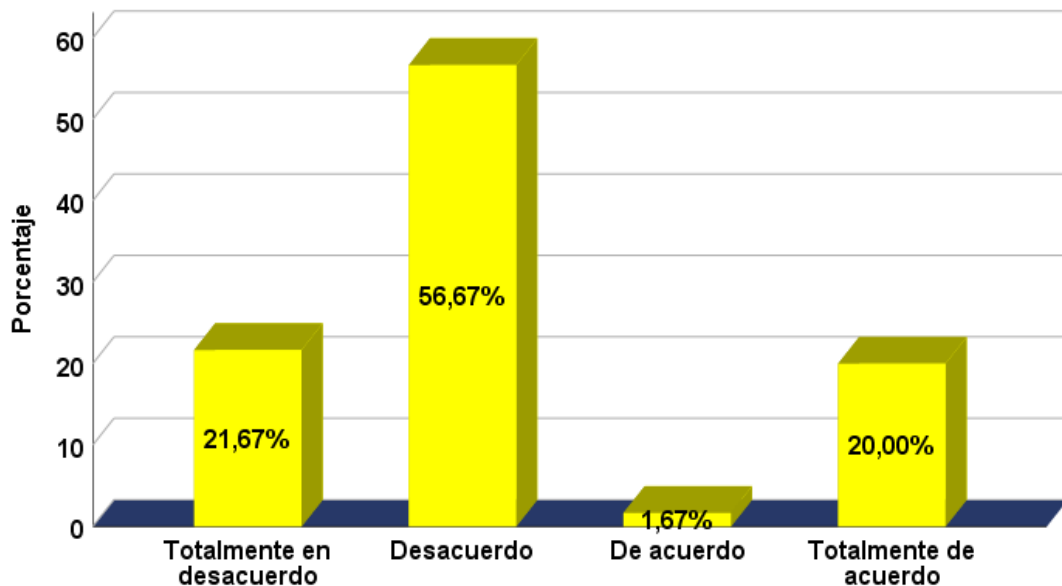
Tabla 29: *¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
|--------|------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 21,67% |
| Desacuerdo | 34 | 56,67% |
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 12 | 20,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 24: *¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva?*



Nota: La tabla 27 y figura 22, se presenta la información respecto sí Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva, el 56,67% están desacuerdo; 21,67% Totalmente en desacuerdo; 20,00% totalmente de acuerdo y último el 1,67% de acuerdo.

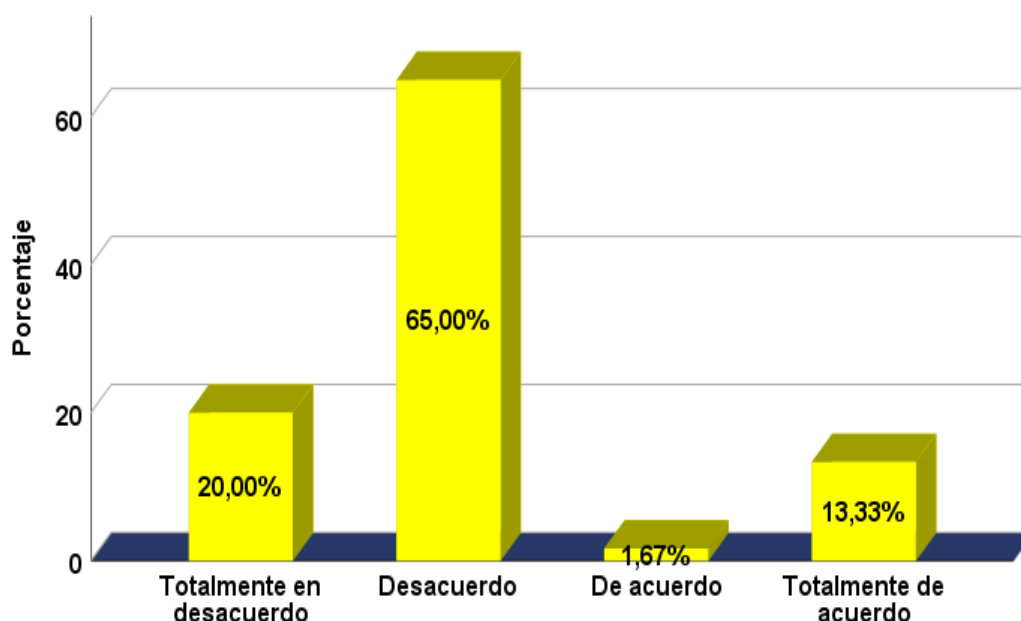
Tabla 30: *¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20,00% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| Desacuerdo | 39 | 65,00% |
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 13,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 25: ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad?



Nota: Tabla 30 y figura 23, se presenta la información respecto si Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad, el 65,00% están desacuerdo; 20,00% Totalmente en desacuerdo; 13,33% totalmente de acuerdo y último el 1,67% de acuerdo.

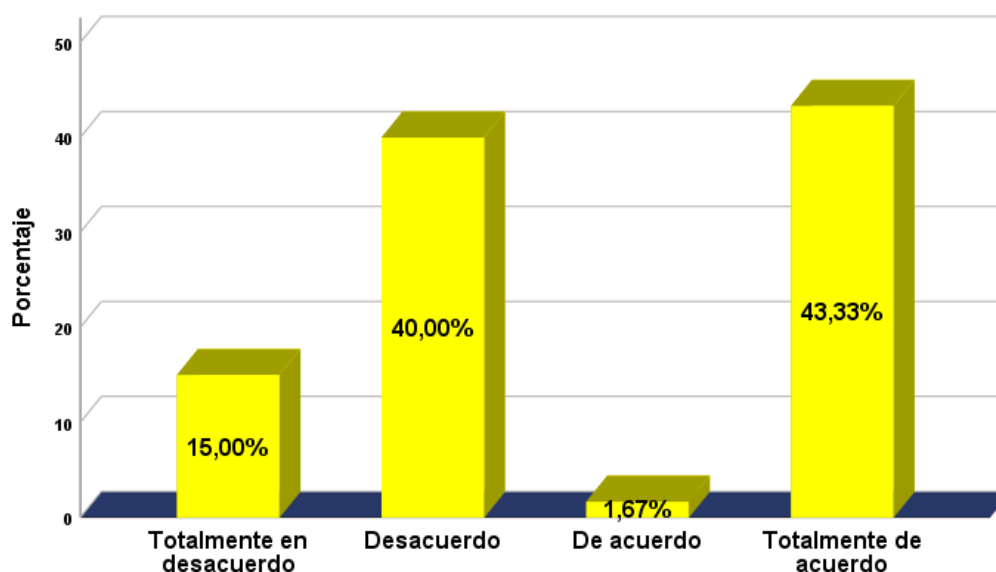
Tabla 31: ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 15,00% |
| Desacuerdo | 24 | 40,00% |

| | | |
|-----------------------|----|---------|
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 26 | 43,33% |
| <hr/> | | |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 26: ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos?



Nota: En la tabla 31 y figura 24, se presenta la información respecto sí Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos, el 40,00% están desacuerdo; el 43,33% están en Totalmente de acuerdo; el 15,00% están en totalmente en desacuerdo y por último el 1,67% están de acuerdo.

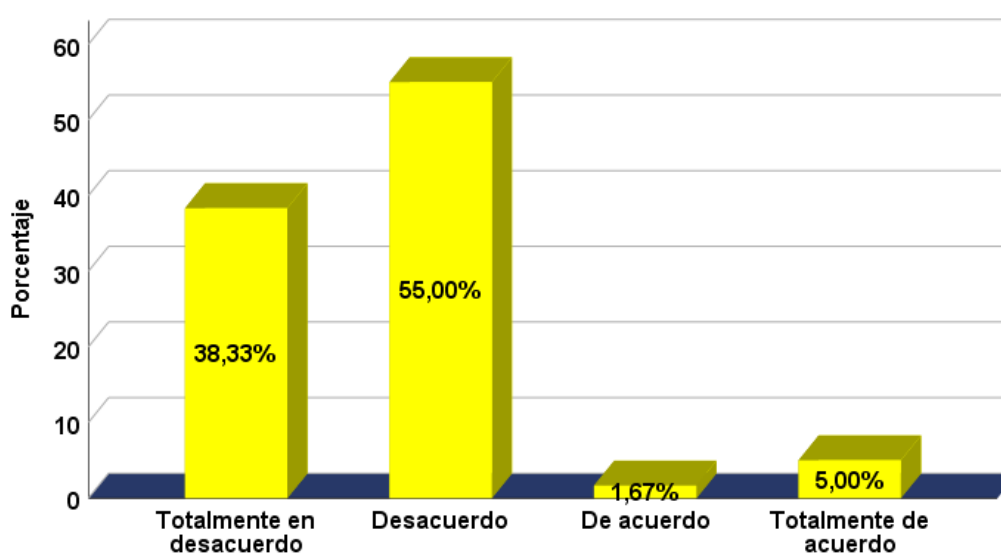
Tabla 32: ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 23 | 38,33% |
| Desacuerdo | 33 | 55,00% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 5,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 27: ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores?



Nota: Tabla 32 y figura 25, se presenta la información respecto si Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores, el 55,00% están desacuerdo; 38,33% Totalmente en desacuerdo; 5,00% totalmente de acuerdo y último 1,67% de acuerdo

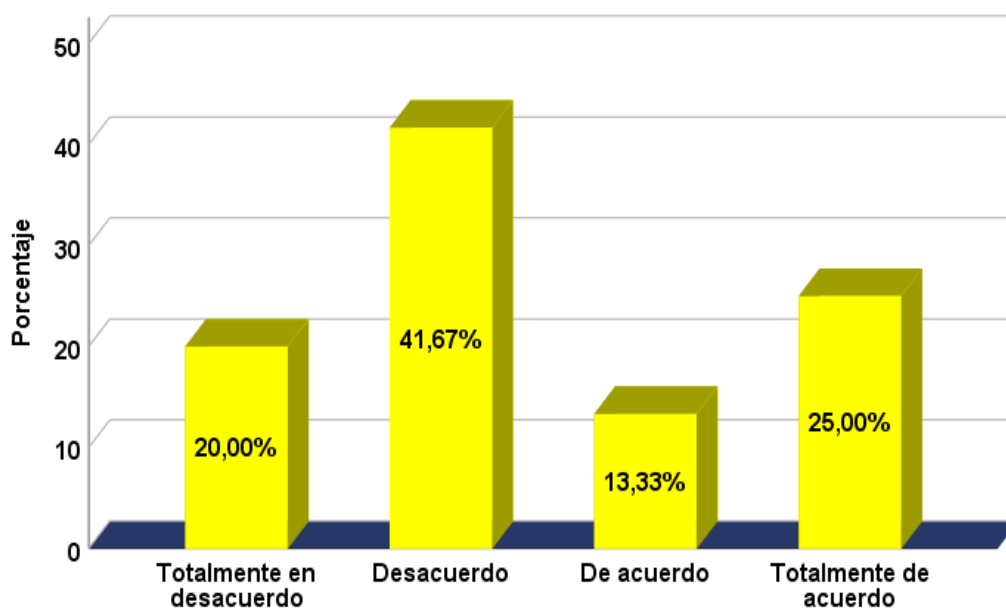
Tabla 33: *Dimensión Diseño de un programa de capacitación*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20,00% |
| Desacuerdo | 25 | 41,67% |
| De acuerdo | 8 | 13,33% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| Totalmente de acuerdo | 15 | 25,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 28: *Dimensión. Diseño de un programa de capacitación*



Nota: Tabla 33 y figura 26, Capacitación de los trabajadores, en cuanto a la Dimensión de un programa de capacitación; el 41,67% se mostraron en desacuerdo; el 25,00% Totalmente de acuerdo; el 20,00% totalmente en desacuerdo; y último el 13,33% de acuerdo.

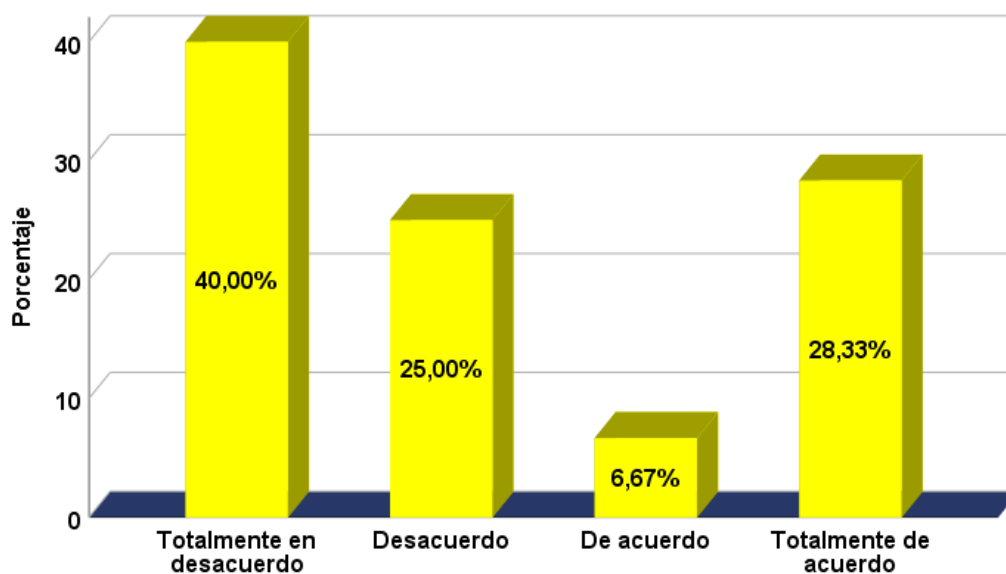
Tabla 34: *¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 24 | 40,00% |
| Desacuerdo | 15 | 25,00% |

| | | |
|-----------------------|-----------|----------------|
| De acuerdo | 4 | 6,67% |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 28,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 29: ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial?



Nota: La tabla 34 y figura 27, se presenta la información respecto si Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial, el 40,00% están totalmente en desacuerdo; 25,00% en desacuerdo; el 28,00% totalmente de acuerdo y finalmente 6,67% de acuerdo

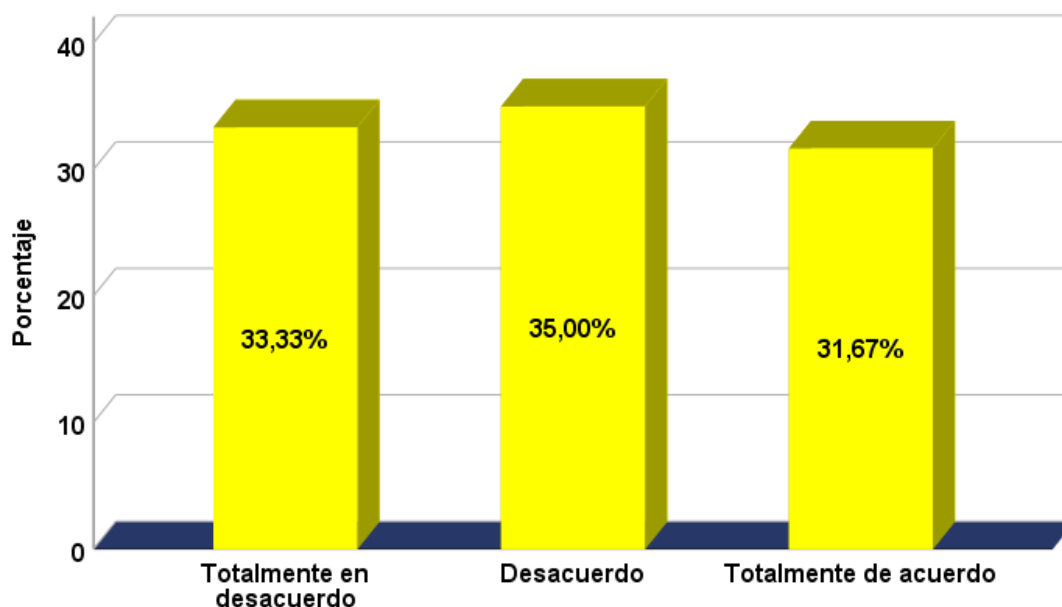
Tabla 35: ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 20 | 33,33% |
| Desacuerdo | 21 | 35,00% |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 31,67% |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Total | 60 | 100,00% |
|--------------|-----------|----------------|

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 30: ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual?



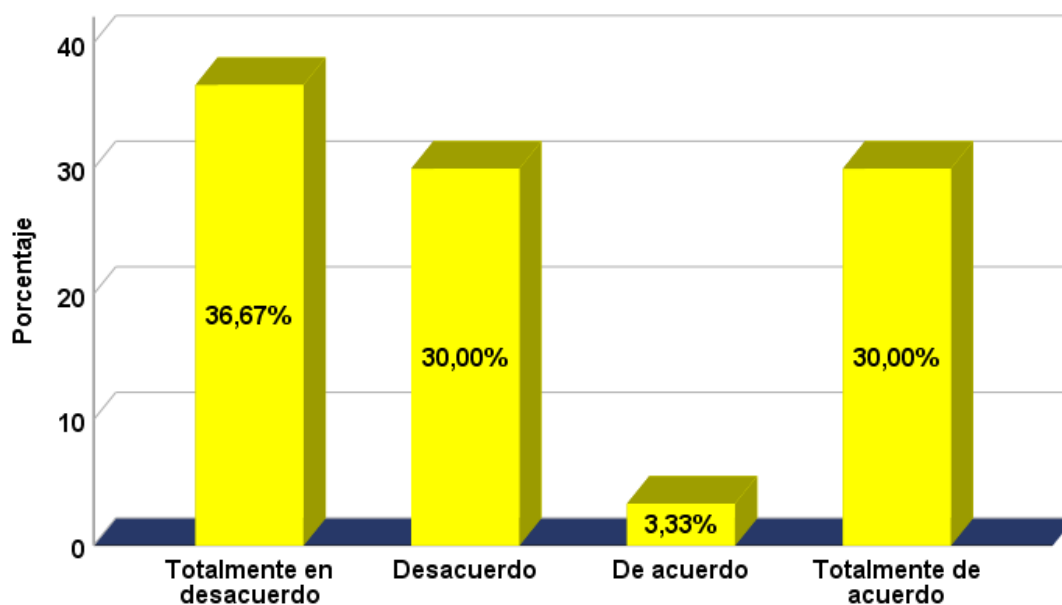
Nota: Tabla 35 y figura 28, se presenta la información respecto sí Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual, el 35,00% están en desacuerdo; el 33,33% Totalmente en desacuerdo; Finalmente el 31,67% Totalmente de acuerdo

Tabla 36: *Dimensión Aplicación del programa de capacitación*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 22 | 36,67% |
| Desacuerdo | 18 | 30,00% |
| De acuerdo | 2 | 3,33% |
| Totalmente de acuerdo | 18 | 30,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 31: *Dimensión Aplicación del programa de capacitación*



Nota: Tabla 36 y figura 29, Capacitación de los trabajadores, en cuanto a la Dimensión Aplicación del programa de capacitación; el 36,67% Totalmente en desacuerdo; el 30,00% Totalmente de acuerdo y desacuerdo: finalmente el 3,33% de acuerdo.

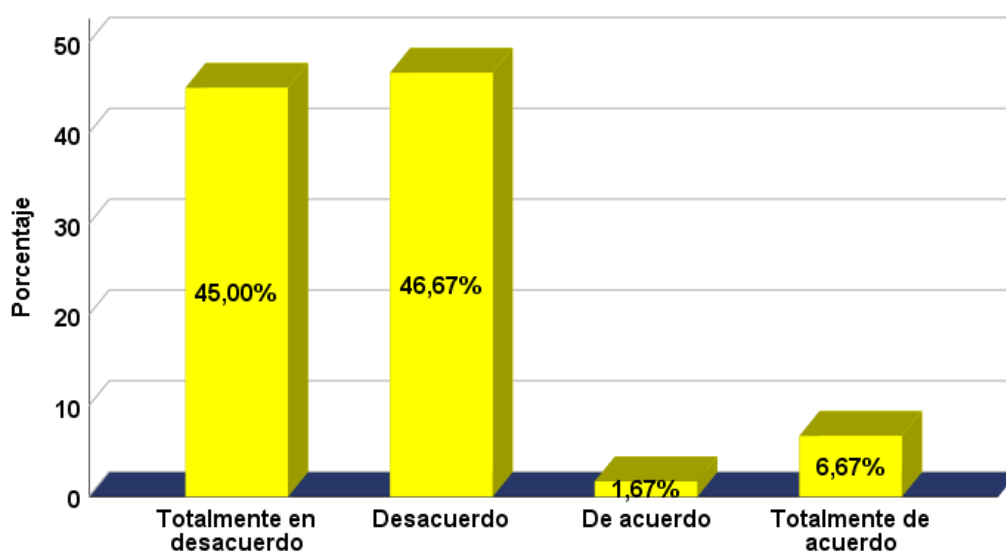
Tabla 37: *¿Considera que la Institución ha invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 27 | 45,00% |
| Desacuerdo | 28 | 46,67% |
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 6,67% |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Total | 60 | 100,00% |
|--------------|-----------|----------------|

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 32: ¿Considera que la Institución ha invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020?



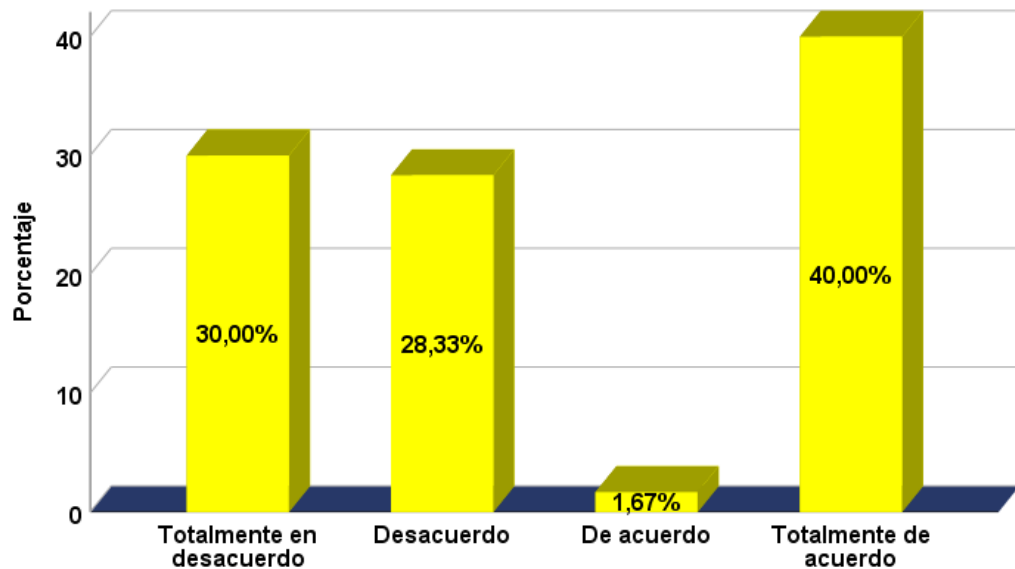
Nota: Tabla 36 y figura 28, se presenta la información respecto sí Considera que la Institución a invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020, el 45,00% totalmente en desacuerdo; el 46,67% en desacuerdo; el 6,67% totalmente de acuerdo y finalmente el 1,67% de acuerdo.

Tabla 38: ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 18 | 30,00% |
| Desacuerdo | 17 | 28,33% |
| De acuerdo | 1 | 1,67% |
| Totalmente de acuerdo | 24 | 40,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 33: *¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales?*



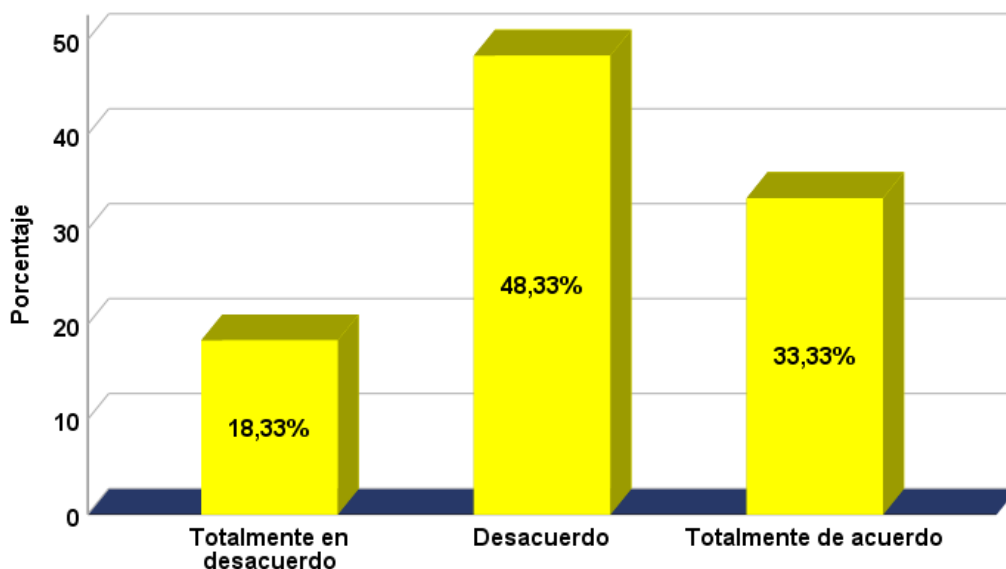
Nota: La tabla 38 y el gráfico 31 brindan información sobre si los cursos de capacitación realizados son satisfactorios para los empleados de la ciudad, 40,00% totalmente de acuerdo; 30,00% totalmente en desacuerdo; 28,33% en desacuerdo y finalmente 1,67% de acuerdo

Tabla 39: *¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores?*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 18,33% |
| Desacuerdo | 29 | 48,33% |
| Totalmente de acuerdo | 20 | 33,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 34: ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores?



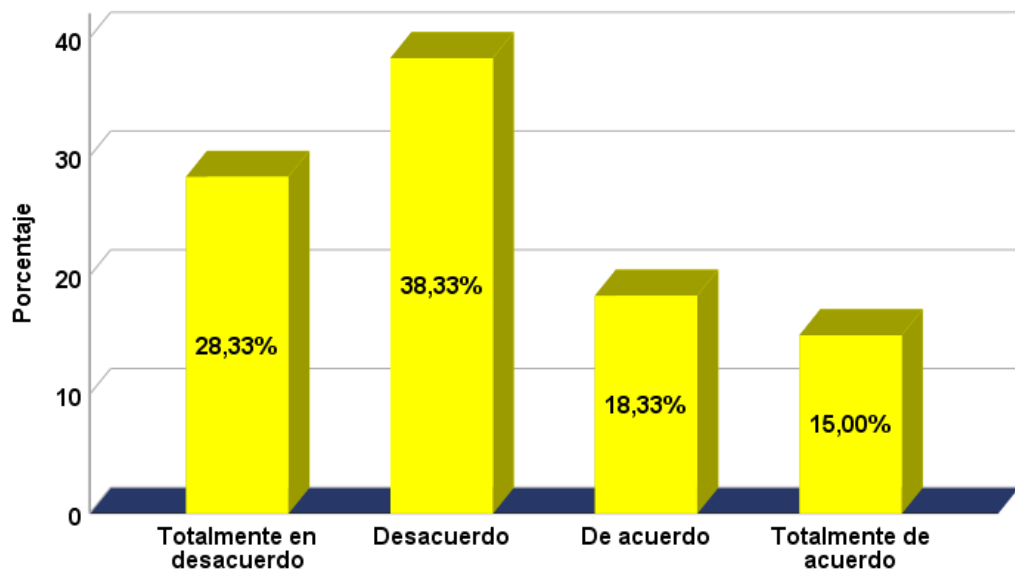
Nota: En la tabla 39 y figura 32, se presenta la información respecto sí La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores, el 48,33% están desacuerdo; el 33,33% están Totalmente de acuerdo; y por último el 18,33% están Totalmente en desacuerdo.

Tabla 40: ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución?

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 17 | 28,33% |
| Desacuerdo | 23 | 38,33% |
| De acuerdo | 11 | 18,33% |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 15,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 35: ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución?



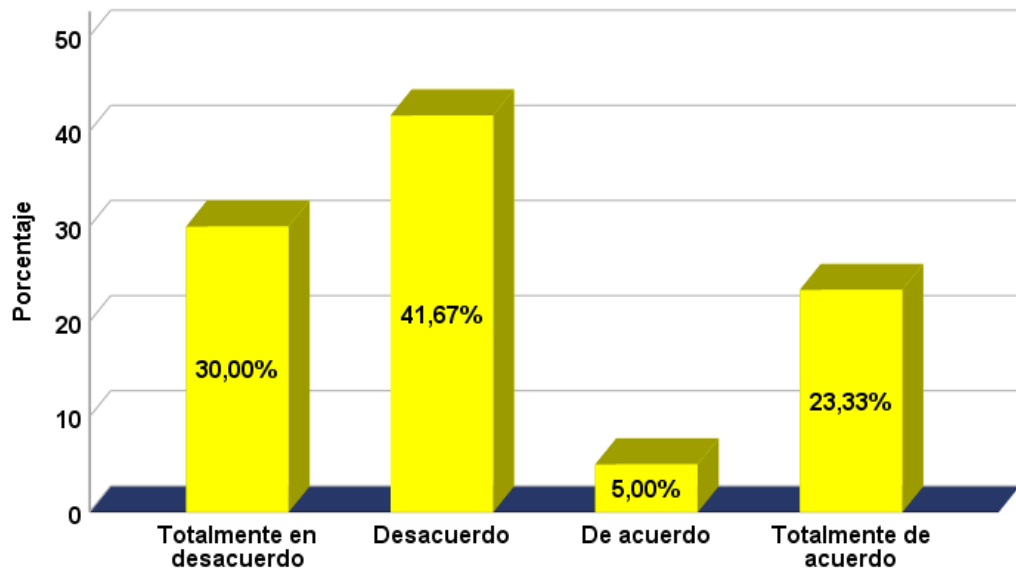
Nota: En la tabla 40 y figura 33, se presenta la información respecto si La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución, el 28,33% están Totalmente en desacuerdo; el 38,33% están en desacuerdo; el 18,33% están de acuerdo y por último el 15,00% están Totalmente de acuerdo.

Tabla 41: Dimensión Evaluación de los resultados de capacitación

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 18 | 30,00% |
| Desacuerdo | 25 | 41,67% |
| De acuerdo | 3 | 5,00% |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 23,33% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 36: *Dimensión Evaluación de los resultados de capacitación*



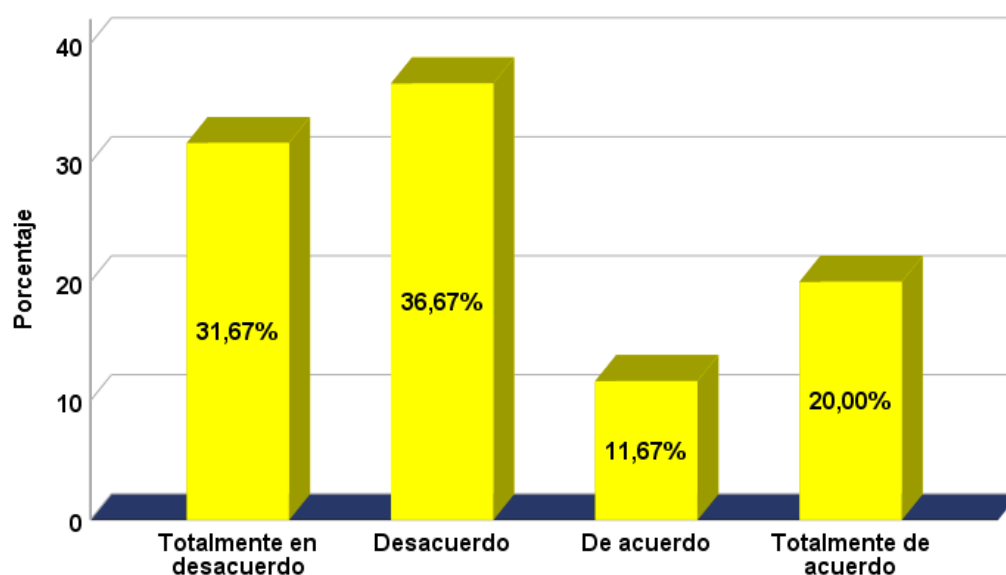
Nota: En la tabla 41 y figura 34, Capacitación de los trabajadores, en cuanto a la Dimensión Evaluación de los resultados de capacitación; el 41,67% se mostraron en desacuerdo; el 30,00% estuvieron en Totalmente en desacuerdo; el 23,33% Totalmente de acuerdo y por último el 5,00% estuvieron de acuerdo.

Tabla 42: *Variable de Gestión de talento humano*

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | 19 | 31,67% |
| Desacuerdo | 22 | 36,67% |
| De acuerdo | 7 | 11,67% |
| Totalmente de acuerdo | 12 | 20,00% |
| Total | 60 | 100,00% |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 37: Variable de Gestión de talento humano



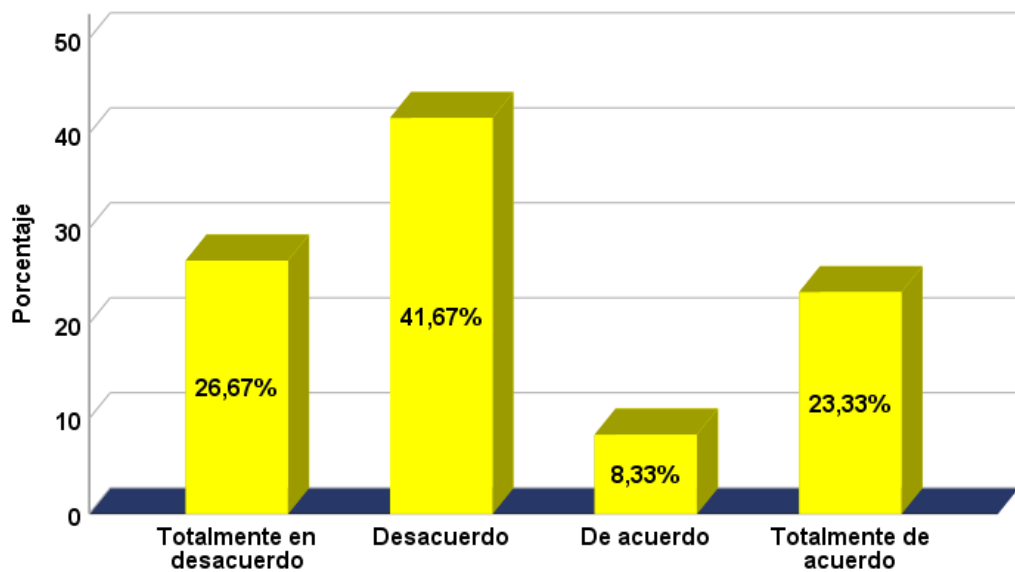
Nota: La Tabla 42 y la Figura 37 para la variable Gestión del Talento muestran que el 36,67% de los empleados está en desacuerdo; 31,67% Totalmente en desacuerdo; 20,00% Totalmente de acuerdo y finalmente 11,67% de acuerdo

Tabla 43: Variable de Capacitación

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|---------------|
| Totalmente en desacuerdo | 16 | 26,67% |
| Desacuerdo | 25 | 41,67% |
| De acuerdo | 5 | 8,33% |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 23,33% |
| Total | 60 | 100,00 |

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 38: Variable de Capacitación



Nota: La Tabla 43 y la Figura 38 para la variable Capacitación muestran que el 41,67% de los trabajadores está en desacuerdo; 26,67% Totalmente en desacuerdo; 23,33% Totalmente de acuerdo y finalmente 8,33% de acuerdo.

Tabla 44: Correlación del talento humano y la capacitación

| | | Gestión de Talento Humano | | Capacitación | |
|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------|---------------------|--|
| Rho de Spearman | Gestión de Talento Humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,452** | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | |
| | | N | 60 | 60 | |
| | Capacitación | Coeficiente de correlación | ,452** | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | |
| | | N | 60 | 60 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 44. Se presenta el estadístico descriptivo, que detalla la correlación de la Gestión del Talento Humano y Capacitación, apreciándose que la correlación entre las variables es ($r=0.452^{**}$; $p<0.01$), siendo positiva y significativa, concluyéndose que se rechaza la nula y se acepta la alterna; medidas a través del coeficiente de correlación de Spearman.

3.2. Discusión de resultados

La investigación es el objetivo principal de establecer la relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los empleados en la comuna en La Victoria, Chiklavy-2020; Del mismo modo, tiene como objetivo diagnosticar la gestión del talento humano y analizar el nivel de capacitación del personal en la comuna en La Victoria, Chiklavy-2020; El mayor inconveniente es que la recopilación de información es transparente y proporcionada en secreto por todos los empleados que trabajan en la organización como 5 gerentes confiables, 20 empleados: 22 empleados (CAS) y 13 empleados, justifican el mayor número de empleados, con hombres, otro aspecto es el segundo hecho que el mayor número de empleados jóvenes (31-50 años); Cabe señalar que esta herramienta se usó en el distrito de La Victoria, esta es una prueba de 60 empleados; Las preguntas utilizadas están listas para encontrar el servidor y los funcionarios sobre las variables encuestadas, que han sido confirmadas por tres expertos con 100%, confiabilidad con Alpha de Cranch 0.836 para administrar los talentos humanos y entrenar 0.846, lo que significa que estos valores son muy confiables.

El nivel de gestión del talento humano se diagnosticó, lo que resulta en el 36.67% (Tabla 42) en desacuerdo con la capacitación del personal, incluida la escala de recompensas para las personas 35.00%, el desarrollo humano de desarrollo 40.00% y Retener a las personas el 31.67%; Cabe señalar que la remuneración de los trabajadores de la ciudad es baja, no hay incentivos, lo que lleva a la ciudad oriental, observando la teoría de la gestión del talento humano y aplicándolos para aumentar el nivel de trabajo. Con pronósticos para aumentar la productividad de trabajadores municipales; La ciudad no enseña a sus empleados si hay un curso de capacitación muy esporádico, no contribuye al desarrollo personal; Estos resultados son consistentes con Rodríguez & Santofimio (2016),

que declara que la implementación de estrategias de gestión del talento humano a través de las conferencias sobre los beneficios para que los empleados de la ciudad se centren para cumplir con los objetivos de la organización; También Castro et al. (2019) quien establece que un buen modelo de gestión del talento humano, genera valor y capacidad de respuesta siendo una alternativa para el desarrollo del talento humano de acuerdo a las necesidades de la organización.

Se Analizó el nivel de la Capacitación cuyos resultados fue que el 41,67% (Tabla 43) están en desacuerdo que no existe capacitación en los trabajadores estas respuesta son obtenidas de las dimensiones Inventario de necesidades de capacitación 45,00%; Diseño de un programa de capacitación el 41,67%; y por último Evaluación de los resultados de capacitación el 41,67% si bien es cierto la Municipalidad no cuenta con un diagnóstico para la capacitación de sus trabajadores, a pesar que cuenta con los recursos económicos para la capacitación; igualmente se establece que la municipalidad no invierte mucho en capacitación, es por ello que la capacitación no alcanzo los objetivos personales de los trabajadores tampoco de la organización municipal; otro aspecto a tener en cuenta es que la municipalidad no planifica la capacitación, a futuro deberá estar relacionados con las necesidades de la organización, cuyos temas deben ser propuestos por las áreas administrativas a través de un cronograma de actividades; concordante Rojas (2018) quien indica que la capacitación tiene relación con el desempeño laboral, cuya actividad es importante para el éxito de la organización; de igual forma Garcia (2018), también nos indica que la formación, entrenamiento y capacitación del capital humano incide favorablemente en el desempeño y productividad de los trabajadores.

Se estableció una relación entre el talento del personal y la capacitación de los empleados, encontramos que si hay una relación entre Variables de que hay una correlación positiva de 0.452 ** con una gran importancia $p < 0.01$, en la que la hipótesis cero ha sido rechazada y la alternativa se acepta usando el Spearman Rho; Esto se debe a los resultados del estudio Cortez (2017), cuando resulta que la capacitación está relacionada con la imagen institucional con 0,000 < 0.05 , también establece que existe una relación entre la capacitación y los costos operativos < 0 , como así como tanto 0,000 < 0 , así como un plan de servicios y

calidad de los servicios proporcionados por organizaciones que contribuyen al aumento en la imagen de la organización; Los resultados también coinciden con el estudio Buendía (2019), que afirma que el plan de capacitación afecta la eficiencia laboral de los empleados, actividades que conducen a un aumento en la satisfacción de los empleados; Luego aumente el rendimiento y la calidad de los servicios proporcionados por las organizaciones.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se determinó entre las variables que existe una relación positiva de 0.452**, con un sig. bilateral menor que 0.01. Por lo tanto, se puede definir que las dimensiones de la gestión del talento humano se relacionan con el nivel de capacitación de los Trabajadores.

Se diagnosticó el nivel de la gestión del humano con el 36,67% en desacuerdo; debido a sus dimensiones Recompensar a las personas; Desarrollo de las personas y Retener a las personas.

Se analizó el nivel de Capacitación con el 41,67% en desacuerdo; debido a sus dimensiones estos resultados fueron obtenidas de las dimensiones Inventario

de necesidades de capacitación, Diseño de un programa de capacitación y Evaluación de los resultados de capacitación.

Se estableció que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Capacitación de 0.452** valorado con el coeficiente Rho Spearman, señalando que existe una correlación positiva y significatividad de 0,000 ($p < 0.01$), donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

4.2. Recomendaciones.

Una vez determinada la relación positiva de ambas variables de estudio se recomienda al área de recursos humanos referente a la gestión de talento humano en cuanto a su personal debería darle oportunidad en desarrollar sus habilidades y destrezas, Recompensar sus esfuerzos dedicación a su entidad y retenerlo a que sean partícipes en sus objetivos que se desean cumplir por ello deben desarrollar un programa de capacitación para su formalización profesional.

Se recomienda que la Municipalidad de la Victoria-Chiclayo, a partir de la fecha mejore la Recompensar a las personas; Desarrollo de las personas y Retener a las personas. conformantes de la variable gestión del talento humano, orientadas a incrementar las habilidades blandas laborales de los trabajadores

municipales, con la finalidad de mejorar la atención a los usuarios y población del distrito

Así mismo la municipalidad a futuro deberá asignar un presupuesto para la capacitación del personal, considerando que solo el talento humano es el recurso más importante de una organización municipal, a través de ello se movilizan los demás recursos de la institución, con la finalidad de generar el plus del valor agregado, siempre orientado a la mejora el servicio municipal y la imagen de la institución investigada, habida cuenta que ahora existen herramientas virtuales para la capacitación que minimizan los costos.

Solicitarle al encargado de la Unidad de Recursos Humanos que de forma trimestral realice una indagación en determinar la relación de las variables de estudio; por medio especialistas de investigación para que la Municipalidad tenga interés para mejorar las capacidades de sus trabajadores; el mismo que no debe verse como gasto sino como inversión porque a futuro generara un impacto social, que contribuya a mejorar las relaciones interpersonales, elevar la calidad del servicio y la imagen de la entidad.

REFERENCIAS

- Aguero, & Cuellar. (2010). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: fedepalma, Uniminuto, UNAD. Obtenido de <https://repository.agrosavia.co/handle/20.500.12324/19458>
- Aguilar Z, & Marlo L. (2015). Plan de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú. Obtenido de

- https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Beunso Aires. Argentina: Ediciones, GRANICA S.A.
- Alonso C, Garcia M, Lopez P, & Amador G. (2 de mayo-agosto de 2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *HORIZONTE SANITARIO*, 17, 151-160. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592018000200151&script=sci_abstract
- Armas O, Llanos E, & Traverso H. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Ecotrv. Universidad, ISBN: 978-9942-960-29-0.
- Bendezu P. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, Vol. 14 (1). Enero- marzo 2019. Recuperado el 13 de octubre de 2020
- Bermudez, L. (2015- costa rica). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *INTERSEDES, Revista Electrónica de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica*, 16(33), pag 5.
- Buendía Sotelo, V. M. (2019). *Plan piloto de capacitación en el desempeño laboral y su impacto en los trabajadores del primer y segundo nivel de atención del Hospital Jorege Voto Bernales-ESSALUD, 2015*. Lima. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado el 12 de octubre de 2020
- Calapuja y Casquino . (2017). *Nivel de capacitación al personal obrero recolectores de residuos sólidos en la presencia de enfermedades profesionales en la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa, 2017*. Arequipa -Peru pg- 9: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Caro A. (2019). *Programa de capacitación y la gestión administrativa del IESTP "Perú*. Lambayeque. Chiclayo: Universidad César Vallejos. Recuperado el 12 de octubre de 2020
- Caro, M. (2018). *Programa de capacitación y la gestión administrativa del IESTP "Perú Japón" Chachapoyas 2018*. Chiclayo-Peru , pg 2: Universidad Cesar vallejos .

- Castillo C. (2022). Plan de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo - Piura-2019. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9290/Castillo%20Castillo%20Isaura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro V, Luna A, & Erazo Á. (Enero-Abril de 2020). Gestión del Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 184-203. Recuperado el 15 de Enero de 2020, de <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/html/>
- Chalán Z, Del Castillo C, Escudero A, Lamadrid E, & Valega C. (2018). LA EVOLUCIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS, 2008-2018. (*Bachiller*). Universidad Privada del Norte, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22391/Chal%c3%a1n%20Zu%c3%b1iga%2c%20Maria%20Mercedes%20%20Del%20Castillo%2c%20Karla%20Cecilia%20%20%20Ceron%20Raquel%2c%20Cynthia%20%20Escudero%20Advincula%2c%20Otilia%20%20Lamadrid%20Elera%2c%20%20H>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*.
- Corrales R. (2018). Capacitación y el Desarrollo de Habilidades del Personal Administrativo en la Atención al Cliente de la Universidad Nacional de Trujillo Año 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5178/Corrales%20Rodas%20Rosa%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortez S. (2017). *Capacitación del personal administrativo y calidad de servicio en el Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra Adriana Rebaza Flores-Amistad Perú-Japón*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en

- ADministraciòn, Universidad Nacional del Callao, Lima, Callao- Peru.
Recuperado el 12 de octubre de 2020
- Delgado B. (Enero -Junio de 2017). Gestion del Talento Territorial para el Desarrollo , Territorios que Aprenden. *VISION GERENCIAL*, p.87 -102.
- Diaz Ch. (2011). *Capacitacion y desempeño laboral de los empleados de la Comsiòn Federal de electricidad de la zona montemorelos-Linares, Nueva Leòn*. Mèxico. Nueva Leòn: Universidad de Montemorelos. Recuperado el 13 de octubre de 2020
- Figueroa P. (2017). *Talento humano y su relación con el desempeño laboral*. Tesis para optar el grado Acadèmico de Maestro en Gestìon Pùblica, Universidad Cèsar Vallejos, Lima, Lima. Recuperado el 12 de Octubre de 2020
- Hernandez S, Fernández C, & Baptista L. (2014). *Metodologia de la Investigaciòn*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Huamán W, & Tapia B. (2017). Diseño de un Plan de Capacitación Empresarial para mejorar la Administración del Micro Empresario del Mercado Central de Bambamarca, 2016. (*Grado de Bachiller*). Universidad Señor de Sipán, Bambamarca, Perú. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4386/Huaman %20Walter%20-%20Tapia%20Bustamante.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4386/Huaman%20Walter%20-%20Tapia%20Bustamante.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López P, Díaz B, Segredo P, & Pomares P. (enero-marzo de 2017). Evaluación de la Gestión del Talento Humano en Entorno Hospitalario Cubano. *Revista Cubana de Salud Pùblica*, 43(1), 3- 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21450963002>
- Martinez C, & Milian V. (2018). Propuesta de Capacitación de personal para mejorar la Calidad de Servicio del Restaurante Sumaq, Chiclayo, 2016. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4490/Martinez %20Castro%20-%20Milian%20Villanueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4490/Martinez%20Castro%20-%20Milian%20Villanueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza G, & Diaz M. (2019). *La Gestion del Talento Humano y su relación con la motivaciòn laboral de los colaboradores de EPSEL S.A., Chiclayo, 2017*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administraciòn, Universidad

Seño de Sipan, Lambayeque, Chiclayo. Recuperado el 12 de octubre de Octubre de 2020

- More M. (2017). *Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016*. Lambayeque. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. Recuperado el 12 de octubre de 2020
- Muñoz, Lazaro, Rodriguez & Ramon. (Julio -setiembre de 2017- Cuba). Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas. *Ciencias Holguín*, 23(3), pp 1- 16.
- Núñez J, & Brochero C. (2019). Talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las Empresas. (*Tesis Pregrado*). Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/51af3ed1-8712-45da-a974-53553a52ef25/content>
- Orellana Z. (2018). Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Villa María del Triunfo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28543>
- Pérez M, Vázquez G, & Levín K. (12 de 12 de 2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1872/187243745002/html/>
- Quiroz K. (2016). *GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE, 2016*. Chiclayo -peru, pg 16: Universidad Cesar vallejos.
- Rabines P. (2022). Plan de Capacitación al personal para mejorar la Calidad De Servicios al Cliente en la Empresa Combustibles Fernández SAC - 2019. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9256/Rabines%20Panduro%2c%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez Amado, A. (2014). *Capacitacion y desarrollo laboral de los empelados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*. México.

- Chiapas: Universidad de Montemorelos,. Recuperado el 13 de octubre de 2020
- Rodriguez D, & Santofimio M. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. (*Tesis Posgrado*). Universidad Libre de Colombia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez LI. (2017). *Capacitación y desempeño laboral en la empresa REDCOTEA S.A.C. Independencia*. Independencia, Lima: Universidad Cèsar Vallejos. Recuperado el 12 de ooctubre de 2020
- Rodriguez P, & Muñoz C. (2017). Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas. *Ciencias Holguin*, vol. 23(núm. 3), pp. 1-16. Recuperado el 13 de octubre de 2020
- Rojas S. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Tesis para optar el titulo de Psicólogo industrial/organizacional en el grado académico de Licenciado, Universidad Rafael Landivar, Ecuador, Quetzaltenango. Recuperado el 13 de octubre de 2020
- Salgado, Gomez & Carbajal. (Mayo -Agosto de 2016 - Cuba). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), pp 154-160.
- Salvador Ch. (2020). Programa de motivación para mejorar la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca-2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7187/Salvador%20Chinchay%20Nolberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santa M. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Siccha R. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de*

Chachapoyas-2018. Para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. Recuperado el 12 de octubre de 2020

Silva R, & Elmer A. (2018). *La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso Región Lambayeque*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Lambayeque. Recuperado el 13 de octubre de 2020

Valdivia Tasilla, M. E. (2018). *LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Cajamarca pag- 30: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.

Valenzuela C. (2018). *Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018. (Tesis Doctorado)*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39015/valenzuela_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallejos Ch. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: IDI. Instituto de investigaciones, ESPOCH. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. ISBN. 978-9942-14-271-9.

Vicla Ch. (2017). *Gestión del Talento Humano y su relación con la motivación en la Discoteca PK2 en Comas-2017*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejos, Lima, Comas. Recuperado el 12 de octubre de 2020

Villafane C. (2018). *Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017*. Ucayali-Peru pg-22: Universidad Cesar Vallejos.

Tabla 45: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | TIPO DE INVESTIGACIÓN | POB |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>Problema general ¿De qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020?</p> <p>Problemas Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de la Gestión del talento humano que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020? 2. ¿Cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020? 3. ¿Cómo se demuestra la relación de la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020? | <p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020</p> <p>Objetivo específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la Gestión del talento humano que viene aplicándose en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020 2. Analizar cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020 3. Demostrar la relación existente entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo, 2020 | <p>H1. Existe relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria Chiclayo, 2020</p> <p>H0. No existe relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria Chiclayo, 2020</p> | <p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Variable 2: Capacitación</p> | <p><u>Enfoque: Cuantitativo</u></p> <p>Investigación descriptiva/ correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>El diseño de la investigación de carácter no experimental/ transversal</p> <p>Esquema correlacional de hipótesis</p> <p>Donde: H = Hipótesis V1 = Gestión del talento humano V2 = Desempeño laboral</p> | <p>La p está por 3 Trab Mun MU 60 tra</p> |

Figura 39: Cuestionario



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA**

Cuestionario N°:.....

Estimado Trabajador de la Municipalidad de la Victoria, agradeceremos su gentil colaboración en el presente estudio de investigación, que tiene por objetivo conocer los niveles de capacitación en los trabajadores de la Municipalidad; para ello deberás responder las preguntas que se formulan, marcando las alternativas que estime conveniente.

Le aseguramos que su información tiene carácter confidencial y reservado, la misma que será utilizada única y exclusivamente para el objetivo señalado.

I.- INFORMACION GENERAL DEL USUARIO

1. Sexo: Hombre Mujer Edad

2. Estado civil: Casado soltero conviviente

3. Grupo ocupacional: Profesional Técnico Auxiliar Obrero

4. Grado de Instrucción:

| | | |
|------------|------------------|----------------------|
| Secundaria | Título Instituto | Título Universitario |
|------------|------------------|----------------------|

| ENUNCIADO | VALOR |
|--------------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | 4 |
| De acuerdo | 3 |
| En desacuerdo | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |

| No | ENUNCIADO | VALORACION | | | |
|------------------------------------|---------------------------|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO | | | | | |
| | INCORPORACION DE PERSONAS | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 1 | ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la institución son apropiados? | | | | |
| 2 | ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la institución son los más adecuados? | | | | |
| | PROCESO DE COLOCACION DE PERSONAL | | | | |
| 3 | ¿En la Institución se les oriente a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones? | | | | |
| 4 | ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | | | | |
| | RECOMPENSAR A LAS PERSONAS | | | | |
| 5 | ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | | | | |
| 6 | ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución? | | | | |
| 7 | ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la institución son oportunos? | | | | |
| | DESARROLLO DE LAS PERSONAS | | | | |
| 8 | ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | | | | |
| 9 | ¿La capacitación que recibe de la institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral? | | | | |
| | RETENER A LAS PERSONAS | | | | |
| 10 | ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo? | | | | |
| 11 | ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores? | | | | |
| | CAPACITACION | | | | |
| | INVENTARIO DE NECESIDADES DE CAPACITACION | | | | |
| 12 | ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales? | | | | |
| 13 | ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económicos para la capacitación de sus trabajadores? | | | | |
| | VARIALE CAPACITACION | | | | |
| | DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION | | | | |
| 14 | ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020? | | | | |
| 15 | ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares? | | | | |
| 16 | ¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva? | | | | |
| 17 | ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad? | | | | |
| 18 | ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | | | | |
| 19 | ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores? | | | | |
| | APLICACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION, | | | | |
| 20 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | | | | |
| 21 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual? | | | | |

| EVALUACION DE LOS RESULTADOS | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|
| 22 | ¿Considera que la Institución a invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020? | | | | |
| 23 | ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales? | | | | |
| 24 | ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores? | | | | |
| 25 | ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución? | | | | |

OBSERVACIONES:

Sugerencias para mejorar el servicio municipal.

Gracias por su colaboración

La Victoria, mayo del 2021

Figura 40: Validación por Juicio de Expertos

| INSTRUMENTO DE VALIDACION DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS | | |
|---|-------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | Mg. Onésimo Mego Nuñez | |
| 2. | Profesión | Magister en Administración |
| | Especialidad | Gestión de Estrategia Municipal |
| | Grado Académico | Doctor en Administración |
| | Experiencia Profesional | 10 AÑOS |
| | Cargo | Docente |
| Título de la Investigación: Gestión del Humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2020 | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Milagros Pozo Huamán |
| 3.2 | PROGRAMA DE PREGRADO | FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Académica Profesional de Administración |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | 1. Cuestionario (x) | |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <u>GENERAL</u> | Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo- 2020. |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> | <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la Gestión del talento humano que viene aplicándose en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. - Analizar cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. - Demostrar la relación existente entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020 |
| A continuación, se le presentan los Indicadores en forma de preguntas 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 | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
|-----------------------------------|---|----------------------------------|
| Gestiona de Talento Humano | | |
| 01 | ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la Institución son apropiados? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 02 | ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la Institución son los más adecuados? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 03 | ¿En la Institución se les oriente a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 04 | ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 05 | ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 06 | ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 07 | ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la Institución son oportunos? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 08 | ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 09 | ¿La capacitación que recibe de la Institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 10 | ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 11 | ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| CAPACITACIÓN | | |
| 12 | ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |

| | | |
|----|--|----------------------------------|
| 13 | ¿Cree que la Institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 14 | ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la Institución en el año 2019-2020? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 15 | ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 16 | ¿Considera que la capacitación que realice la Institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 17 | ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la Institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 18 | ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 19 | ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 20 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 21 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 22 | ¿Considera que la Institución a invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 23 | ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 24 | ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la Institución y de los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 25 | ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |

| | | |
|---------------------------|-------|--------|
| PROMEDIO OBTENIDO: | A () | D (): |
| 6. COMENTARIOS GENERALES | | |
| 7. OBSERVACIONES. Ninguna | | |



Juan Experto
DNI. 18461057

INSTRUMENTO DE VALIDACION DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | LUZ MARÍA DEL ROSARIO VARGAS PARDO | |
| 2. | PROFESIÓN | ADMINISTRADORA DE EMPRESAS |
| | ESPECIALIDAD | ADMINISTRACIÓN |
| | GRADO ACADÉMICO | MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 06 AÑOS |
| | CARGO | ANALISTA DE PRESUPUESTO |
| Título de la Investigación: Gestión del Humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2020 | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Milagros Pozo Huamán |
| | PROGRAMA DE PREGRADO | FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Académica Profesional de Administración |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | 1. Cuestionario (x) | |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | GENERAL Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. | |
| | ESPECÍFICOS - Diagnosticar la Gestión del talento humano que viene aplicándose en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. - Analizar cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. - Demostrar la relación existente entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020 | |
| A continuación, se le presentan los Indicadores en forma de preguntas 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 | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| Gestiona de Talento Humano | | |
| 01 | ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la Institución son apropiados? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 02 | ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la Institución son los más adecuados? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 03 | ¿En la Institución se les orienta a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 04 | ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 05 | ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 06 | ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 07 | ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la Institución son oportunos? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 08 | ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 09 | ¿La capacitación que recibe de la Institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 10 | ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 11 | ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| CAPACITACIÓN | | |
| 12 | ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |

| | | |
|----|--|----------------------------------|
| 13 | ¿Cree que la institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 14 | ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la institución en el año 2019-2020? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 15 | ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 16 | ¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 17 | ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 18 | ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 19 | ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 20 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 21 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 22 | ¿Considera que la institución a invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 23 | ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 24 | ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 25 | ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |

| | | |
|---------------------------|-------|--------|
| PROMEDIO OBTENIDO: | A () | D (): |
| 6. COMENTARIOS GENERALES | | |
| 7. OBSERVACIONES. Ninguna | | |



Mg. Luz María del Rosario Vargas Pardo
DNI. 70409185
CLAD: 21702

INSTRUMENTO DE VALIDACION DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Mg. Jhony Jiménez Collave |
| 2. | Administración | ADMINISTRADORA DE EMPRESAS |
| | Gestión Pública | ADMINISTRACIÓN |
| | Magister | MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL |
| | 3 Años | 06 AÑOS |
| | Especialista en Presupuesto | ANALISTA DE PRESUPUESTO |
| Título de la Investigación: Gestión del Humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2020 | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Milagros Pozo Huamán |
| | PROGRAMA DE PREGRADO | FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Académica Profesional de Administración |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | | 1. Cuestionario (x) |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo- 2020. | |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar la Gestión del talento humano que viene aplicándose en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. - Analizar cuál es el nivel de capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020. - Demostrar la relación existente entre la Gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo-2020 | |
| A continuación, se le presentan los Indicadores en forma de preguntas 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 | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
|----------------------------------|---|----------------------------------|
| Gestión de Talento Humano | | |
| 01 | ¿Considera que los procesos de reclutamiento de personal en la Institución son apropiados? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 02 | ¿Cree usted que los procesos de selección de personal en la Institución son los más adecuados? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 03 | ¿En la Institución se les orienta a los trabajadores en forma correcta en el desempeño de sus funciones? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 04 | ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 05 | ¿La remuneración que le otorga la Institución está de acuerdo con su nivel de capacitación? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 06 | ¿Con frecuencia recibe incentivos económicos de la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 07 | ¿Las prestaciones y servicios asistenciales de salud que recibe de la Institución son oportunos? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 08 | ¿Recibe con frecuencia capacitación de la Institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 09 | ¿La capacitación que recibe de la Institución ayuda a su desarrollo personal, profesional y laboral? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 10 | ¿Cómo evalúa la relación con su jefe y compañeros de trabajo? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 11 | ¿La Institución desarrolla actividades de higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| CAPACITACIÓN | | |
| 12 | ¿Conoce si la Institución cuenta con un diagnóstico de falencias de capacitación para los trabajadores municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |

| | | |
|----|--|----------------------------------|
| 13 | ¿Cree que la institución cuenta con los recursos humanos y económica para la capacitación de sus trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 14 | ¿Asistió a las capacitaciones que ha ejecutado la institución en el año 2019-2020? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 15 | ¿Estaría de acuerdo que la capacitación sea selectiva para funcionarios, técnicos y auxiliares? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 16 | ¿Considera que la capacitación que realice la institución siga un proceso y secuencia de planificación para ser más efectiva? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 17 | ¿Considera que los temas de capacitación que desarrolla la institución deben estar relacionados con los objetivos de la Municipalidad? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 18 | ¿Considera que la capacitación debe ser organizada por el área de recursos humanos? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 19 | ¿Cree que el cronograma de capacitación que elabore el área de recursos humanos sea de conocimiento de todos los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 20 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería presencial? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 21 | ¿Considera que la capacitación a los trabajadores municipales sería virtual? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 22 | ¿Considera que la institución a invertido parte de su presupuesto en la capacitación de sus trabajadores en el año 2019 -2020? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 23 | ¿La capacitación ejecutada ha sido a satisfacción de los trabajadores Municipales? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 24 | ¿La capacitación ejecutada ha cumplido los objetivos de la institución y de los trabajadores? | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 25 | ¿La capacitación ejecutada ha tenido impacto en la mejora de la atención a los usuarios en la institución? | A (X) D () SUGERENCIAS: |

| | | |
|---------------------------|------|-------|
| PROMEDIO OBTENIDO: | A() | D(): |
| 6. COMENTARIOS GENERALES | | |
| 7. OBSERVACIONES. Ninguna | | |


ALBA ROSA GONZALEZ COLLA
GLAD N° 1842

Figura 41: Carta de Autorización para recojo de información



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA

Honestidad y Trabajo

Ferreñafe, 25 de Mayo del 2021

Dra: Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP de Administración

AUTORIZA: Permiso y Apoyo para recojo de Investigación

Por el presente; el que suscribe el PROF. WILMER CASTILLO NUÑEZ; Jefe de la Unidad de Recursos Humanos – MDV; donde autorizo a la Alumna **Sra. Pozo Huamán Milagros Isabel**, identificada con DNI: N° 44064669; estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad "Señor de Sipán" del X Ciclo; para realizar el desarrollo de su Tesis de Investigación titulado: "Gestión del Talento Humano y la Capacitación de los trabajadores en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2020".

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente. -

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
UNIDAD DE PERSONAL
Prof. Wilmer Castillo Nuñez
JEFE

AV. UNIÓN N° 1696 ☎ 222930 - 273735 RUC: 20173119641
www.munilavictoriach.gob.pe LA VICTORIA - CHICLAYO

Figura 42: Resolución de Aprobación de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0359-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el provelido del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, 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 uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de Investigación, de los estudiantes del IX cdo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(a)
Facultad de Ciencias Empresariales

MSc. Sandra Mary Guerrero
SECRETARÍA ACADÉMICA (S)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1099-FACEM-USS-2020**

| Nº | AUTOR(S) | TITULO DE PROYECTO | LINEA DE INVESTIGACION |
|----|--|---|--------------------------------------|
| 1 | ADRIANZEN TICLLA FELIX JOEL SILVA QUEA FERNANDO | LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION EN LOS CUENTES DE LA CMAC AREQUIPA-AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2 | ALARCON ALARCON WENDY PAMELA CARDENAS RAMIREZ JANNIRA JULEISY | LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL BANCO DE CREDITO DEL PERU, OFICINA MERCADO MODELO, CHICLAYO-2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 3 | ASCENCIO JUAREZ LUISA ESMERALDA FERNANDEZ SUAREZ LESSLY JULIANA | COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CAJA SULLANA - OFICINA MOTUPE - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 4 | BARBOZA PABLO WENDY ESTEFANI YILGHEZ BECERRA KARINA ESMERALDA | MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN LA PICANTERIA MI DELFIN - CHICLAYO-2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 5 | BONILLA PERA MARVIN MARTINEZ PARRAGUEZ MARILUZ STEFANI | EL PROCESO DE INVENTARIOS Y EL CONTROL DE LAS VENTAS ONLINE EN LAS TIENDAS TORTOP, CHICLAYO, 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 6 | BUSTAMANTE SAYAVERDE WILDER IVAN LINARES PEREZ ALINA SELENIA | LOS PROCESOS DE COBRANZA Y LOS NIVELES DE MOROSIDAD EN LA CAJA PIURA S.A.C. AGENCIA CHOTA,2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 7 | CHILCON MONTEZA MARILIN AZUCENA FLORES INOÑAN JULIO GIANPIER | EL TRABAJO REMOTO Y EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DEL BCP, AGENCIA BALTA, CHICLAYO-2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 8 | CIEZA ROMERO YULISA DEL PILAR ROSILLO VARGAS OSCAR ROBERTO | EL DESEMPEÑO LABORAL Y LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS COLABORADORES DE LA CMAC TRUJILLO SA- AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO -2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 9 | CORDOVA GERNA EVELIN LISBETH VASQUEZ LOPEZ JOHN CHRISTOPHER | LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA INSIGHT PERU GROUP DE CHICLAYO-2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 10 | CORRALES DIAZ MABEL GALVEZ LLATAS YESSICA KARINA | LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN Y EL PROCESO DE LAS VENTAS EN UNA EMPRESA EXPORTADORA , CHICLAYO- 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 11 | CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA | EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPO - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 12 | DAMIAN DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO DE LA CRUZ CAJO JUNIOR ESTANLYN | ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y LA RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME, 2020. | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 13 | DE LA CRUZ GRANADOS NATALY STEPHANIE | ESTRATEGIAS DE VENTAS PARA CAPTAR NUEVOS CLIENTES EN LA EMPRESA NATALYS CATERING & BUFFET, PIGSI, CHICLAYO.2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimental

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

| Nº | AUTOR(S) | TITULO DE PROYECTO | LINEA DE INVESTIGACION |
|----|--|--|--------------------------------------|
| 14 | DEL AGUILA BERNAL LEONEL HUAMANCHUMÓ BANCES WILLIAN JOEL | MOTIVACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ENTEL PERU SA. REAL PLAZA ,CHICLAYO -2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 15 | DELGADO GUEVARA GUISELA MARIMAR | EL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LA VENTA DEL CAPE GRANO ORO EN LA COOPERATIVA AGRARIA SANTA ROSA L.T.D.A JAEN -2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 16 | DIEZ MARTINEZ LUISMIT JHORLEY SILVA SANCHEZ CRISTIAN ANDERSON | LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE PERSONAL EN LA EMPRESA V.R SOLUTIONS SEDE CHICLAYO - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 17 | ESCRIBANO ESCRIBANO JHON CARLOS MOISES PEREZ PEREZ SEILY | LA GESTION EMPRESARIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO A LOS CUENTES EN LA EMPRESA SEMAPE REPARACIONES & SERVICIOS , LIMA- 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 18 | FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI | EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L , CHICLAYO- 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 19 | FLORES GLISPE DEYSI ANALI IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH | GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C CHICLAYO 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 20 | JARA CORTÉZ LUIS MIGUEL VILLALOBOS CHAVEZ DE VASQUEZ ENEIDA JANET | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ATENCIÓN A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE EN LA VICTORIA - CHICLAYO 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 21 | LAM RAMIREZ ALEJANDRO ABRAHAM PAREDES MORALES LUCERO ANABELL | ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE LA EMPRESA KAR&MA SAC, CHICLAYO -2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 22 | MEDINA FLORES FLOR MARIA SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON | EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 23 | MEJIA CABRERA LORENA ELIZABETH TANTA LOZANO NILDER HECTOR | LA CALIDAD DE SERVICIO Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA QUAWI , CHIMBOTE - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 24 | MESONES DAVILA LESLI ADRIANA ROJAS HAYA EDITH DEL PILAR | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KONECTA ,CHICLAYO- 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 25 | POZO HUAMAN MILAGROS ISABEL | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020. | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 26 | ROJAS SAAVEDRA MONICA VANESSA YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA | PROCESO DE SELECCION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGIA ESPACIO Y CONFORT S.A.C,JAEN-2020. | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

| N° | AUTOR(S) | TITULO DE PROYECTO | LINEA DE INVESTIGACION |
|-----------|---|---|--------------------------------------|
| 27 | SUCLIFE LLONTOP ROCY PAOLA TANTARICO HUANCAS MARLY JANET | MARKETING MIX PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE ELECTRO ORIENTE S.A. AMAZONAS , CAJAMARCA,JAEN -2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 28 | TELLO JARAMILLO MAGGIE LIZBETH TORRES MENDOZA SANDRA JOSEFINA | MARKETING MIX PARA LA CAPTACIÓN DE NUEVOS CLIENTES EN HOTEL AMERICA CHICLAYO- 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 29 | VASQUEZ MONJA MARIA CECILIA | PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN MIBANCO AGENCIA LA VICTORIA, CHICLAYO-2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 30 | WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH | LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO-2020. | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 31 | ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR | LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA MOTIVACION EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROVISION PERU SAC- 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Figura 43: Formato N° T1-VRI-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DE LOS AUTOTÉS

(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 26 de Julio del 2021

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán

Presente.-

La suscrita:

Pozo Huamán Milagros Isabel, con DNI N° 44064669.

En la calidad de autor (a) exclusivos de la Investigación Titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020"; presentado y aprobado en el año 2021; como requisito para optar el Título de Profesional Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración por medio del presente escrito 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 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 N° 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 |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| Pozo Huamán Milagros Isabel | 44064669 |  |

Figura 44: *Fotografías de Trabajadores llenando el cuestionario*



Figura 45: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis de Investigación



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° **1099-FACEM-USS-2020**, presentado por el/la Bachiller, **MILAGROS ISABEL POZO HUAMAN**, con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23 %** 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, 24 de Julio de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

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

Figura 46: Reporte de Similitud (Turnitin)

| Reporte de similitud | |
|--|------------------------------------|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, | Milagros Isabel Pozo Huamán |
| RECuento DE PALABRAS | RECuento DE CARACTERES |
| 16268 Words | 91064 Characters |
| RECuento DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 79 Pages | 1.3MB |
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Jul 19, 2023 12:50 PM GMT-5 | Jul 19, 2023 12:51 PM GMT-5 |
| ● 23% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base | |
| <ul style="list-style-type: none">• 19% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 16% Base de datos de trabajos entregados• 5% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Cross | |
| ● Excluir del Reporte de Similitud | |
| <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado | |
| Resumen | |