



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CANCHIS - SICUANI, 2023”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento y desarrollo organizacional

**PRESENTADO POR:**

Bach. Sharon Antuanet Campana Macedo.

COD.ORCID

<https://orcid.org/0009-0002-0496-4942>

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL:**

Licenciada en Administración

**ASESOR:**

Dr. Waldo Alex Pando Diaz

COD.ORCID

<https://orcid.org/0000-0002-9142-0953>

**CUSCO – PERÚ**

**2004**




### Metadatos

<b>Datos del autor</b>	
Nombres y Apellidos	Sharon Antuanet Campana Macedo
Número de documento de identidad	72468883
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0002-0496-4942">https://orcid.org/0009-0002-0496-4942</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	Waldo Alex Pando Diaz
Número de documento de identidad	
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9142-0953">https://orcid.org/0000-0002-9142-0953</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado (jurado 1)</b>	
Nombres y apellidos	DR. WALDO ENRRIQUE CAMPAÑA MORRO
Número de documento de identidad	23998983
<b>Jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	MGT. ANGELA CORNEJO ROJAS
Número de documento de identidad	41922103
<b>Jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	DR. JOSE LUIS VALENCIA VILA
Número de documento de identidad	23930110
<b>Jurado 4</b>	
Nombres y apellidos	MGT. EDDY VIZCARRA MEJIA
Número de documento de identidad	23942440
<b>Datos de la investigación</b>	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento y desarrollo organizacional



# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS - SICUANI, 2023

*por Sharon Antuanet Campana Macedo*



Dr. Waldo Alex Pando Diaz  
Asesor

**Fecha de entrega:** 04-abr-2024 08:46p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2330751793

**Nombre del archivo:** NO\_EN\_LA\_MUNICIPALIDAD\_PROVINCIAL\_DE\_CANCHIS\_-\_SICUANI,\_2023.pdf  
(811.34K)

**Total de palabras:** 23998

**Total de caracteres:** 137310



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CANCHIS - SICUANI, 2023”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento y desarrollo organizacional

**PRESENTADO POR:**

Bach. Sharon Antuanet Campana Macedo.

**COD.ORCID**

<https://orcid.org/0009-0002-0496-4942>

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL:**

Licenciada en Administración

**ASESOR:**

Dr. Waldo Alex Pando Diaz

**COD.ORCID**

<https://orcid.org/0000-0002-9142-0953>

  
**Dr. Waldo Alex Pando Diaz**  
**Asesor**

**CUSCO – PERÚ**

**2024**



# PROVINCIAL DE CANCHIS - SICUANI, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL  
TUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

Dr. Waldo Alex Pando Diaz  
Asesor

6%

2

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

5%

3

[repositorio.uandina.edu.pe](https://repositorio.uandina.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

4

[repository.eafit.edu.co](https://repository.eafit.edu.co)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

1%

6

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad TecMilenio

Trabajo del estudiante

1%

8

[repositorio.unasam.edu.pe](https://repositorio.unasam.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



## Recibo digital


Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Sharon Antuanet Campana Macedo  
Título del ejercicio: TESIS  
Título de la entrega: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PR...  
Nombre del archivo: NO\_EN\_LA\_MUNICIPALIDAD\_PROVINCIAL\_DE\_CANCHIS\_-\_SIC...  
Tamaño del archivo: 811.34K  
Total páginas: 95  
Total de palabras: 23,998  
Total de caracteres: 137,310  
Fecha de entrega: 04-abr.-2024 08:46p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2330751793

1

**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS  
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CANCHIS - SICUANI 2023"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Comportamiento y desarrollo organizacional

PRESENTADO POR:  
Bach. Sharon Antuanet Campana Macedo.  
COD ORCID  
<https://orcid.org/0009-0002-0496-4942>

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESION  
Licenciada en Administración

ASESOR:  
Dr. Waldo Alex Pando Diaz  
COD ORCID  
<https://orcid.org/0000-0002-9142-0953>

CUSCO – PERÚ  
2024

  
**Dr. Waldo Alex Pando Diaz**  
Asesor



## PRESENTACIÓN

Honorable Decano de la Ilustre Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Prestigiosa Universidad Andina del Cusco:

Me dirijo a usted y a los miembros del tribunal cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Tengo el honor de presentar ante su distinguida atención la investigación titulada "Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Canchis - Sicuani, 2023", con la meta de alcanzar el tan anhelado título de Licenciado en Administración.

El propósito central de esta investigación es explorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2024. Espero con ansias su aprobación y evaluación, siguiendo las directrices y estándares metodológicos aceptados por la comunidad científica y las normativas de la Universidad Andina del Cusco

Atentamente.

Campana Macedo, Sharon Antuanet



## AGRADECIMIENTO

Desearía extender mi más profundo reconocimiento a todos aquellos que han intervenido y han sido esenciales para el avance de esta investigación, aportando valiosa información y datos fundamentales que enriquecieron significativamente nuestro trabajo. Su influencia ha sido clave en la comprensión y profundización de nuestro tema.

En primer lugar, deseo expresar mi profundo agradecimiento hacia mi familia por su apoyo inquebrantable y su paciencia a lo largo de esta difícil travesía. Su constante ánimo fue mi fuerza en los momentos más difíciles.

A mi equipo de investigación y profesores, agradezco por su orientación experta y sus valiosas aportaciones que enriquecieron este trabajo. Sus conocimientos y perspectivas han sido fundamentales para el desarrollo de mis ideas.

A mis amigos, quienes compartieron palabras de aliento y alegría en cada paso, les agradezco por su amistad invaluable. Su apoyo emocional fue un bálsamo en los momentos de tensión.

Finalmente, agradezco a mí misma por la dedicación y el esfuerzo invertido. Este logro no solo es el resultado de conocimientos adquiridos, sino también de perseverancia y determinación.

Cada uno de ustedes ha dejado una marca imborrable en este proyecto, y por eso, les estoy profundamente agradecida





## DEDICATORIA

“A mi apreciado padre, Antonio, y a mi querida madre, Hilda, cuyos corazones generosos han sido la luz que ha guiado cada paso de mi camino con un amor incondicional y una sabiduría inestimable. A mi amada hermana mayor, Leydi, cuya presencia ha sido un faro de alegría y un apoyo constante en los momentos más desafiantes. No tengo palabras suficientes para expresar la profundidad de mi gratitud por el amor inagotable y el sacrificio desinteresado que han brindado en cada etapa de mi vida. En esta humilde dedicatoria, deseo reconocer y honrar su impacto indeleble en mi existencia. Con todo mi amor y admiración, les dedico este pequeño tributo como testimonio de mi eterna gratitud.”.

Campana Macedo, Sharon Antuanet.



## RESUMEN

En este estudio de investigación, se persiguió el objetivo general de "Describir cómo se lleva a cabo la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Canchis - Sicuani, 2023". Para abordar este propósito, la variable en cuestión fue evaluada a través de seis dimensiones: procesos para integrar, comprometer, utilizar, recompensar, desarrollar, supervisar talentos y competencias. Se seleccionó un enfoque metodológico cuantitativo, empleando un diseño descriptivo no experimental. La población de estudio abarcó a 192 trabajadores, entre nombrados, permanentes y CAS de la municipalidad provincial de Canchis-Sicuani, a quienes se les aplicó un cuestionario.

Se llevó a cabo el análisis de datos utilizando las herramientas estadísticas proporcionadas por los programas SPSS y Excel.

Los hallazgos adquiridos se detallan a continuación: En relación al proceso para integrar talentos y competencias, se obtuvo un promedio de 3.14, indicando que es poco adecuado. En los procesos para comprometer talentos y equipos, el promedio fue de 3.17, revelando que es poco adecuado. En los procesos para utilizar talentos y competencias, el promedio fue de 3.05, indicando que es poco adecuado. En el proceso para recompensar talentos y equipos, se registró un promedio de 2.98, mostrando que es poco adecuado. En el proceso para desarrollar talentos, equipos y organizaciones, el promedio fue de 2.77, calificando como poco adecuado. En el proceso para supervisar talentos y equipos, se consiguió una cifra promedio de 3.46, revelando que es adecuado. Asimismo, el resultado final de la variable gestión del talento humano arrojó un promedio de 3.10, calificando como poco adecuado.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, integrar, comprometer, utilizar, recompensar, desarrollar, supervisar.



## ABSTRACT

In this research study, the general objective of "Describe how human talent management is carried out in the provincial municipality of Canchis- Sicuani, 2023" was pursued. To address this purpose, the variable in question was evaluated through six dimensions: processes to integrate, engage, use, reward, develop, supervise talents and competencies. The methodology adopted was a quantitative approach, with a non-experimental descriptive design. The study population included 192 workers, including appointed, permanent and CAS of the provincial municipality of Canchis- Sicuani, to whom a questionnaire was applied. The data were analyzed using the SPSS and Excel statistical programs.

The results obtained were the following: In relation to the process to integrate talents and competencies, an average of 3.14 was obtained, indicating that it is not very adequate. In the processes to engage talents and teams, the average was 3.17, revealing that it is not very adequate. In the processes to use talents and competencies, the average was 3.05, indicating that it is not very adequate. In the process to reward talents and teams, an average of 2.98 was recorded, showing that it is not very adequate. In the process to develop talents, teams and organizations, the average was 2.77, qualifying as poorly adequate. In the process to supervise talents and teams, an average of 3.46 was obtained, revealing that it is adequate. Likewise, the final result of the human talent management variable showed an average of 3.10, qualifying as not very adequate.

**Keywords:** Human talent management, integrate, commit, use, reward, develop, supervise.



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	1
AGRADECIMIENTO .....	2
DEDICATORIA .....	3
RESUMEN .....	4
ABSTRACT.....	5
INDICE DE TABLAS .....	10
ÍNDICE DE FIGURAS .....	12
CAPÍTULO I .....	14
INTRODUCCIÓN .....	14
1.1. Planteamiento del Problema .....	14
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problemas Específicos .....	16
1.3. Objetivos de la Investigación.....	17
1.3.1. Objetivo General:.....	17
1.3.2. Objetivos Específicos: .....	17
1.4. Justificación de la Investigación .....	17
1.4.1. Relevancia Social.....	17
1.4.2. Implicancias Prácticas.....	18
1.4.3. Valor Teórico .....	18
1.4.4. Utilidad Metodológica .....	18
1.4.5. Viabilidad o Factibilidad.....	18
1.5 Delimitación de la Investigación .....	19



1.5.1. Delimitación Temporal .....	19
1.5.2. Delimitación espacial.....	19
1.5.3. Delimitación Conceptual .....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	21
2.1.3. Antecedentes Locales.....	23
2.2. Bases Legales.....	26
2.3. Bases Teóricas .....	26
2.3.1. Gestión del Talento Humano .....	26
2.3.2. Modelo de Procesos de la Gestión del Talento Humano .....	27
2.4. Marco Conceptual.....	38
2.4.1. Puesto.....	38
2.4.2. Giro de Personal.....	38
2.4.3. Capacidad.....	38
2.4.4. Cultura Organizacional .....	38
2.4.5. Balance Social.....	39
2.4.6. Proceso.....	39
2.4.7. Reingeniería .....	39
2.4.8. Mercado de Talentos.....	39
2.4.9. Realimentación .....	40



2.4.10. Autonomía.....	40
2.4.11. Diagnóstico .....	40
2.5. Variables .....	40
2.5.1. Variable Independiente .....	40
2.5.2. Conceptualización de Variables.....	41
2.5.3. Operacionalización de Variables .....	42
CAPÍTULO III.....	43
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Enfoque de la Investigación.....	43
3.2. Nivel o Alcance del Estudio .....	43
3.3. Diseño de la Investigación .....	43
3.4. Población y Muestra .....	43
3.4.1. Población.....	43
3.4.2. Muestra .....	44
3.5. Técnica.....	44
3.5.1. Técnica.....	44
3.5.2. Instrumento .....	44
3.5.3. Procesamiento de Datos .....	45
CAPÍTULO IV .....	46
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
4.1 Presentación y Fiabilidad del Instrumento Aplicado .....	46
4.1.1. Presentación del Instrumento.....	46
4.1.2. Fiabilidad del Instrumento Aplicado .....	47



4.2. Resultados respecto a los Objetivos Específicos .....	48
4.2.1. Procesos para integrar Talentos y Competencias.....	48
4.2.2. Procesos para Comprometer a Talentos y a los Equipos .....	52
4.2.3. Procesos para utilizar Talentos y Competencias.....	56
4.2.4. Procesos para recompensar Talentos y Equipos .....	60
4.2.5. Procesos para desarrollar a los Talentos, Equipos y a las Organizaciones .	64
4.2.6. Procesos para supervisar Talentos y Equipos. ....	68
4.3. Resultados respecto al Objetivo General .....	72
4.3.1. Comparación Promedio de las Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano.....	73
CAPÍTULO V.....	76
DISCUSIÓN .....	76
5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos .....	76
5.2. Limitaciones del Estudio.....	76
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	76
5.4. Implicancias del Estudio .....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	83
ANEXOS .....	85



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Conceptualización de la variable</i> .....	41
Tabla 2	<i>Operacionalización de variables</i> .....	42
Tabla 3	<i>Población</i> .....	43
Tabla 4	<i>Organización de los elementos del cuestionario</i> .....	46
Tabla 5	<i>Descripción de la Baremación y escala de interpretación</i> .....	47
Tabla 6	<i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	47
Tabla 7	<i>Indicadores de la Dimensión procesos para integrar talentos y competencias</i> .....	48
Tabla 8	<i>Procesos para integrar talentos y competencias</i> .....	49
Tabla 9	<i>Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para integrar talentos y competencias</i> .....	51
Tabla 10	<i>Indicadores de la Dimensión Procesos para comprometer a los talentos y los equipos</i> .....	52
Tabla 11	<i>Procesos para comprometer a los talentos y los equipos</i> .....	53
Tabla 12	<i>Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para comprometer a los talentos y los equipos</i> .....	55
Tabla 13	<i>Indicadores de la dimensión procesos para utilizar talentos y competencias</i> .....	56
Tabla 14	<i>procesos para utilizar talentos y competencias</i> .....	57
Tabla 15	<i>Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para utilizar talentos y competencias</i> .....	59
Tabla 16	<i>Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar talentos y equipos</i> .....	60
Tabla 17	<i>Procesos para recompensar talentos y competencias</i> .....	62
Tabla 18	<i>Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar los talentos y equipos</i> .....	63
Tabla 19	<i>Indicadores de la Dimensión procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones</i> .....	64
Tabla 20	<i>procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones</i> .....	65
Tabla 21	<i>Evaluación del Promedio de los Indicadores en la Dimensión de Procesos para Fomentar el Desarrollo de Talentos, Equipos y Organizaciones</i> .....	67
Tabla 22	<i>Indicadores de la Dimensión procesos para supervisar talentos y equipos</i> .....	68
Tabla 23	<i>procesos para supervisar talentos y equipos</i> .....	69





Tabla 24 <i>Evaluación del Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para supervisar talentos y equipos</i> .....	71
Tabla 25 <i>Gestión del talento humano</i> .....	72
Tabla 26 <i>Comparativa del promedio entre las diversas dimensiones de la variable Gestión del talento humano.</i> ....	73



## ÍNDICE DE FIGURAS

figura 1 <i>Formula</i> .....	44
Figura 2 <i>Indicadores de la Dimensión procesos para integrar talentos y competencias</i> .....	48
Figura 3 <i>Procesos para integrar talentos y competencias</i> .....	50
Figura 4 <i>Comparación promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para integrar talentos y competencias</i> .....	51
Figura 5 <i>Indicadores de la Dimensión procesos para comprometer a los talentos y los equipos</i> .....	52
Figura 6 <i>Procesos para comprometer a los talentos y los equipos</i> .....	54
Figura 7 <i>Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para comprometer a los talentos y los equipos</i> .....	55
Figura 8 <i>Indicadores de la Dimensión procesos para utilizar talentos y competencias</i> .....	56
Figura 9 <i>Procesos para utilizar talentos y competencias</i> .....	58
Figura 10 <i>Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión proceso para utilizar talentos y competencias</i> .....	59
Figura 11 <i>Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar talentos y equipos</i> .....	60
Figura 12 <i>procesos para recompensar talentos y equipos</i> .....	62
Figura 13 <i>Comparación promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar talentos y equipos</i> .....	63
Figura 14 <i>Indicadores de la Dimensión procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones</i> .....	64
Figura 15 <i>procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones</i> .....	66
Figura 16 <i>Evaluación del Promedio de los Indicadores en la Dimensión de Procesos para Fomentar el Desarrollo de Talentos, Equipos y Organizaciones</i> .....	67
Figura 17 <i>Indicadores de la Dimensión procesos para supervisar talentos y equipos</i> .....	68
Figura 18 <i>procesos para supervisar talentos y equipos</i> .....	70
Figura 19 <i>Evaluación del Promedio de los Indicadores de los procesos para supervisar talentos y equipos</i> .....	71
Figura 20 <i>Gestión del talento humano</i> .....	72



Figura 21 *Comparativa del promedio entre las diversas dimensiones de la variable Gestión del talento humano.* ..... 74



## CAPÍTULO I

### Introducción

#### 1.1. Planteamiento del Problema

A lo largo del tiempo, la gestión del talento humano ha experimentado cambios significativos influenciados por diversos factores ya sea económico, ambiental, sociales, políticos, tecnológicos y otros, incluyendo el nombre del área que ahora se considera como talento humano esto debido a que se ha profundizado más la investigación y se ha convertido en uno de los temas, más significativo y relevante en las empresas y organizaciones, ya que el éxito o fracaso está vinculado a estos cambios, en muchos casos ocurre que las empresas y organizaciones que no le dan una debida importancia se han visto afectadas en sus resultados y objetivos por no saber gestionar de manera adecuada al talento humano, así mismo en el contexto empresarial que engloba todos los aspectos y las condiciones de una empresa se debe probar que tienen conocimientos previos, experiencia en el área, así como también plantear estrategias que nos ayuden a enfrentar situaciones y cambios repentinos para obtener buenos resultados.

A escala internacional, la gestión del capital humano ha tomado una gran jerarquía en las organizaciones del ámbito público y privado, reconociendo que la administración de las personas es fuente muy importante para lograr resultados y el éxito en las empresas. Asimismo, todas las empresas ofrecen sus servicios y productos a través de su personal, considerando y aprovechando sus habilidades, conocimientos y competencias porque depende en gran medida en ellos el éxito de sus intereses.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo [OIT (2017)], durante un evento titulado "Encuentro con Educadores: los empleos del futuro" convocado en Lima por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Perú, se subrayó la importancia de considerar el talento humano tanto como un objetivo final o como un medio para el progreso en América Latina y el Caribe. Esta perspectiva fue enfatizada por Fernando Vargas, quien es especialista del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) de la OIT.

A escala nacional, tanto las organizaciones públicas como privadas no han demostrado un interés adecuado ni la debida importancia a pesar de tener conocimiento sobre el tema. La gestión del talento humano se ha depreciado en estas entidades debido a la falta y manejo adecuado de esta información, así mismo puede ser debido a que no hay constantes charlas o capacitaciones incluso



supervisión de los organismos públicos que puedan actualizarlos en el tema, ya que, en la actualidad, se han introducido en los procesos de gestión nuevas técnicas que han optimizado la administración del personal, contribuyendo así a proporcionar servicios de calidad a la población.

En el contexto local se encuentra al Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, quien tiene el deber y la responsabilidad de operar y atender las necesidades de los habitantes mediante la alcaldía y el consejo municipal, contribuyendo así a satisfacer sus necesidades, por lo tanto, se ha notado que no llegan a concluir con las metas programadas por la gestión, esto puede ser causado por una planificación e implementación deficientes de un proceso de gestión en el capital humano en la institución que pueden ser la causa de este problema, repercutiendo en los resultados del servicio a la población.

En cuanto a los procesos para integrar talentos y competencias, se observa que no hay una buena planificación en la publicación de las convocatorias, por lo que no llega a muchos profesionales interesados en postular, también se ha notado que se da mayor oportunidad o preferencia a personas que tenga un tipo de relación o vínculo político con la actual gestión lo cual implica que el personal no sea apto para el puesto generando dificultades al momento de realizar sus funciones, así mismo no se toma en cuenta los aspectos suficientes que garanticen un buen personal.

Con respecto a las operaciones para comprometer a los talentos y equipos, en el Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, se percibe que no hay una adecuada integración y compromiso del personal, por lo tanto, no se generaría un adecuado desenvolvimiento de sus funciones llevando a una baja productividad, asimismo se refleja en el bienestar y condiciones de vida laboral; del mismo modo existe una escasa comunicación y relación laboral entre los trabajadores, todo ello genera que la atención sea deficiente y los tiempos de espera en el servicio a la población sean largos.

En cuanto al proceso para utilizar talentos y competencias, no se percibe que ya métodos adecuados donde se precise el contenido de las tareas a realizar, por lo que el personal que recién se esté integrando la institución tenga que consultar e improvisar en sus funciones generando un bajo rendimiento laboral el cual lleva al incumplimiento de las metas y objetivos del puesto asimismo esto repercute de manera negativa en la institución generando retrasos en el papeleo y documentación de los trámites provocando que el servicio a la población sea deficiente.



Respecto a las operaciones para recompensar a los talentos, y equipos, el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, siendo una de las mayores beneficiarias en cuanto al presupuesto que les asigna el gobierno central, no promueve la motivación en sus trabajadores ya sea brindado reconocimientos o incentivos por los logros alcanzados dentro de la institución, teniendo que conformarse con la remuneración que ellos perciben además de cumplir con las prestaciones sociales que se le otorgan por ley.

En cuanto a las operaciones conjuntas para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones, los administradores de la municipalidad no promueve las capacitaciones constantes, ya que al trabajador no se le brinda el conocimiento necesario sobre las herramientas y competencias que necesita para completar sus labores positivamente, tampoco implementa programas de desarrollo del talento que permita descubrir y desarrollar sus destrezas y capacidades en los trabajadores, así mismo realizar foros que permita la intervención de los trabajadores en el momento de tomar decisiones, aportando con propuestas o soluciones que de alguna manera pueda ayudar a resolver problemas o ideas de mejora en el rendimiento de las áreas, Lo que puede generar un impacto positivo en los logros y metas de la institución.

En cuanto al proceso de supervisión de talento y equipos, en el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, Parece que la base de datos de la institución no contiene la cantidad adecuada de información sobre el personal, el cual dificultaría el proceso de rotación, reconocimiento y promoción, lo cual vino generando conflictos internos, mala imagen y perjuicio a la población, pues no se estarían desarrollando de la mejor manera las actividades y proyectos propios de la institución.

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1. Problema General***

¿Cómo es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?

### ***1.2.2. Problemas Específicos***

- ✓ ¿Cómo son los procesos para integrar talentos y competencias en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis - Sicuani, 2023?
- ✓ ¿Cómo son los procesos para comprometer a talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?



- ✓ ¿Cómo es el proceso para agregar talentos y competencias en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?
- ✓ ¿Cómo son los procesos para recompensar a los talentos y equipos, en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?
- ✓ ¿Cómo son los procesos para desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?
- ✓ ¿Cómo son los procesos de supervisión de talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1. Objetivo General:***

Describir como es la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Canchis - Sicuani, 2023

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos:***

- ✓ Describir como son los procesos para integrar talentos y competencias en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.
- ✓ Describir como son los procesos para comprometer a talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.
- ✓ Describir como son los procesos para agregar talentos y competencias en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.
- ✓ Analizar como son los procesos para recompensar a los talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.
- ✓ Describir como son los procesos para desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.
- ✓ Describir como son los procesos de supervisión de talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### ***1.4.1. Relevancia Social***

Dentro de este marco de investigación se dio conocer un estudio basado en las operaciones conjuntas que se llevan a cabo en la gestión del talento humano, beneficiando así al Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, 2023 en la administración de sus actividades, generando una mayor productividad y eficiencia, De igual manera, buscando perfeccionar la atención



proporcionada a los ciudadanos y respaldando la influencia positiva en el ámbito social, promoviendo así el bienestar y el desarrollo de la comunidad en su totalidad.

#### ***1.4.2. Implicancias Prácticas***

De manera similar, el estudio llevó consigo implicancias prácticas, dado que nace la obligación de comprender y tratar la problemática de la gestión del talento humano en la Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, 2023. Esto se lleva a cabo con el propósito de mejorar y lograr los objetivos definidos por la entidad de manera más eficiente y efectiva. Asimismo, este análisis proporciona una base sólida para la implementación de estrategias innovadoras y sostenibles que contribuyan al crecimiento y desarrollo a largo plazo de la comunidad local.

#### ***1.4.3. Valor Teórico***

Este proyecto de estudio implicó una exhaustiva investigación que abarcó una amplia búsqueda de información y un estudio minucioso, fundamentado en diversas teorías, libros y aportes de autores relevantes en el campo de la gestión del talento humano. Se priorizó el análisis de aspectos cruciales, como las dimensiones que engloban los diversos procesos de gestión que deben ser integrados de manera efectiva en entidades como el municipio. Además, se efectuó una minuciosa exploración de la literatura existente, abordando tanto las perspectivas teóricas como los estudios empíricos relacionados, con el fin de garantizar un enfoque completo y riguroso en la investigación.

#### ***1.4.4. Utilidad Metodológica***

El estudio reciente posibilitó la creación de una nueva herramienta de análisis de datos para la variable de gestión del talento humano. Además, al adoptar un enfoque cuantitativo, se podrán realizar comparaciones significativas entre diferentes dimensiones de la gestión del talento y evaluar el impacto de intervenciones determinadas. Esto no solo beneficia a la institución municipal estudiada, sino que también proporciona un modelo metodológico cuestionable para otras municipalidades que deseen realizar evaluaciones cuantitativas de sus propias experiencias en la gestión del talento humano.

#### ***1.4.5. Viabilidad o Factibilidad***

La viabilidad de esta investigación se sustenta en una serie de factores fundamentales. La pertinencia actual del tema en el ámbito municipal se ha respaldado mediante un análisis exhaustivo de la literatura y una evaluación de las necesidades reales identificadas en el campo. Además, la disponibilidad de recursos adecuados y la colaboración institucional con la





municipalidad han sido gestionadas de manera transparente y ética, asegurando así el respaldo preciso para efectuar el estudio de forma efectiva. Asimismo, se han obtenido los permisos requeridos, lo que garantiza el cumplimiento de todas las regulaciones éticas y legales pertinentes. La adopción de una metodología cuantitativa se justifica por su capacidad para generar resultados objetivos y verificables, lo que fortalece la credibilidad y la validez de los hallazgos. Se espera que los resultados de esta investigación no solo enriquezcan el conocimiento en el campo de la gestión del talento, sino que también tengan un impacto positivo en la institución y en la comunidad en general, proporcionando recomendaciones prácticas y soluciones aplicables a los desafíos identificados.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### ***1.5.1. Delimitación Temporal***

La investigación se cometió en el segundo semestre del año 2023.

### ***1.5.2. Delimitación espacial***

La investigación se concretó en el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani ubicado en el Jr. 28 de Julio N° 128 en el centro de la plaza de armas.

### ***1.5.3. Delimitación Conceptual***

El proyecto de investigación estuvo fundamentado en la teoría de la administración del talento humano, además de mostrar su impacto en el bienestar y desarrollo de los empleados, así como en el servicio ofrecido a la comunidad. Además, se delimitó el ámbito geográfico al Municipio Provincial de Canchis - Sicuani, con la finalidad de ubicar la investigación en un marco específico y relevante. Esta decisión proporciona un marco concreto para el estudio, permitiendo un enfoque más detallado y centrado en las necesidades y dinámicas locales.



## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

##### *Antecedente 1:*

El artículo científico, de la investigación denominada “la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito empresarial” realizado por Gaspar Castro (2021) publicada en la revista polo del conocimiento, presentó por objetivo principal estudiar la relevancia de la administración del talento humano y cómo afecta al rendimiento laboral en la consecución del éxito empresarial, con una metodología de carácter descriptivo, alcance no experimental, con referencias teóricas llegando a la valoración:

PRIMERO. El capital humano se ha afirmado como un recurso fundamental para el crecimiento y desarrollo de las empresas, siendo reconocido por las organizaciones en la actualidad. La capacitación y el desarrollo de las habilidades del personal se han vuelto prioritarios, adaptándose a sus funciones específicas. La gestión del talento humano, como elemento funcional clave dentro de las organizaciones, se encarga de administrar de manera eficiente al capital humano y sus destrezas para ejecutar funciones de manera efectiva. Al implementar una gestión segura y de alto nivel en el talento humano, se promueve un desempeño laboral óptimo, lo que fortalece el compromiso del equipo con los objetivos, la misión, la visión, la cultura y las políticas de la organización, favoreciendo así al logro del éxito empresarial.

SEGUNDO. Todo empresario o emprendedor quiere ver su negocio triunfar, y aquí es donde la gestión del talento humano juega un papel fundamental. Es como el ingrediente secreto que ayuda a que todo funcione a la perfección. Es importante entender la trascendencia del capital humano en las empresas. Cada persona tiene sus propias habilidades especiales que, cuando se desarrollan al máximo, no solo benefician a la persona, sino que también hacen que la empresa funcione de manera más eficiente y positiva.

##### *Antecedente 2:*

En la tesis realizada por Carvacho Enríquez (2021) en la universidad de Chile, presento un proyecto de investigación nombrado “El futuro de la gestión de recursos humanos internacional- El Manejo de Personal Global – Estrategia, Análisis, y Procesos”, para optar al grado de magíster en gestión y dirección de empresas, cuyo objetivo fue analizar los modelos básicos existentes



(insourcing o tradicional y outsourcing o nuevo) de gestión de la división de recursos humanos internacional y la combinación de ambos. En este caso, se centró este estudio en la industria de extracción de minerales y la minería, con una metodología de investigación comparativa, llegando a la conclusión:

PRIMERO. Las organizaciones deben optimizar el retorno de inversión en sus empleados, independientemente de su ubicación. En consecuencia, es crucial reconocer el impacto significativo que la movilidad internacional y sus programas afines tienen en el reclutamiento y la retención de talento. Es fundamental comprender a fondo las estrategias para promocionar y comercializar estos programas de movimiento interno como parte integral de la gestión de recursos humanos a nivel internacional y en el ámbito global.

SEGUNDO. Considerando lo mencionado anteriormente en la investigación, se puede afirmar que el capital humano es un recurso sumamente crucial en las organizaciones y constituye la base de su éxito. Asegurando que aquellos encargados de la gestión del capital humano deben ser conscientes de la necesidad de desarrollar e implementar las contribuciones de los empleados, así como evaluar su desempeño. Además, es importante planificar acciones y objetivos para lograr una mejorar continuamente. Sin embargo, no siempre se cuentan con los equipos necesarios para enfrentar estos retos. Los directivos también reconocen que llevar a cabo una planificación estratégica permitirá optimizar la culminación de metas a corto, mediano y largo plazo.

### ***2.1.2. Antecedentes Nacionales***

#### ***Antecedente 1***

Espinoza & Montalvo (2021) presentaron la tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional en la Universidad Continental que tuvo por propósito analizar el talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la zona registral N.º VIII Sede Huancayo cuyo alcance fue descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental en el cual se ha utilizado un cuestionario de 19 preguntas que brindan el dictamen de los colaboradores conjuntamente a la administración del capital humano llegando a la valoración:

PRIMERO. Para empezar, el estudio que se realizó establece que el desempeño laboral es influenciado significativamente por la gestión del talento humano en el personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, se demostró que si



existe una correlación exacta y buena, esto quiere decir que si la administración del capital humano va aumentando contantemente, progresa el rendimiento laboral de su personal administrativo , así mismo ambas variables se influncian mutuamente resultando con un mayor sentido de identificación y lealtad por parte del personal hacia la entidad. Esto contribuye a la formación de relaciones positivas y contribuir a establecer un entorno de trabajo próspero.

SEGUNDO. Determina que el conocimiento causa un buen impacto en el rendimiento laboral del administrador de la institución, señalando que el administrador manifiesta su rentabilidad profesional de una manera apropiada mediante su formación intelectual, debido a que todos tienen estudios superiores.

TERCERO. La investigación indica que las habilidades tienden a genera una influencia positiva en la eficiencia laboral del administrador de la entidad, ya que poseen destrezas y competencias que les permiten desempeñarse eficientemente en sus roles. Esto se traduce en la contribución de ideas y esfuerzos efectivos tanto en el trabajo en equipo como para el beneficio de la institución.

CUARTO. La investigación también nos demuestra que el comportamiento y la postura de los empleados de administración desempeñan un rol crucial en el rendimiento laboral, así mismo en la producción y eficiencia, lo cual se descubre en el momento preciso donde el personal muestra una buena actitud al dar su mejor esfuerzo en realizar sus actividades y resolver problemas con razón y madurez.

QUINTO. De igual manera, en la investigación se señala que el personal administrativo debe mejorar sus aptitudes y recursos para el cumplimiento de sus tareas habituales, en el cual se percibe una falta de formación para el fortalecimiento y actualización a la información coordinada, Así mismo, se debe tener la capacidad de mejorar las actitudes para el desempeño de sus tareas, completando con la incorporación de nuevas herramientas que les permita desenvolverse de mejor manera en la entidad.

SEXTO. La investigación también ha confirmado que la motivación influye de manera notable en el rendimiento laboral, demostrando una correlación buena moderada. Este hecho aprueba que el personal de administración pretende reforzar los programas de incentivos y motivación que les permita guiarlos hacia un alto rendimiento y a su deseo de dedicar una gran energía para lograr las metas de la organización.



***Antecedente 2:***

Arias Mercado (2019) presento la tesis denominada “El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro”, para optar el título doctoral en Ciencias Administrativas en la universidad nacional mayor de San Marcos, la cual tuvo como finalidad establecer la influencia de la gestión del capital humano en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro 2016, Con una metodología aplicada y un alcance explicativo correlacional de diseño no experimental que involucró métodos como revisión conceptual de literatura científica y documentos, observación directa mediante visitas al Municipio Distrital, encuestas y entrevistas, lo que condujo a la valoración:

PRIMERO. El recurso humano posee una importancia significativa y ejerce influencia en la orientación y gestión de la municipalidad. Además, fortifica los modelos basados en capacidades, incorporando habilidades y aptitudes para un eficaz progreso en la gestión de los funcionarios públicos. Este enfoque mejora el rendimiento laboral, incrementa la destreza funcional y contribuye al cumplimiento de la visión y misión institucional. Se destaca que contar con habilidades y destrezas gerenciales beneficia la atención y el servicio a la población, ofreciendo soluciones eficientes y efectivas a los clientes. Este desarrollo se alcanza mediante la experiencia y la superación de desafíos.

***2.1.3. Antecedentes Locales***

***Antecedente 1:***

Álvarez Jara (2020) presento el proyecto de investigación titulado "Gestión del talento humano en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani – 2020", formando parte de los requisitos para obtener el título de licenciado en Administración en la Universidad Andina del Cusco. El objetivo principal de este proyecto fue describir la gestión del talento humano en los colaboradores de la institución. Para conseguir esto, se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo con un diseño de investigación no experimental y un alcance descriptivo, se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario virtual, aplicado a 30 colaboradores de la entidad, lo que condujo a las conclusiones obtenidas.

PRIMERO. Dentro del ámbito de la gestión de talento humano en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, arrojo un puntaje malo en la estadística, con un promedio de 2.56, en cuanto a la admisión de personas, mantenimiento y su ampliación no hay una gestión precisa en la estructura organizacional de la entidad financiera esto



se debió a que no existe buenas condiciones ambientales el cual no les permite realizar sus funciones debidamente, así como también no cuenta con tecnologías actualizadas que les permita el progreso de la misma.

SEGUNDO. En la evaluación del proceso de admisión de nuevos miembros en la cooperativa, se identificó que se encuentra en un nivel deficiente, reflejando un promedio de 2.41 en los resultados. Esto sugiere que el proceso de convocatoria a candidatos no es adecuado. Además, se observó que en la etapa de selección no se lleva a cabo una revisión exhaustiva del personal que se integra a la institución.

TERCERO. En el proceso aplicativo de personas se encuentra con un promedio igual de 2.48, lo que indica una altura deficiente, esto debido a que los procesos en las actividades de capacitación y orientación para el rendimiento de sus funciones, presenta faltas ocasionado que haya rotación de personal, así como niveles altos de ansiedad, tiempo perdido y las expectativas bajas en la calidad de trabajo del personal, lo que ocasiona malos resultados en sus actividades.

CUARTO. En los procedimientos de indemnización de personas resulto un promedio de 2.55 que indica un nivel deficiente, esto por la baja expectativa de las retribuciones que se les asigna a la personal, esto también en los incentivos y recompensas que programa la institución, así como también no se les retribuye con pagos adicionales lo cual género que no se alcancen las metas propuestas

QUINTO. El procedimiento de operación del progreso de personas en la cooperativa de ahorro y crédito, arrojo un promedio igual a 2.65 que revela que está aún nivel regular, esto debido a la defectuosa realización del desarrollo de competencias del personal, por qué no cuenta con un plan de capacitación especializado, generando que el empleado no se desenvuelva de manera eficiente en sus actividades.

SEXTO. En la gestión de la retención de empleados en la cooperativa Santo Domingo de Guzmán, se registró un promedio final de 2.49, señalando una altura que es considerada regular. Esto se atribuye a la ausencia de entornos psicológicos y ambientales propicios que permitan a los trabajadores rendir en sus funciones de una manera efectiva. Además, se indica que la cooperativa no asegura el bienestar y salud ocupacional de sus empleados, lo que genera riesgos en la realización de sus tareas diarias.

SÉPTIMO. Para los procedimientos de Monitoreo de personas en la Cooperativa Santo Domingo de Guzmán, arrojo un promedio de 2.78 que muestra que está regular, mencionando que



no hay un adecuado seguimiento y orientación hacia el personal y que tampoco cuenta con una red de indagación que acceda a los empleados estar al tanto de los problemas en las áreas.

***Antecedente 2:***

Álvarez Mescco & Herrera Quispe (2019) presentaron su trabajo de tesis titulado "Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Urubamba – 2019" como parte del proceso para obtener el título de licenciados en Administración en la Universidad Andina del Cusco. El objetivo principal de la tesis fue comprender la administración del capital humano del personal del Municipio Provincial de Urubamba en el año 2019. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicó una metodología cuantitativa con un enfoque descriptivo y diseño no experimental. Las herramientas utilizadas fueron encuestas y un cuestionario como instrumento. Como resultado de este estudio, se alcanzó a la siguiente valoración:

PRIMERO. Concluye que la gestión del capital humano en el Municipio Provincial de Urubamba es de nivel medio, arrojando un 48% en las estadísticas realizadas a 152 trabajadores, así mismo indica que se ha llegado a fortalecer en cierta medida una implementación de talentos teniendo en cuenta o como base principal el recurso intelectual mediando los procedimientos de gestión.

SEGUNDO. En la relación a la dimensión incorporación de personas se calificó como bueno, porque sigues de manera adecuada las actividades o procesos de la selección del personal eligiendo aun personal competente y que tenga destrezas y competencias de acuerdo al puesto en el que se les requiere.

TERCERO. Con relación a su dimensión de colocar personas se obtuvo un resultado regular en lo que menciona que la entidad no tiene un M.O.F que este actualizada en cual este especificada las tareas que se debe realizar en el puesto, la cual permita al nuevo integrante desenvolver sus actividades con mayor eficacia evitando conflictos y faltas, así mismo se da de manera irregular las instrucciones del puesto en las diferentes áreas de la entidad.

CUARTO. En su dimensión compensación de personas obtuvieron un resultado regular el cual menciona que el personal no se encuentra conforme a la retribución que se les asigna y no cuentas con las presentaciones de incentivos que permita a los colaboradores sentirse motivados y satisfechos al lograr sus objetivos.

QUINTO. En resumen, en la dimensión Desarrollo de personas se logró un resultado bajo que revela que es malo, por lo que se dice que la entidad no atiende las necesidades en cuanto a





preparación, instrucción y formación, por lo que el personal no se desarrolla de manera personal ni profesional esto debido a que la orientación que se les brinda es con un tema general de interés relativo, así mismo no apostando por el desarrollo de la entidad y del personal hacia el futuro.

SEXTO. En cuanto a la retención de personal, se obtuvo un resultado considerado regular. Se concluye que la institución no realiza un seguimiento apropiado en la atención a los trabajadores, lo que resulta en la falta de un ambiente laboral positivo y de confianza, afectando su desempeño en las tareas diarias y la adecuación de sus entornos laborales.

SÉPTIMO. Finalmente, en el procedimiento de auditar personas se logró un puntaje regular en cual concluye que la institución cumple parcialmente con la supervisión de las mismas en cuanto a las políticas y buenas prácticas de sus colaboradores en una que otra área.

## **2.2. Bases Legales**

- ✓ Constitución Política del Perú - Art. 21°, 191, 196°.
- ✓ Ley N.º 30057. Ley del Servicio Civil.
- ✓ Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- ✓ Ley N 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ✓ Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento el D.S. 072-2003-PCM y su reglamento.
- ✓ Ley No. 29060 Ley del Silencio Administrativo.
- ✓ Decreto Ley N°19414, Ley de Defensa, Conservación e Incremento del Patrimonio Documental de la Nación y su reglamento.
- ✓ Decreto Supremo N°070-2013-PCM modifica el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo No. 072-2003-PCM.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2020) indica que la gestión del talento humano fortalece la administración, la cual comprende el proceso de la planificación, estructuración, supervisión y coordinación, contribuyendo a mejorar el cumplimiento de todas las funciones. Así, el trabajo se realiza no de manera individual, sino mediante la asistencia de todos los individuos que integran la unidad. Por lo tanto, se logra alcanzar metas y objetivos, añadiendo valor a los resultados. (p. 13)

Según Alonso et al. (2018) el recurso humano es valioso por lo tanto es el único capaz de expresar preferencias, tomar decisiones y utilizar recursos, así mismo una gestión apropiada es





esencial para lograr un rendimiento óptimo tanto en las organizaciones como en el sistema de salud en su totalidad. Como se menciona, es gracias a una gestión buena del capital intelectual, en el cual se alcanzan las metas y objetivos de los sistemas de salud.

Enciso y Porras-Jiménez (2011), como se citó en Silva Giraldo et al. (2020) comprende que la gestión del talento humano ha atravesado transformaciones a lo largo de un periodo considerable, transitando desde el departamento de recursos humanos, cuya función se centraba en la contratación, nómina y beneficios, hasta su evolución actual como un área orientada a lograr un impacto auténtico de los empleados en el desarrollo empresarial. Por lo tanto, la inquietud se concentra en la formación de equipos y empleados competentes el cual se comprometan e identifiquen con los fines de la organización.

### ***2.3.2. Modelo de Procesos de la Gestión del Talento Humano***

Según Chiavenato (2020, p. 13) el proceso es una secuencia programada de actividades el cual tiene como finalidad alcanzar los objetivos y metas propuestas, por lo cual es importante desarrollar formas de evaluar y medir cada proceso con el fin de mejorar y alinearlas con las estrategias objetivas de la organización, por lo tanto, se aplica 6 procesos básicos en la administración del talento humano denominados.

- ✓ Proceso para integrar talentos y competencias.
- ✓ Proceso para comprometer a los talentos y los equipos.
- ✓ Proceso para utilizar talentos y competencias.
- ✓ Proceso para recompensar a los talentos y equipos.
- ✓ Proceso para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones.
- ✓ Proceso para vigilar a los talentos y a los equipos”

#### **2.3.2.1. Procesos para Integrar Talentos y Competencias.**

De acuerdo a Chiavenato el proceso para integrar talento y competencias se refiere a las actividades que se deben implementar para incluir personal y competencias en la empresa. (2020, p. 13)

El conjunto de operaciones para incluir a personas simboliza las acciones de entrada a la organización de los postulantes, quienes pueden poseer atributos y habilidades personales Vallejo Chávez. (2016, p. 47)



***Indicadores:***

***A. Reclutamiento***

El reclutamiento constituye el método que la organización emplea para atraer candidatos en el mercado profesional con un objetivo el cual es abastecer el proceso de selección y, al mismo tiempo, incorporar las competencias necesarias. De manera precisa, el reclutamiento opera como un proceso de divulgación en el cual la organización anuncia y promete oportunidades de empleo en el mercado laboral. (2020, p. 99)

- 1. Reclutamiento interno.** Chiavenato (2020) “Fundamenta principalmente en la identificación de candidatos que ya forman parte de la institución, con el propósito de trasladarlos o promoverlos hacia funciones más estimulantes y desafiantes”. (p. 101)

***Características del reclutamiento interno:***

- ✓ *Son vacantes cubiertos por trabajadores promovidos y seleccionados en la organización.*
- ✓ *Se presentan integrantes de la misma organización.*
- ✓ *Los aspirantes son conocidos por la entidad y también pasaron por los procedimientos de por selección y capacitación, lo cual ha sido evaluado por su desempeño.*
- ✓ *Se les ofrece a los empleados propios quienes puede escalar a mejores puestos y desarrollarse como profesional.*

- 2. Reclutamiento externo.** Chiavenato (2020, p. 101) explica que el reclutamiento externo se fundamenta en candidatos que no forman parte de la organización y que atraviesan un proceso de selección.

***Características del reclutamiento externo:***

- ✓ *Son vacantes que serán cubiertos por candidatos externos que serán debidamente seleccionados para ingresar a la institución.*
- ✓ *Son directamente reclutados por el mercado de talentos.*
- ✓ *Son candidatos desconocidos y nuevos para la institución que deben ingresar por una serie de pruebas y evaluaciones de selección.*

***B. Selección***

La elección de talentos y habilidades actúa como un filtro que facilita la selección de individuos potencialmente aptos para la organización, aquellos que poseen las cualidades esenciales para sobresalir en el puesto. (2020, p. 115)



### **1. Métodos de selección:**

- ✓ *Entrevista de selección: dirigidas y libres de ruta definida.*
- ✓ *Pruebas de conocimiento y capacidad: conocimientos competentes, cultura general, idiomas.*
- ✓ *Verificaciones psicológicas: pruebas de aptitud.*
- ✓ *Verificación de la personalidad: pruebas expresivas, pruebas proyectivas, inventarios.*
- ✓ *Métodos de simulación: dinámica de grupo, psicodrama, dramatización.*

### **2. Procedimientos para la selección:**

- ✓ *Solicitud de empleo: falta de apreciaciones adecuadas*
- ✓ *Entrevista inicial de tamización: carencia de conocimientos y habilidades suficientes*
- ✓ *Pruebas y exámenes de selección: resultados deficientes*
- ✓ *Entrevistas: falta de aptitud y comportamiento desfavorable*
- ✓ *Examen médico: incapacidad física para el trabajo*
- ✓ *Análisis y decisión final: potencial bajo. (p. 139)*

#### **2.3.2.2. Procesos para comprometer Talentos y Equipos.**

Según Chiavenato (2020, p. 13) este proceso se basa en crear condiciones psicológicas y ambientales que puedan ser satisfactorias al momento de realizar actividades dentro de la organización, incluyendo la administración de la cultura organizacional, la disciplina, el clima laboral, higiene, y el mantenimiento de la relación sindical.

En lo que concierne a la administración del capital humano tiene como objetivo no solo atraer a personas con habilidades, sino también asegurar que se sientan satisfechas y estimuladas a largo plazo en la organización. Esto se consigue al garantizar términos y condiciones físicos, psicológicas y sociales propicios. (Vallejo Chávez, 2016, p. 103)

#### **Indicadores:**

**A. Socialización Organizacional.** Chiavenato define que la socialización organizacional es la interacción entre nuevos miembros y un sistema social que se incorporan en la organización, también la socialización es un conjunto de actividades en el cual el nuevo integrante estudia un sistema de normas, valores y modelos de conducta necesarios para la organización, permitiendo que los individuos se integren de manera adecuada. (2020, p. 164)

#### **1. Etapas de la socialización organizacional a partir de onboarding:**

- ✓ *Captación: compromiso, lealtad, satisfacción y permanecía.*



- ✓ *Adaptación a las contingencias: amiguismo, camarería, aceptación de norma y valores, insinder.*
- ✓ *Integración: entrenamiento, experiencias, requisito del trabajo, papel, relaciones interpersonales.*
- ✓ *Etapa inicial: ingreso a la organización, expectativas, búsqueda de información y comprensión, aprendizaje.*

## **2. Métodos de socialización organizacional:**

- ✓ *Procesos de selección: esta se inicia desde las entrevistas de selección, permitiendo obtener desde ya información y sus funciones acerca del puesto de trabajo*
- ✓ *Contenido del puesto: al inicio se le brinda al colaborador tarea sencilla, la cual va aumentando su dificultad a medida como se va desarrollando*
- ✓ *Supervisor como tutor: los colaboradores tendrán un tutor asignado que le permitirá adaptarse a la organización brindando información y orientación e integrarlo socialmente al equipo de trabajo.*
- ✓ *Equipo de trabajo: Se enfatiza el impacto positivo que tiene la socialización en el equipo de trabajo en términos de rendimiento.*
- ✓ *Programa de inducción: Son capacitaciones que se les brinda a los colaboradores en cuál se les familiariza con los objetivos, visión, misión y cultura organizacional, actitudes y comportamientos de la entidad.*
- ✓ *Mentor o patrocinador: tiene como objetivo formar a sus colaboradores brindando herramienta que ayuden en su formación.*

**B. Salud y Calidad de Vida en el trabajo.** Chiavenato (2020) precisa, considerando diversos aspectos fundamentales que influyen directamente en el bienestar de los trabajadores. Esto implica no solo su bienestar físico, sino también el ambiente laboral en el que se despliegan, salud mental y emocional. Estos aspectos son esenciales para garantizar la comodidad y satisfacción de los empleados en la conformidad de sus ocupaciones diarias.

### **1. Aspectos relacionados con la calidad de vida en el entorno laboral:**

**a. Factor de primer orden:** *Son las actividades que desarrolla el colaborador según el puesto de trabajo dentro de la entidad. (2020, p. 166)*

- ✓ *El trabajo: actividad básica que realiza el colaborador cotidianamente*



**b. Factor de segundo orden:** *Son las relaciones con el entorno.*

- ✓ *El supervisor inmediato*
- ✓ *El proveedor interno*
- ✓ *El cliente interno*
- ✓ *Los subordinados*

**c. Factor de tercer orden:**

- ✓ *Directrices y políticas de la empresa*
- ✓ *Los amigos y compañeros*
- ✓ *Ambiente psicológico*
- ✓ *Ambiente físico*
- ✓ *Remuneración fija o variable y prestaciones*
- ✓ *Los clientes externos*

**d. Factor de cuarto orden:**

- ✓ *Imagen de la empresa*
- ✓ *Satisfacción personal*
- ✓ *Autonomía*
- ✓ *Variedad de las tareas*
- ✓ *Identidad del trabajo*
- ✓ *Realimentación*
- ✓ *Reconocimiento*
- ✓ *Perspectiva del futuro*

**e. Factor de quinto orden:**

- ✓ *Misión organizacional*
- ✓ *Visión organizacional*
- ✓ *Cultura organizacional*
- ✓ *Estructura organizacional*
- ✓ *Valores principios*
- ✓ *Estilo de administración*
- ✓ *Estrategias organizacionales*



### 2.3.2.3. Procesos para agregar Talento y Competencias.

Chiavenato sostiene que en este proceso se utiliza para diseñar actividades que los empleados realizaran apoyando y orientando en sus competencias, mejorando su desempeño en la entidad. (2020, p. 13)

Previo a organizar y ubicar a los empleados, es crucial centrarse en desarrollar un diseño organizacional que incluya la estructura de los puestos y la correspondiente evaluación del rendimiento. (Vallejo Chávez, 2016, p. 61)

#### **Indicadores:**

**A. Diseño del Trabajo.** Chiavenato (2020) “Atestigua que, en el diseño de puesto se detalla cómo se estructuran los roles, responsabilidades y relaciones en cada posición laboral. Esto implica una cuidadosa planificación del contenido de cada método de trabajo, así como la posición de cada empleado dentro de la estructura organizativa. Esta planificación incluye también la organización y coordinación de actividades y tareas para garantizar la eficiencia y la efectividad en el desempeño laboral”. (p. 212)

#### **1. Condiciones básicas para diseñar un puesto:**

- ✓ *Contenido del puesto: tarea y actividades que debe desempeñar el colaborador.*
- ✓ *Métodos y proceso de trabajo: la forma o manera en la que se debe realizar las actividades.*
- ✓ *Responsabilidad: el superior inmediato.*
- ✓ *Autoridad: es la persona que debe supervisar el trabajo de sus colaboradores.* (p. 214)

**B. Gestión del Desempeño.** Chiavenato (2020) “Menciona que es un grupo de habilidades o conjunto de competencias y características de la conducta o rendimiento de una persona, asimismo es la acción de cumplir, ejecutar actividades determinadas de tal modo que puedan obtener los resultados y objetivos de la institución”.

#### **1. Etapas del Desempeño:**

- ✓ *Planeación, Abarca toda la definición del ambiente que involucrara a los talentos en el desempeño de sus actividades.*
- ✓ *Implementación, Son Todos los medios necesarios que brinda la organización para el desempeño de sus funciones.*
- ✓ *Liderazgo y ejecución, para un buen desempeño de los talentos, debe haber una persona que lidere y le brinde el apoyo, orientación, capacitación y motivación necesaria para el desenvolvimiento de sus actividades.*



- ✓ *Realimentación, Se basa en analizar y evaluar los resultados por lo menos diaria y semanalmente. (pp. 247-248)*

#### **2.3.2.4. Procesos para Recompensar a los Talentos y Equipos.**

Chiavenato, menciona que este proceso es para incentivar a los equipos y personal, satisfaciendo sus necesidades y expectativas, mejorando su desempeño y productividad en el puesto de trabajo. (2020, pág. 13)

Recompensar implica proporcionar retribución, premio y reconocimiento por los servicios prestados por una persona. La retribución es un elemento básico para ordenar a los empleados en términos de compensación, retroalimentación y reconocimiento por su rendimiento en la organización. (Vallejo Chávez, 2016, p. 83)

#### ***Indicadores:***

**A. Remuneraciones.** Chiavenato (2020) muestra que tanto los empleados como los gerentes, considerados como dos grupos clave para la organización, tienen el interés de dedicar recursos financieros, tiempo, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades. No obstante, esta dedicación está condicionada a la seguridad de obtener una compensación adecuada que satisfaga sus necesidades. (p. 282)

#### ***1. Componentes en la Remuneración Total:***

- ✓ *Remuneración básica: salarios semanales o mensuales.*
- ✓ *Incentivos salariales: son los premios, bonos, participación de utilidades y remuneración variable.*
- ✓ *Incentivos no financieros: en el cual se da la elección de compra de acciones, reparto de acciones, colaboración en las metas, bienes de premio y viajes.*
- ✓ *Prestaciones: seguros médicos, seguros de vida, comidas subsidiadas, transporte subsidiado, etc. (2020, p. 283)*

**B. Incentivos.** Chiavenato (2020) menciona que la remuneración no basta para impulsar al personal, asimismo es necesaria impulsar continuamente para obtener resultados, realizando programas de remuneración variable o flexible que pueda motivar y entusiasmar al personal, repercutiendo de manera positiva en la entidad.

#### ***1. Tipos de Recompensas Financieras:***

- ✓ *Recompensas que se otorga cuando se logra los objetivos de la empresa.*
- ✓ *Recompensas vinculadas con la antigüedad del trabajador.*



- ✓ *Recompensas por un rendimiento rotundamente excepcional.*
- ✓ *Recompensas que se otorgan cuando hay buenos resultados de las áreas, equipos o unidades.*
- ✓ *Recompensas relacionadas con un aumento de la competencia profesionales.*
- ✓ *Recompensas relacionadas con el grado de complejidad del trabajo con el propósito de estimular esta última, así como el crecimiento profesional.*

**C. Prestaciones y Seguridad Social.** Chiavenato (2020) lo define como pensiones y bonificaciones que las entidades otorgan al personal en forma de una recompensa agregada en sus honorarios, esto incluye una diversidad de beneficios y ayuda como soporte médico hospitalario, alimentación segura de vida, transporte y gratificaciones por antigüedad. (p. 330)

**1. Etapas del diseño del plan de prestaciones:**

- ✓ *Formar objetivos y estrategias de prestaciones, estas decisiones dependen de las metas que se intenta alcanzar con dichas prestaciones.*
- ✓ *Evaluar necesidades y expectativas, estas deben satisfacer las insuficiencias y expectativas de los trabajadores.*
- ✓ *Comprender a todos los colaboradores y sindicatos, esto requiere una amplia participación y consulta, asimismo sugerir planes de prestación.*
- ✓ *Definir el contenido del plan, dentro de esta ya se debe tener las expectativas y necesidades de los trabajadores.*
- ✓ *Organizar la plataforma básica y prestaciones, dentro de esta se tiene que reunir, negociar y contratar organizaciones de servicios médicos, hospitalarios, etc.*
- ✓ *Comunicar las prestaciones, se les debe brindar información amplia en el cual se pueda incluir folletos, boletines, informes, evaluaciones, reportes, etc. (pp. 335-336)*

**2.3.2.5. Proceso para Desarrollar a los Talentos, Equipos y Organizaciones.**

Chiavenato (2020, p. 13) define que este proceso se utiliza para capacitar y aumentar el progreso profesional y personal de los trabajadores y de los equipos que conforma la organización.

Desarrollar a individuos no se limita a proporcionar referencias para que adquieran nuevos conocimientos, prácticas y destrezas; implica ofrecer información fundamental para que adopten nuevas cualidades, creen opiniones y conceptos, alterando sus prácticas habituales y comportamientos, convirtiéndolos en personas más eficaces en sus labores. (Vallejo Chávez, 2016, p. 91)





**Indicadores:**

**A. Capacitación.** Chiavenato (2020) explica que la capacitación como un proceso en el que se prepara a los individuos para realizar sus actividades de manera eficaz en las ocupaciones específicas del puesto, así mismo a través de la capacitación se desarrollan competencias en los individuos, para que puedan ser productivas, innovadoras y creativas.

**1. Tipos de cambio de conducta a través de la formación:**

- ✓ *Trasmitir información, todo en lo que respecta a la institución, como reglas, políticas, servicios, productos, clientes.*
- ✓ *Desarrollo de habilidades, prepararlos para el cumplimiento y operación de labores, máquinas, equipos y herramientas.*
- ✓ *Desarrollo de comportamiento, cambio de actitudes negativas, concientizar y sensibilizar.*
- ✓ *Desarrollo de conceptos, desarrollo de ideas que aporten en el pensar de las personas.*
- ✓ *Construir competencias, desarrollar competencias individuales dirigidas al objetivo de la organización. (p. 355)*

**B. Desarrollo de Talentos y de Organización.** La promoción del desarrollo del talento está dirigida hacia el futuro a mediano y largo plazo, reconociendo la existencia de ciertas habilidades previas en el talento ya capacitado, las cuales contribuyen a un crecimiento profesional que trasciende las tareas actuales. Chiavenato (2020, p. 383)

**1. Modelos para el Desarrollo de Talentos:**

- ✓ *Rotación de puestos, Esto tiene que ver con el movimiento que hace el personal por diferente puesto incrementado sus habilidades y conocimientos.*
- ✓ *Puestos de asesoría, Brinda oportunidades a las personas que tienen potencial para ocuparse de diferentes áreas de la institución con la vigilancia de un gerente.*
- ✓ *Aprendizaje basado en la práctica, es un método de formación que facilita la colaboración y cooperación entre individuos para colaborar en la ejecución de proyectos en común.*
- ✓ *Actividad en equipo, Es una oportunidad para que el personal participe en las actividades, siendo por lo general de naturaleza temporal y efímera.*
- ✓ *Intervención en cursos y seminarios externos, Es una manera del desarrollo personal y profesional mediante clases, cursos, seminarios que brinda la organización, para mejorar el comportamiento y actitud de la persona.*



### 2.3.2.5. Procesos de Supervisión de Talentos y Equipos.

Chiavenato Menciona que es un proceso en el cual se da un búsqueda y control correspondiente de los movimientos que realiza el personal para comprobar los resultados, esto incluye métodos de información y base de datos. (2020, p. 13)

Supervisar implica perseguir, conducir, orientar, conservar y inspeccionar el cumplimiento de las normas, políticas y reglamentos establecidos en la organización. Consiste en examinar las operaciones y tareas para garantizar que se logren satisfactoriamente las metas y objetivos de la organización. (Vallejo Chávez, 2016, p. 117)

#### **Indicadores:**

**A. Banco de datos.** Opera como un mecanismo estructurado y regulado para recopilar y almacenar datos, con la intención de generar y ganar información útil, mediante el uso de algoritmos informáticos y tecnologías de inteligencia artificial, estas reseñas son manuales que sirven de base para resolver problemas, asimismo la gestión del talento humano necesita utilizar diversas bases de datos que permitan al usuario conseguir y almacenar reseñas por ej. (p. 423)

- ✓ Registro de talentos.
- ✓ Búsqueda de puestos.
- ✓ Búsqueda de secciones.
- ✓ Registro de remuneraciones.
- ✓ Registro de prestaciones.
- ✓ Registro de capacitación.
- ✓ Registros de candidatos externos.
- ✓ Registro de candidatos internos.
- ✓ Registro médico.
- ✓ Otros registros.

**B. Sistemas de Información.** Tiene por objetivos administrar y a su vez brindar apoyo, de manera que trabajando conjuntamente se ayuda reducir costos, procesando información de manera efectiva, asimismo ayudando a tomar decisiones junto a los gerentes y colaboradores. (p. 425)



**1. Herramientas de Información utilizadas en la gestión de Talento Humano:**

- ✓ *Formación de un plan estratégico de la GTA como información básica que se pueda establecer de manera efectiva.*
- ✓ *Planteamiento de programas y objetivos y buenas prácticas en la GTH.*
- ✓ *Controles y registros de los colaboradores, un efecto operacional en la nómina de salarios, aguinaldo, días feriados, retrasos y faltas, etc.*
- ✓ *Testimonios sobre los incentivos, remuneraciones, prestaciones, datos de reclutamiento y selección, desarrollo, capacitación, etc. Como base para tomar decisiones administrativas.*
- ✓ *Informes sobre secciones y puesto, análisis, comparaciones y costos.*
- ✓ *Base de datos de los talentos que existe interna y externamente en la organización y de las competencias que puedan estar disponibles para lograr resultados en la entidad. (p. 426)*



## **2.4. Marco Conceptual**

### **2.4.1. Puesto**

La creación del concepto de puesto surgió debido a la segmentación de tareas impuesta por el antiguo modelo burocrático tradicional. De manera similar, al igual que el organigrama convencional y clásico tienen sus respectivas jurisdicciones y secciones, que también emanan del modelo burocrático, está siendo reemplazado por actuales modelos organizativos. De esta manera, los puestos evolucionan gradualmente hacia actividades. (2020, p. 210)

### **2.4.2. Giro de Personal**

El movimiento o cambio de empleados en la organización, también conocida como "turnover", surge cuando algunos empleados dejan la organización y se integran nuevos miembros para ocupar sus posiciones dentro de la organización, experimenta un proceso incesante y dinámico de cambios y ajustes que se realizan de manera continua en el transcurso de los años, todo con el objetivo de preservar su integridad y permanecer competitiva en el mercado. (p. 83)

### **2.4.3. Capacidad**

Chiavenato (2020) "lo define como una destreza que implica actuar con responsabilidad y ser reconocido por otros por ello. Además, implica la capacidad de moverse adecuadamente en un contexto profesional específico. Esta habilidad va más allá de la mera acción física, ya que también involucra la transmisión y el intercambio de conocimientos, recursos y habilidades en dicho contexto laboral." (p. 124)

### **2.4.4. Cultura Organizacional**

Es el esquema de preocupaciones compartidas que un grupo aprende como forma de abordar sus desafíos para adaptarse externamente e integrarse internamente. Trabaja tan eficazmente que se ve como legítimo y ansiado transmitirlo a los nuevos miembros, ya que se considera la forma adecuada de abordar y comprender sus problemas. (p. 156)

También se refiere a cómo las personas comparten y viven ciertos valores, creencias y formas de ejecutar las cosas. Es como la personalidad de la organización, afectando cómo los empleados interactúan, toman decisiones y enfrentan desafíos. Esta cultura influye en la identidad del grupo y en cómo se adaptan a los cambios. En resumen, es como el ambiente invisible pero poderoso que da forma a la representación en que la organización opera y se comporta.



#### **2.4.5. Balance Social**

El informe de responsabilidad social constituye un documento que concentra la información fundamental para evaluar el lugar que la organización ocupa en la sociedad. Registra las acciones llevadas a cabo y evalúa los cambios ocurridos durante el año en cuestión, así como en años anteriores. Es una herramienta vital para evaluar el impacto de las actividades corporativas en diversos puntos sociales, económicos y ambientales. Además, el informe de responsabilidad social permite a las partes interesadas, como los accionistas, empleados, clientes y la comunidad en general, comprender mejor el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial. (p. 433)

#### **2.4.6. Proceso**

Un proceso es una serie de actividades organizadas y estructuradas con la finalidad de generar un producto o servicio específico para clientes particulares. También se refiere al orden establecido de tareas o actividades laborales, en un espacio y tiempo definidos, al comienzo y al cierre determinado, y con entradas y salidas identificables. (p. 15)

También un proceso es como seguir un camino organizado de pasos y actividades para alcanzar un resultado específico. Imagina que es como seguir un mapa detallado que te guía paso a paso para lograr algo importante. Durante este recorrido, las tareas se realizan de manera ordenada y coordinada, con el objetivo final de obtener el resultado deseado. En resumen, es como seguir una serie de acciones para convertir algo inicial en un resultado final.

#### **2.4.7. Reingeniería**

La reingeniería representa una estrategia esencial que capacita a las organizaciones para mejorar su eficiencia y competitividad. Mediante la reingeniería de procesos, las empresas tienen la posibilidad de examinar, rediseñar y optimizar sus operaciones con el fin de alcanzar un rendimiento y eficacia superiores. (p. 37)

#### **2.4.8. Mercado de Talentos**

Se trata de las posibilidades de empleo y las posiciones disponibles en las empresas; el mercado de talentos está compuesto por el conjunto de individuos que están en búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Este mercado está conformado por personas que ofrecen sus habilidades, conocimientos y destrezas. (p. 99)



#### **2.4.9. Realimentación**

Indica el nivel de retroalimentación que una persona recibe para analizar qué tan efectivos son sus esfuerzos en la obtención de resultados, así mismo también la realimentación es un proceso vital que implica recibir, entender y utilizar información específica para ajustar y mejorar situaciones, acciones o resultados. Es como un espejo que refleja cómo estamos progresando o qué tan efectivas son nuestras acciones. Al recibir esta información, podemos adaptar y perfeccionar nuestras estrategias, contribuyendo así a un constante ciclo de mejora y aprendizaje. La realimentación es esencial para el crecimiento y la evolución, proporcionando una herramienta valiosa para afinar nuestro enfoque y alcanzar nuestros objetivos. (p. 182)

#### **2.4.10. Autonomía**

Refleja el grado de independencia y autonomía que tiene un individuo para tomar decisiones y gestionar su trabajo de manera personal. Implica la capacidad de planificar y ejecutar las tareas asignadas con un alto nivel de independencia y pensamiento crítico. A medida que la autonomía aumenta, también lo hace la libertad para elegir el enfoque de trabajo, el equipo con el que se colabora y los horarios laborales. Esto permite a los empleados desarrollar su creatividad, innovar en sus métodos de trabajo y adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral. Además, una mayor autonomía puede conducir a un mayor compromiso y satisfacción laboral, ya que los individuos se sienten más empoderados y valorados en su rol dentro de la organización. (p. 182)

#### **2.4.11. Diagnóstico**

Radica en efectuar un análisis de las carencias o requerimientos de capacitación que se debe abordar o cumplirse. Estas necesidades pueden estar relacionadas con experiencias pasadas, circunstancias actuales o expectativas futuras, así mismo es un proceso de examinar minuciosamente cada aspecto, identificando sus características, fortalezas y debilidades. En esencia, el diagnóstico proporciona una comprensión nítida y exhaustiva del estado presente, sirviendo como base fundamental para la toma de decisiones informadas y la implementación eficaz de estrategias correctivas o de mejora. (2020, p. 359)

### **2.5. Variables**

#### **2.5.1. Variable Independiente**

La variable de estudio es gestión del talento humano.



## 2.5.2. Conceptualización de Variables

Tabla 1

### Conceptualización de la variable

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES
Según (Gabriela, 2019) “la gestión del talento humano en una organización está llamada, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso”. (p. 16)	<p>“Procesos para integrar talentos y competencias Son aquellos que se aplican para introducir individuos y competencias en la organización”. <b>(Chiavenato, 2020)</b></p> <p>“Procesos para comprometer a los talentos y los equipos Son aquellos que se utilizan al momento de crear ambientes acondicionados y psicológicos que permitan la satisfacción de los individuos, para realizar sus actividades personales o en equipo, incluyendo la administración de la cultura organizacional”. <b>(Chiavenato, 2020)</b></p> <p>“Proceso para utilizar talentos y competencias Estas se utilizan para crear actividades y tareas la cual desempeñaran los colaboradores en la empresa, con el propósito de guiar y respaldar el desarrollo de habilidades y el rendimiento”. <b>(Chiavenato, 2020)</b></p> <p>“Procesos para recompensar a los talentos y equipos Son los procesos para incentivar a la persona y a los equipos, al mismo tiempo satisfacer sus necesidades personales y profesionales en la empresa”. <b>(Chiavenato, 2020)</b></p> <p>“Procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones. Son los procesos en el cual se capacita e incrementa el desarrollo personal y profesional de los empleados”. <b>(Chiavenato, 2020)</b></p> <p>“Proceso para supervisar talentos y equipos. Son los procedimientos que se establecen para realizar un seguimiento detallado de las actividades del personal y su vez controlar las funciones de los departamentos, para que de tal manera se compruebe los resultados y logros, Contienen registros de información y</p>



herramientas de gestión de datos”.  
(Chiavenato, 2020)

### 2.5.3. Operacionalización de Variables

Tabla 2

#### Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del talento humano	Procesos para integrar talentos y competencias	✓ Reclutamiento ✓ selección
	Procesos para comprometer a los talentos y los equipos	✓ Socialización organizacional ✓ Salud y calidad de vida en el trabajo
	Proceso para utilizar talento y competencias	✓ Diseño del trabajo ✓ Gestión del desempeño
	Procesos para recompensar talentos y equipos	✓ Remuneraciones ✓ Incentivos ✓ Prestaciones y seguridad social
	Procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones	✓ Capacitación ✓ Desarrollo de talentos y de organización
	Proceso para vigilar a los talentos y a los equipos	✓ Banco de datos ✓ Sistemas de información





## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la Investigación

“El estudio acogió una perspectiva cuantitativa, ya que implicó la recopilación de datos mediante mediciones numéricas y exámenes estadístico para abordar o refinar interrogatorios de investigación. Pudo incluir la prueba de hipótesis en su fase de interpretación”. Hernández Sampieri et al. (2014, p. 4)

#### 3.2. Nivel o Alcance del Estudio

“El ámbito de investigación adoptó un enfoque descriptivo, puesto que su propósito principal fue medir o recopilar datos acerca de los conceptos o variables, ya sea por separado o en conjunto. No tenía como objetivo específico indicar cómo se relacionaban estos elementos entre sí”. Hernández Sampieri et al. (2014, p. 92)

#### 3.3. Diseño de la Investigación

“Este estudio se clasificó como de diseño no experimental, dado que se llevó a cabo sin la alteración intencionada de variables. Se enfocó en la contemplación de eventos en su hábitat natural con el fin de examinarlos.” Hernández Sampieri et al. (2014, p. 152)

#### 3.4. Población y Muestra

##### 3.4.1. Población

“Se relata a todas las situaciones o casos que cumplen con ciertos criterios específicos. Es básicamente el conjunto completo de instancias que satisfacen condiciones particulares previamente establecidas.” (2014, p. 174)

El municipio provincial de Canchis- Sicuani, 2023 comprende un total de 192 trabajadores, que se distribuye entre nombrados, permanentes y personal CAS.

**Tabla 3**

##### *Población*

PERSONAL NOMBRADO	PERSONAL CONTRATADO	PERSONAL C.A. S
56	118	18
<b>Total, personal</b>		192



### 3.4.2. Muestra

“Una muestra es un grupo más pequeño pero representativo de la población total que se selecciona de manera cuidadosa para obtener información relevante sobre las características y comportamientos del conjunto más grande del cual se toma”. (2014, p. 171)

“La muestra de esta investigación se seleccionó de manera no probabilística utilizando un método de muestreo por conveniencia, enfocado en criterios específicos. Aunque este enfoque puede limitar la generalización, se eligió estratégicamente para maximizar la eficacia del estudio, priorizando la relevancia contextual de los participantes seleccionados” Hernández Sampieri et al. (2014).

Para este propósito, se empleó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

### figura 1

*formula*

En este caso:

Z= nivel de confianza 95%

p= probabilidad de éxito 0.5

q= probabilidad de fracaso 0.5

N= tamaño poblacional de estudio

E= margen de error 0.05

Por lo tanto, la muestra consistirá en un total de 129 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.

### 3.5. Técnica

#### 3.5.1. Técnica

Para la investigación realizada, la técnica que se utilizó fue la encuesta.

#### 3.5.2. Instrumento

Para llevar a cabo el proceso investigativo, se empleó un instrumento de recolección de datos ampliamente reconocido y manejado en la investigación empírica, el cual se denomina cuestionario.



### ***3.5.3. Procesamiento de Datos***

La información fue procesada utilizando tecnología informática y se hicieron uso de herramientas digitales para este propósito como el Microsoft Excel y SPSS con el objetivo de realizar la debida tabulación y análisis de los datos con el fin de garantizar su precisión y eficacia.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Presentación y Fiabilidad del Instrumento Aplicado

##### 4.1.1. Presentación del Instrumento

En vista a exponer la gestión del talento humano en el municipio provincial de Canchis-Sicuani, 2023, llevamos a cabo una encuesta con la participación de 129 empleados. Se incluyeron en total, un conjunto de 26 ítems, distribuidos y estructurados de la manera siguiente:

**Tabla 4**

*Estructuración de los componentes del cuestionario.*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Gestión del talento humano	Procesos para integrar talentos y competencias	reclutamiento	1
		selección	2
	Procesos para comprometer a los talentos y los equipos	Socialización organizacional	3, 4
		Salud y calidad de vida en el trabajo	5, 6, 7
	Proceso para utilizar talentos y competencias	Diseño del trabajo	8, 9
		Gestión del desempeño	10, 11
	Procesos para recompensar a los talentos y equipos	Remuneraciones	12
		Incentivos	13, 14, 15
		Prestaciones y seguridad social	16, 17
	Procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones	Capacitación	18, 19, 20
		Desarrollo de talentos y de organización	21,22
	Proceso para supervisar talentos y equipos	Banco de datos	23, 24
Sistemas de información		25, 26	

Para incorporar las explicaciones de las tablas y gráficos estadísticos siguientes, se empleó una nivel de evaluación y comprensión.



**Tabla 5**

*Descripción detallada del método de baremación y la escala de interpretación utilizada*

<b>Promedio</b>	<b>Escala de Interpretación</b>
1.00 – 1.80	Muy inadecuado
1.81 – 2.60	Inadecuado
2.61 – 3.40	Poco adecuado
3.41 – 4.20	Adecuado
4.21 – 5.00	Muy adecuado

#### **4.1.2. Fiabilidad del Instrumento Aplicado**

Junto al propósito de verificar la confiabilidad del cuestionario utilizado para describir la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023; se aplicó la técnica estadística conocida como "Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach". En este contexto, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Si el coeficiente Alfa de Cronbach es igual o superior a, entonces, el instrumento se considera confiable, indicando que los cálculos son firmes y sólidas.
- ✓ Si el coeficiente Alfa de Cronbach es inferior a, entonces, se concluye que el instrumento no posee fiabilidad, lo que significa que los cálculos muestran una variabilidad heterogénea.

La determinación del coeficiente Alfa de Cronbach fue realizada utilizando el software SPSS, y el resultado obtenido es el siguiente:

**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.904	26

*Nota:* Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

Como se aprecia en los datos recabados, el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.904, lo que sugiere que el instrumento utilizado posee una fiabilidad alta y proporciona una medida precisa y confiable de los datos recopilados.



## 4.2. Resultados en relación a los Objetivos Específicos

Con el fin de examinar la gestión del talento humano en el municipio provincial de Canchis-Sicuani en 2023, se detallan las dimensiones que vendrían a ser los procesos para incorporar talento y competencias, comprometer a los talentos y equipos; utilizar talento y competencias; recompensar a los talentos y equipos; desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones y procesos para supervisar a los talentos y equipos. A continuación, se presentan los resultados.

### 4.2.1. Procesos para integrar Talentos y Competencias

Describir como son los procesos y operaciones para integrar talentos y competencias en la gestión del talento humano en el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.

#### 4.2.1.1. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Procesos para integrar Talentos y Competencias.

**Tabla 7**

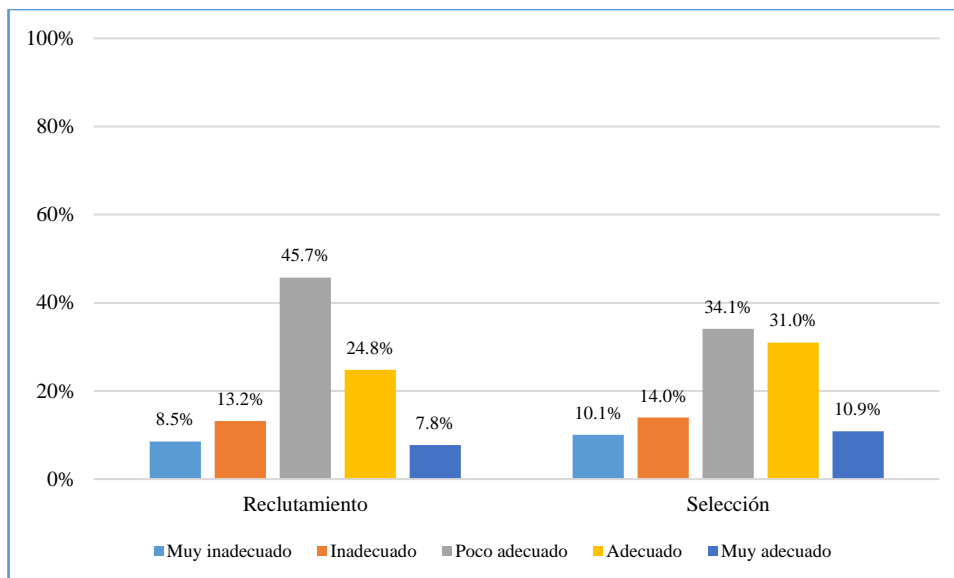
*Indicadores de la Dimensión procesos para integrar talentos y competencias*

	Reclutamiento		Selección	
	f	%	f	%
Muy inadecuado	11	8.5%	13	10.1%
Inadecuado	17	13.2%	18	14.0%
Poco adecuado	59	45.7%	44	34.1%
Adecuado	32	24.8%	40	31.0%
Muy adecuado	10	7.8%	14	10.9%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota:* Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario.

**Figura 2**

*Indicadores de la Dimensión procesos para integrar talentos y competencias*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** En los descubrimientos observados, se nota que el 45.7% de los empleados perciben que, en lo que respecta al reclutamiento en el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, 2023, es poco adecuado; el 24.8% lo considera adecuado; el 13.2% lo ve como inadecuado; el 8.5% lo clasifica como muy inadecuado y el 7.8% lo evalúa como muy adecuado. En consecuencia, se puede inferir a partir de los resultados que los empleados piensan que la municipalidad ocasionalmente presenta comunicados y convocatorias destacadas que atraen a los candidatos más idóneos para los puestos en el mercado profesional.

Así, en lo que concierne al indicador selección de personal en el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, 2023, el 34.1% de los empleados lo percibe como poco adecuado; el 31.0% lo considera adecuado; y el 14.0% lo evalúa como inadecuado; para el 10.9% es muy adecuado y para el 10,1% es muy inadecuado, por lo tanto, se deduce que los trabajadores de la municipalidad consideran que de vez en cuando se ejecuta un debido proceso de selección en el personal, asimismo algunos postulantes también no están muy conformes con la selección del personal esto puede ser debido a que no se evalúan los aspectos suficientes que garanticen un buen personal apto para el puesto.

#### **4.2.1.2. Resultados en la Dimensión Procesos para integrar Talentos y Competencias.**

**Tabla 8**

*Procesos para integrar talentos y competencias*

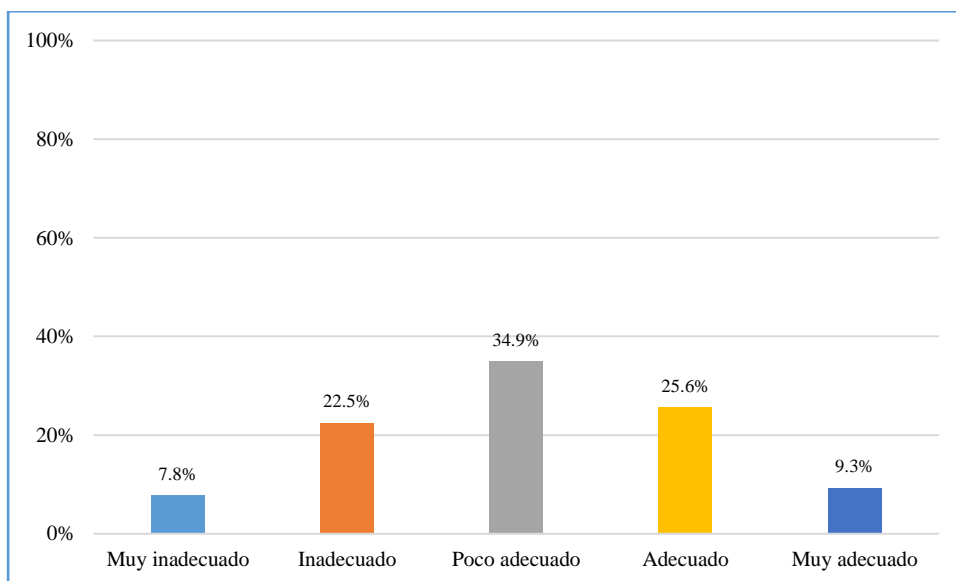


	f	%
Muy inadecuado	10	7.8%
Inadecuado	29	22.5%
Poco adecuado	45	34.9%
Adecuado	33	25.6%
Muy adecuado	12	9.3%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario.*

**Figura 3**

*Procesos para integrar talentos y competencias*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario.*

**Interpretación y Análisis.** En el cuadro presente se contempla que el 34.9% de los trabajadores encuestados descubren que en los procesos para integrar talentos y competencias en el municipio provincial de Canchis-Sicuani es poco adecuado; mientras que el 25,6% es adecuado y 22,5% considera que es inadecuado, un 9,3% considera que es muy adecuado y el 7,8% muy inadecuado.

Por lo tanto, en los resultados obtenidos en cuanto al proceso para integrar talentos y competencias según los indicadores muestra que todavía hay deficiencias porque no hay una buena planificación en el manejo de las convocatorias esto podría repercutir en elegir a un personal no





apto para el puesto ya que también le dan oportunidad a persona allegadas o que en algún momento apoyaron un partido político.

#### 4.2.1.3. Comparación promedio de los Indicadores de la Dimensión Procesos para integrar Talentos y Competencias.

**Tabla 9**

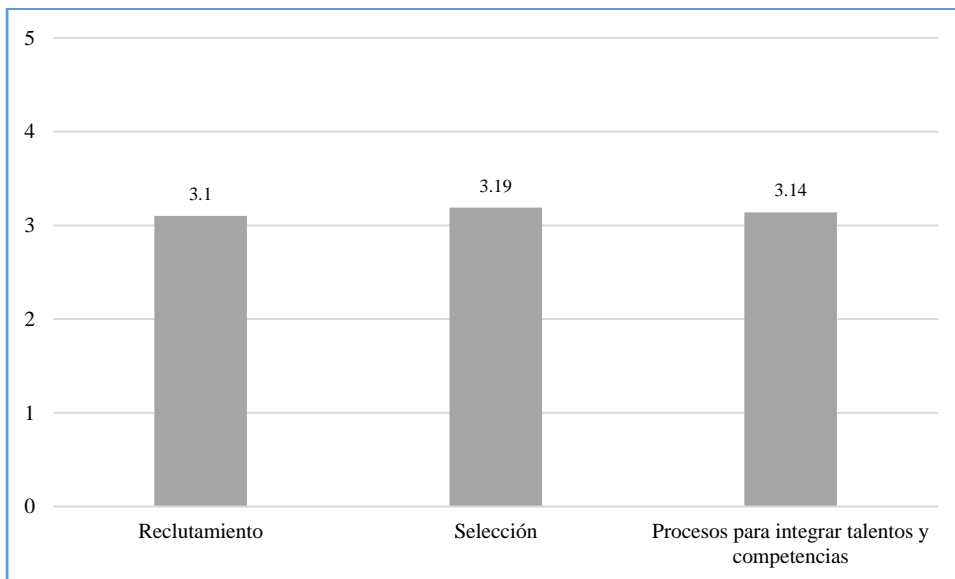
*Comparación del promedio de los indicadores en la dimensión de procesos para la integración de talentos y competencias*

	Promedio	Interpretación
Reclutamiento	3.10	Poco adecuado
Selección	3.19	Poco adecuado
Procesos para integrar talentos y competencias	3.14	Poco adecuado

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario.*

**Figura 4**

*Comparación del promedio de los indicadores en la dimensión de procesos para la integración de talentos y competencias*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario.*



**Interpretación y Análisis.** En esta tabla, se presencia que en el proceso de integración de talento y competencias en el Municipio Provincial de Canchis-Sicuani, el indicador reclutamiento de personal arrojó un resultado de 3.1, indicando que es poco adecuado. De manera similar, en el indicador de selección se obtuvo un resultado de 3.19, que señala que también es poco adecuado. En resumen, el promedio general es de 3.14, lo cual refleja que es poco adecuado.

#### 4.2.2. Procesos para Comprometer a Talentos y a los Equipos

Describir como son los procesos para comprometer a talentos y equipos en la gestión del talento humano del municipio provincial de Canchis-Sicuani, 2023.

##### 4.2.2.1. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Procesos para Comprometer a Talentos y a los Equipos.

**Tabla 10**

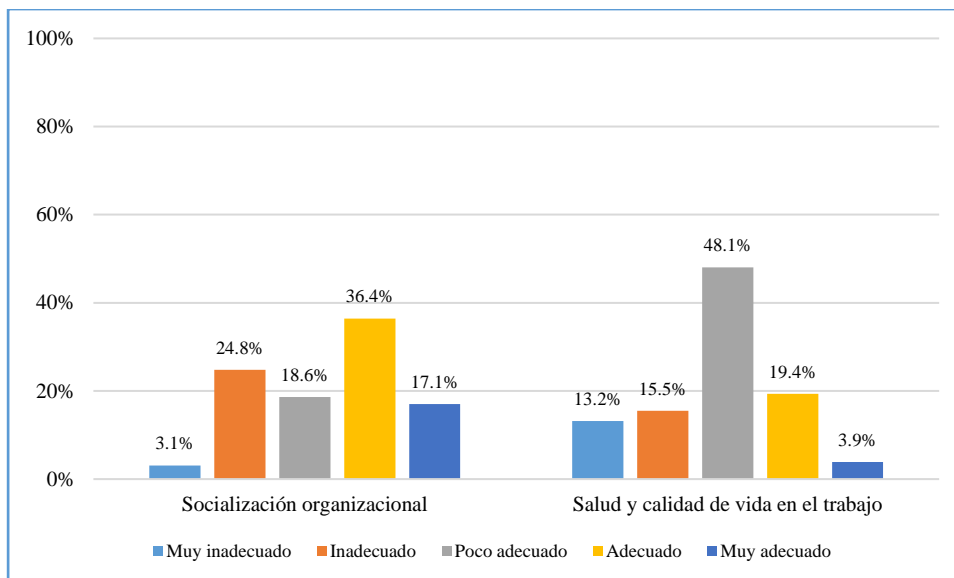
*Indicadores de la Dimensión Procesos para comprometer a los talentos y los equipos*

	Socialización organizacional		Salud y calidad de vida en el trabajo	
	f	%	f	%
Muy inadecuado	4	3.1%	17	13.2%
Inadecuado	32	24.8%	20	15.5%
Poco adecuado	24	18.6%	62	48.1%
Adecuado	47	36.4%	25	19.4%
Muy adecuado	22	17.1%	5	3.9%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 5**

*Indicadores de la Dimensión procesos para comprometer a los talentos y los equipos*



Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

**Interpretación y Análisis.** A la luz de los hallazgos obtenidos, se puede inferir que el 36.4% de los empleados considera que, en lo que respecta al indicador de socialización organizacional en el municipio provincial de Canchis-Sicuani en 2023, es adecuado. Por otro lado, el 24.8% lo percibe como inadecuado; el 18.6% lo clasifica como poco adecuado; el 17.1% lo evalúa como muy adecuado y el 3.1% lo considera muy inadecuado. Estos datos indican las percepciones de los trabajadores del municipio perciben una buena integración del personal nuevo esto debido a que también hay un buen clima laboral, esto también varía según al área en el que se está realizando las actividades.

Del mismo modo en el indicador bienestar laboral y calidad de vida en el municipio provincial de Canchis- Sicuani, el 48,1% de los trabajadores perciben que es poco adecuado; para el 19,4% es adecuado; para el 15,5% es inadecuado, para el 13,2% muy inadecuado y el 3,9% muy adecuado, por lo tanto, se puede deducir que ocasionalmente se les brinda seguros de vida a los trabajadores, así mismo consideran que el ambiente no cumple con las expectativas para el desarrollo de sus actividades, así como también no apuestan por el bienestar y salud mental implementando servicios que ofrezcan apoyo emocional o soporte psicológico.

**4.2.2.2. Resultados de la Dimensión Procesos para Comprometer a los Talentos y los Equipos.**

**Tabla 11**

*Procesos para comprometer a los talentos y los equipos*

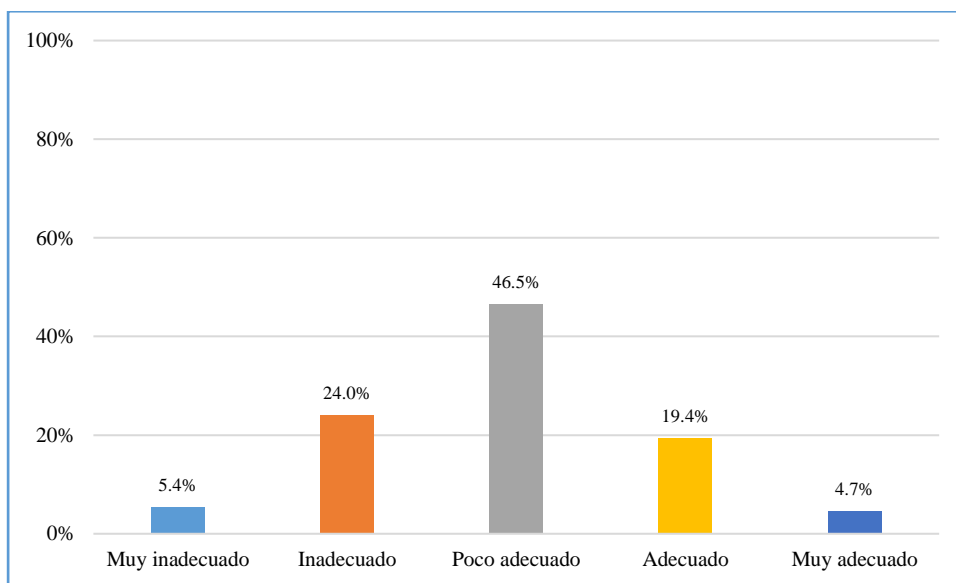


	f	%
Muy inadecuado	7	5.4%
Inadecuado	31	24.0%
Poco adecuado	60	46.5%
Adecuado	25	19.4%
Muy adecuado	6	4.7%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 6**

*Procesos para comprometer a los talentos y los equipos*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** En la presente figura se puede apreciar que el 46.5% de los trabajadores encuestados perciben que en el proceso para comprometer talentos y competencias en el municipio provincial de Canchis- Sicuani es poco adecuado, mientras tanto el 24.0% percibe que es inadecuado y el 19.4% es adecuado, un 5,4% muy inadecuado y el 4.7% muy adecuado

Como resultado de ello se muestra que los trabajadores perciben que en el proceso para comprometer talentos y competencias no es del todo adecuado, esto debido a que necesitan implementar más métodos de integración del personal en las diferentes áreas para que todos creen un buen ambiente laboral y tengan buena comunicación, así mismo definir bien las actividades de



los puestos de trabajo e implementar más espacios laborales y más equipamiento para la elaboración de las funciones.

#### 4.2.2.3. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Procesos para Comprometer a los Talentos y los Equipos.

**Tabla 12**

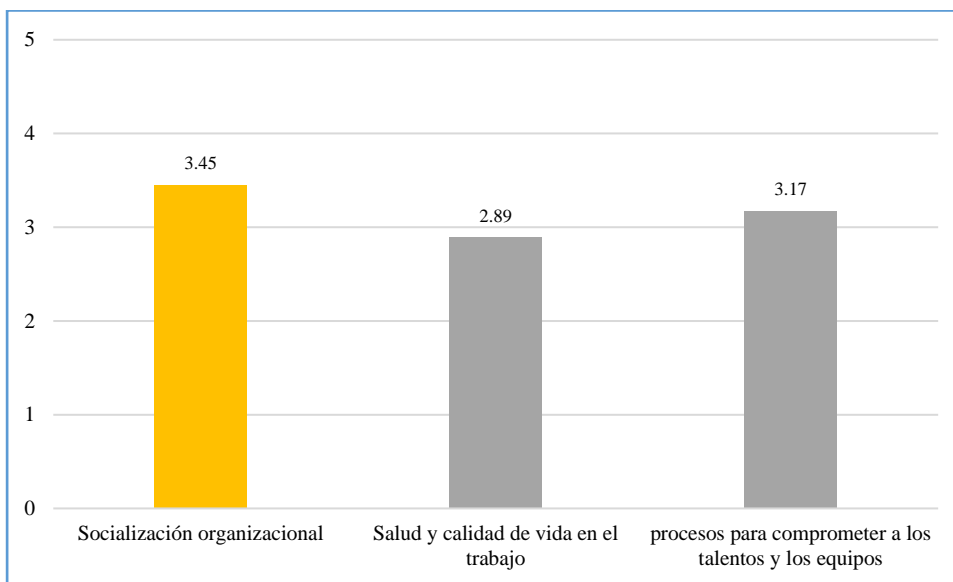
*Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para comprometer a los talentos y los equipos*

	Promedio	Interpretación
Socialización organizacional	3.45	Adecuado
Salud y calidad de vida en el trabajo	2.89	Poco adecuado
Procesos para comprometer a los talentos y los equipos	3.17	Poco adecuado

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 7**

*Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para comprometer a los talentos y los equipos*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** En el cuadro presente se visualiza que en los procesos para comprometer talentos y competencias en el Municipio Provincial de Canchis-Sicuni 2023, el indicador socialización organizacional arroja un promedio de 3.45, el cual es significativa que es



adecuado, en el bienestar laboral y calidad de vida laboral se alcanzó un promedio de 2.89 que indica que es poco adecuado, por consiguiente, en el promedio final de la dimensión arroja un 3.17 el cual califica como poco adecuado.

#### 4.2.3. Procesos para utilizar Talentos y Competencias

Describir como son las operaciones para agregar talentos y competencias en la gestión del talento humano en el municipio provincial de Canchis-Sicuani, 2023.

##### 4.2.3.1. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Procesos para utilizar Talentos y Competencias.

**Tabla 13**

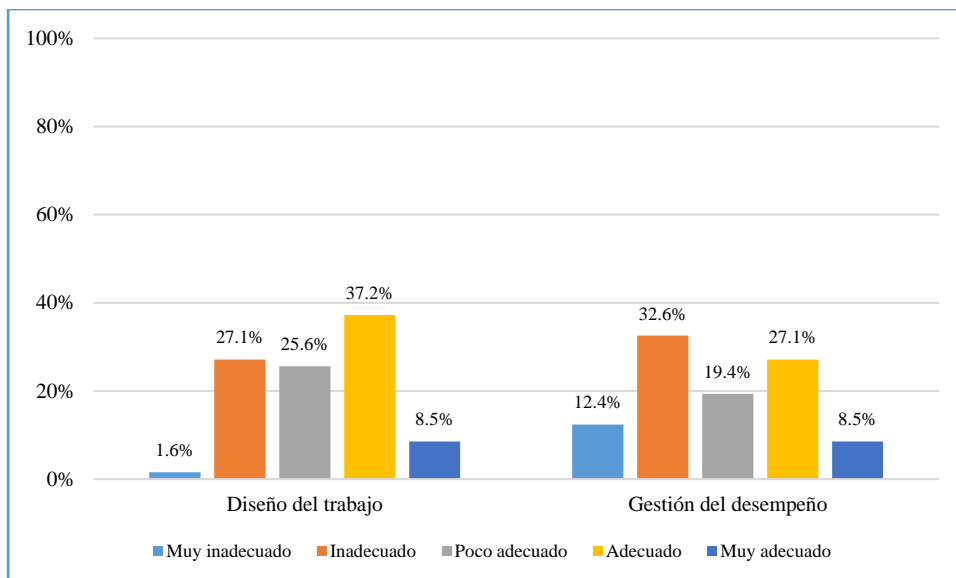
*Indicadores de la dimensión procesos para utilizar talentos y competencias*

	Diseño del trabajo		Gestión del desempeño	
	F	%	f	%
Muy inadecuado	2	1.6%	16	12.4%
Inadecuado	35	27.1%	42	32.6%
Poco adecuado	33	25.6%	25	19.4%
Adecuado	48	37.2%	35	27.1%
Muy adecuado	11	8.5%	11	8.5%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 8**

*Indicadores de la Dimensión procesos para utilizar talentos y competencias*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** En la siguiente figura se puede apreciar que el 37.2% de los trabajadores perciben que en el indicador diseño de trabajo en el municipio provincial de Canchis-Sicuni 2023 es adecuado; para el 27.1% es inadecuado, para el 25.6% es poco adecuado, para el 8.5% es muy adecuado y el 1.6% muy inadecuado respectivamente. Los hallazgos revelan que la mayor proporción de resultados de los trabajadores consideran que el contenido en los procedimientos de trabajo es importante y necesario para mejorar el desempeño de las actividades que realizan, así como también hay una buena relación y comunicación entre los equipos de trabajo, pero también podemos observar que un porcentaje de los trabajadores no está de acuerdo con esta y esto debido a que en ciertas áreas ya hay descontentos y falta de comunicación y claridad en el contenido de los procedimientos de trabajo que puede estar repercutiendo de manera directa en la institución provocando conflictos y una baja productividad.

En cuanto al indicador de gestión del desempeño, se nota que el 32.6% de los empleados juzga que es inadecuado; el 27.1% lo considera adecuado; el 19.4% lo clasifica como poco adecuado; y el 12.4% lo evalúa como muy inadecuado y el 8.5% es muy adecuado, por lo tanto, se puede deducir que los trabajadores consideran que solo a veces se toma en cuenta habilidades, conocimiento y competencias de los trabajadores al momento de realizar sus actividades por lo que perciben que su desempeño no es muy reconocido por la municipalidad.

#### **4.2.3.2. Resultados de la Dimensión Procesos para utilizar Talentos y Competencias.**

**Tabla 14**

*procesos para utilizar talentos y competencias*

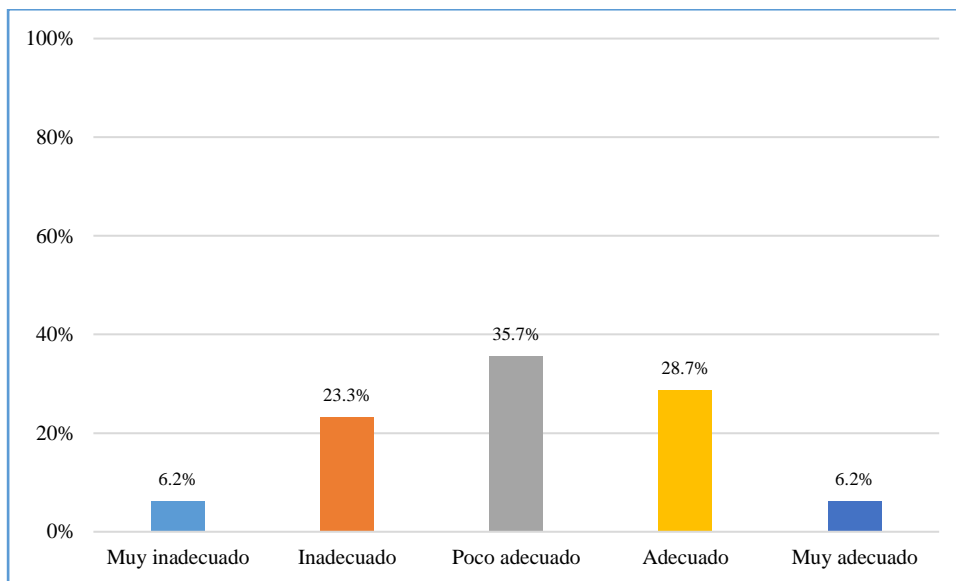


	f	%
Muy inadecuado	8	6.2%
Inadecuado	30	23.3%
Poco adecuado	46	35.7%
Adecuado	37	28.7%
Muy adecuado	8	6.2%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

### **Figura 9**

#### *Procesos para utilizar talentos y competencias*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** Como consecuencia, la tabla actual refleja que el 35.7% de los empleados encuestados sostienen que en el proceso de utilizar talentos y competencias en el municipio provincial de Canchis-Sicuani en 2023 es poco adecuado. Mientras tanto, el 28.7% lo percibe como adecuado, el 23.3% lo evalúa como inadecuado, el 6.2% como muy inadecuado y el 6.2% como muy adecuado.

En el resultado logrado se percibe que en el proceso para utilizar talentos y competencias es ocasionalmente adecuado, por lo que falta complementar más el diseño de puestos y evaluar constantemente el rendimiento de los trabajadores en todos los departamentos que comprende la





institución y no solo en áreas específicas, para que de tal manera se consiga cumplir con las metas y objetivos propuestos.

#### 4.2.3.3. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Procesos para utilizar Talentos y Competencias.

**Tabla 15**

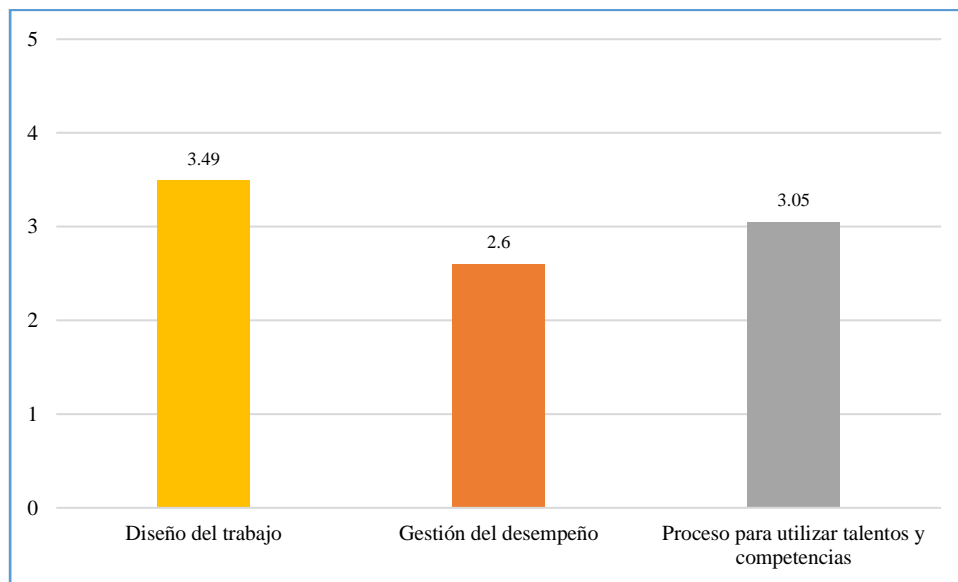
*Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para utilizar talentos y competencias*

	Promedio	Interpretación
Diseño del trabajo	3.49	Adecuado
Gestión del desempeño	2.60	Inadecuado
Proceso para utilizar talentos y competencias	3.05	Poco adecuado

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 10**

*Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión proceso para utilizar talentos y competencias*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** Se puede observar en la presente tabla que en el proceso para utilizar talentos y competencias en el municipio provincial de Canchis- Sicuani, en el indicador diseño de trabajo se obtuvo un promedio de 3.49, lo cual indica que es adecuado, y en el indicador



gestión del desempeño arrojó un promedio de 2.6 que revela que es inadecuado, dando como resultado final un promedio de 3.05 que revela que es poco adecuado.

#### 4.2.4. Procesos para recompensar Talentos y Equipos

Analizar cómo son las operaciones para recompensar a los talentos y equipos en la gestión del talento humano del municipio provincial de Canchis-Sicuani, 2023.

##### 4.2.4.1. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Procesos para recompensar Talentos y Equipos.

**Tabla 16**

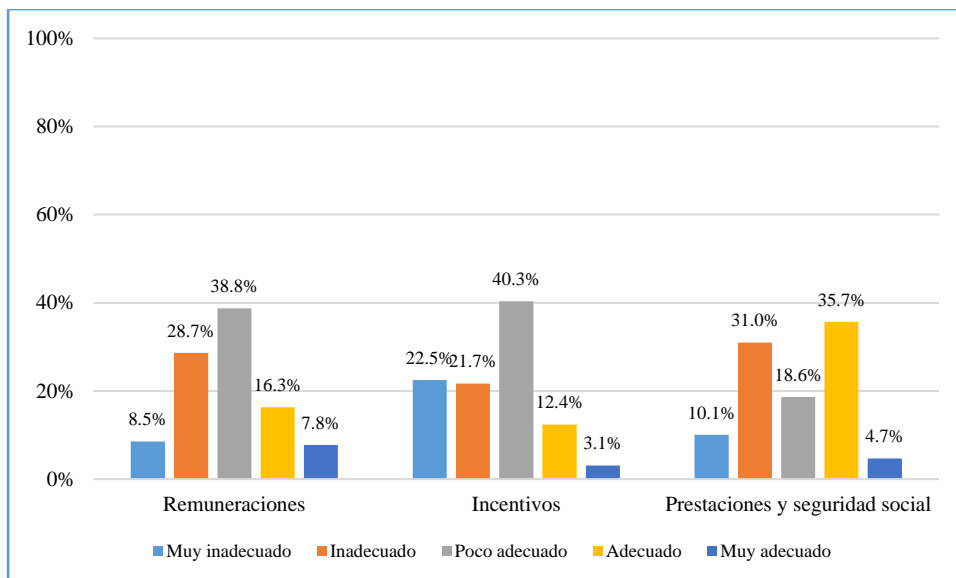
*Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar talentos y equipos*

	Remuneraciones		Incentivos		Prestaciones y seguridad social	
	f	%	f	%	F	%
Muy inadecuado	11	8.5%	29	22.5%	13	10.1%
Inadecuado	37	28.7%	28	21.7%	40	31.0%
Poco adecuado	50	38.8%	52	40.3%	24	18.6%
Adecuado	21	16.3%	16	12.4%	46	35.7%
Muy adecuado	10	7.8%	4	3.1%	6	4.7%
Total	129	100.0%	129	100.0%	129	100.0%

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 11**

*Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar talentos y equipos*



*Nota:* Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

**Interpretación y Análisis.** Entre los hallazgos alcanzados podemos prestar atención al indicador remuneraciones el 38.8% de los trabajadores del municipio provincial de Canchis-Sicuani 2023 considera que es poco adecuado, un 28.7% considera que es inadecuado, un 16.3% que es adecuado, un 8.5% muy inadecuado y el 7.8% muy adecuado, por lo tanto, esto puede reflejar que los trabajadores no están muy conformes con la remuneración que perciben debido al esfuerzo y el conocimiento que esta requiere.

Del mismo modo en el indicador incentivos, se puede identificar que el 40.3% de los trabajadores considera que es poco adecuado, el 22.5% y el 21.7% considera que, inadecuado y muy inadecuado, un 12.4% adecuado y el 3.1% muy adecuado respectivamente, se aprecia que los trabajadores del municipio provincial de Canchis – Sicuani reflexionan que no siempre se le estimula al personal con recompensas ya sean verbales o reconocimientos monetarios, por lo cual los trabajadores no se sienten muy motivados al momento de cumplir sus actividades.

En cuanto al indicador prestaciones y seguridad social, se percibe que el 35.7% de los trabajadores piensa que es adecuado, mientras que el 31.0% considera que es inadecuado, un 18.6% poco adecuado, un 10.1% y un 4.7% considera que es muy inadecuado y muy adecuado, por lo tanto, se deduce que los trabajadores de la municipalidad consideran que, si brinda asistencia sanitaria y se realiza el cumplimiento legal de las prestaciones sociales, como las gratificaciones y seguros establecidos lo que genera que los trabajadores se mantengan conformes en su puesto de trabajo.



#### 4.2.4.2. Resultados de la Dimensión Procesos para recompensar Talentos y Equipos.

**Tabla 17**

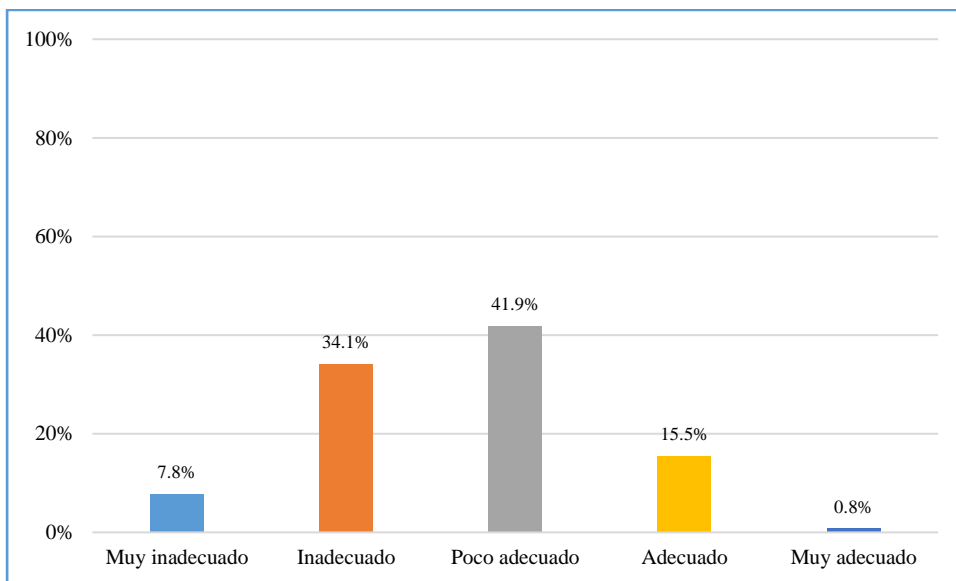
*Procesos para recompensar talentos y competencias*

	f	%
Muy inadecuado	10	7.8%
Inadecuado	44	34.1%
Poco adecuado	54	41.9%
Adecuado	20	15.5%
Muy adecuado	1	0.8%
Total	129	100%

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 12**

*procesos para recompensar talentos y equipos*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** Conforme a la dimensión de procesos para recompensar a talentos y equipos, se observa que al 41.9% de los encuestados opina que es poco adecuado, mientras el 34.1% lo considera inadecuado. Un 15.5% piensa que es adecuado, un 7.8% y 0.85% considera que es muy inadecuado y muy adecuado, pues la municipalidad provincial de Canchis-Sicuani respecto al proceso para recompensar talentos y equipos cumple con las prestaciones y



seguridad social según la ley, más no siempre otorga incentivos y recompensas a su personal por sus logros, por lo que no se les estaría motivando constantemente por el desempeño de sus actividades.

#### 4.2.4.3. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Procesos para recompensar Talentos y Equipos.

**Tabla 18**

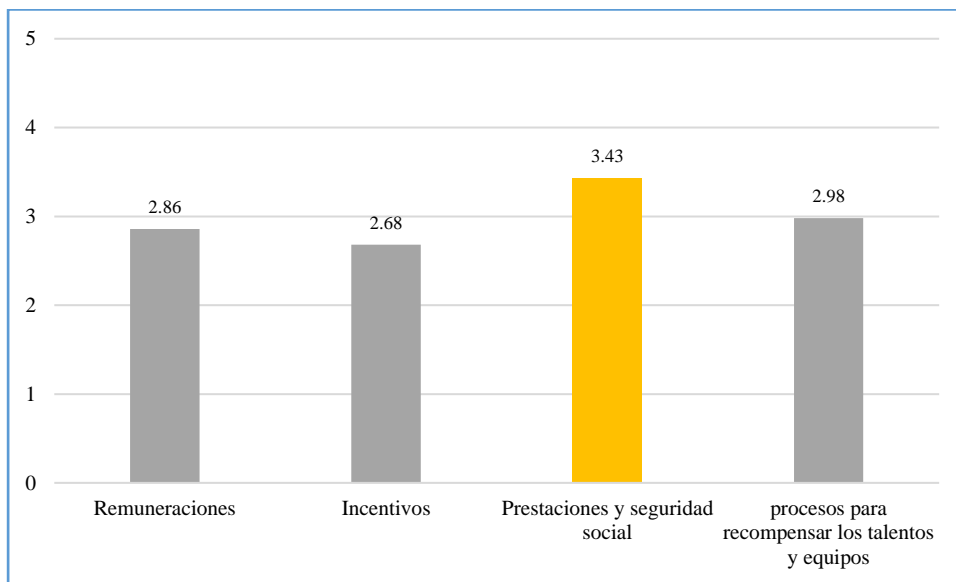
*Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar los talentos y equipos*

	Promedio	Interpretación
Remuneraciones	2.86	Poco adecuado
Incentivos	2.68	Poco adecuado
Prestaciones y seguridad social	3.43	Adecuado
procesos para recompensar los talentos y equipos	2.98	Poco adecuado

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 13**

*Comparación promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para recompensar talentos y equipos*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*



**Interpretación y Análisis.** En el siguiente cuadro estadístico se observa que las remuneraciones alcanzan un promedio del 2.86% el cual se considera como poco adecuado, en el aspecto de incentivos, se alcanzó un promedio de 2.68, indicando que es poco adecuado. Mientras que, en el indicador de prestaciones y seguridad social, el promedio alcanzó 3.43, lo que señala que es adecuado. En efecto, el promedio general para la dimensión de procesos para recompensar talentos y equipos es de 2.98 que significa que es poco adecuado.

#### 4.2.5. Procesos para desarrollar a los Talentos, Equipos y a las Organizaciones

Describir como son los procedimientos en las operaciones para desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones en la gestión del talento humano del municipio provincial de Canchis-Sicuani, 2023.

##### 4.2.5.1. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Procesos para desarrollar a los Talentos, Equipos y a las Organizaciones.

**Tabla 19**

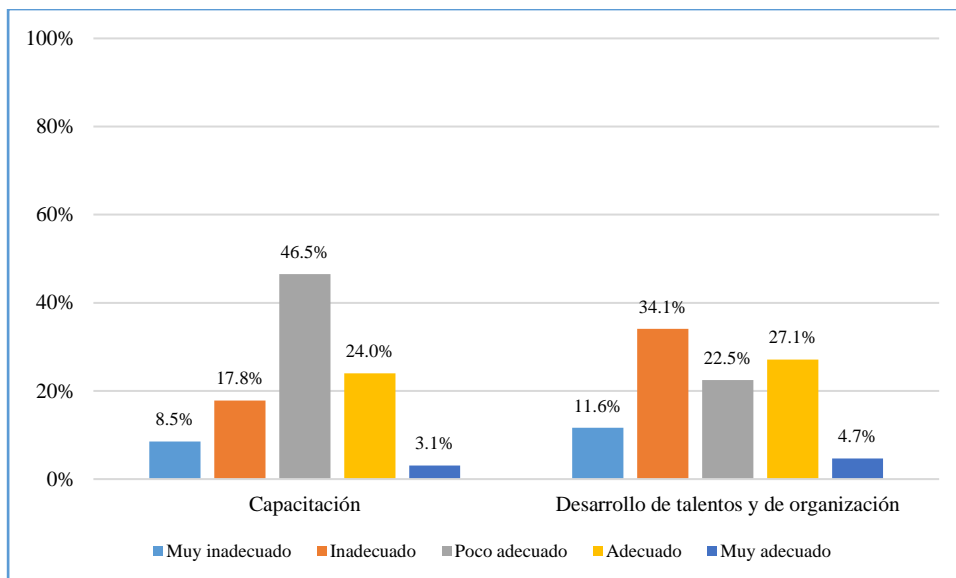
*Indicadores de la Dimensión procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones*

	Capacitación		Desarrollo de talentos y de organización	
	F	%	f	%
Muy inadecuado	11	8.5%	15	11.6%
Inadecuado	23	17.8%	44	34.1%
Poco adecuado	60	46.5%	29	22.5%
Adecuado	31	24.0%	35	27.1%
Muy adecuado	4	3.1%	6	4.7%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 14**

*Indicadores de la Dimensión procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones*



*Nota:* Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

**Interpretación y Análisis.** En los resultados conseguidos se visualiza que en el indicador capacitación el 46.5% de los trabajadores del Municipio Provincial de Canchis- Sicuani, 2023, considera que es poco adecuado, por lo tanto, el 24.0% piensa que es adecuado, un 17.8% Se estima que es inadecuado, el 8.5%, y un 3.1% considera que es muy inadecuado y muy adecuado, respectivamente. Esto sugiere que los empleados perciben que la municipalidad no ha efectuado un plan satisfactorio de capacitación para el personal, porque no se les brinda constantemente capacitaciones ni aprovechan sus cualidades, que pueda contribuir en beneficio de los objetivos propuestos.

En consecuencia, en el indicador de desarrollo de talentos y organización, se analiza que el 34.1% de los empleados municipales lo considera inadecuado, mientras que el 27.1% juzga que es adecuado, un 22.5% que es poco adecuado, un 11.6% y un 4.7% considera que es muy inadecuado y muy adecuado, correspondientemente esto refleja que la municipalidad no promueve el desarrollo personal de sus trabajadores y que tampoco ofrece orientación que pueda mejorar el desarrollo de sus actividades, esto debido a que no descubren ni aprovechan sus conocimientos habilidades y competencias por lo que no hay un desarrollo profesional en la institución.

#### **4.2.5.2. Resultados de la Dimensión Procesos para desarrollar a los Talentos, Equipos y a las Organizaciones.**

**Tabla 20**

*procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones*

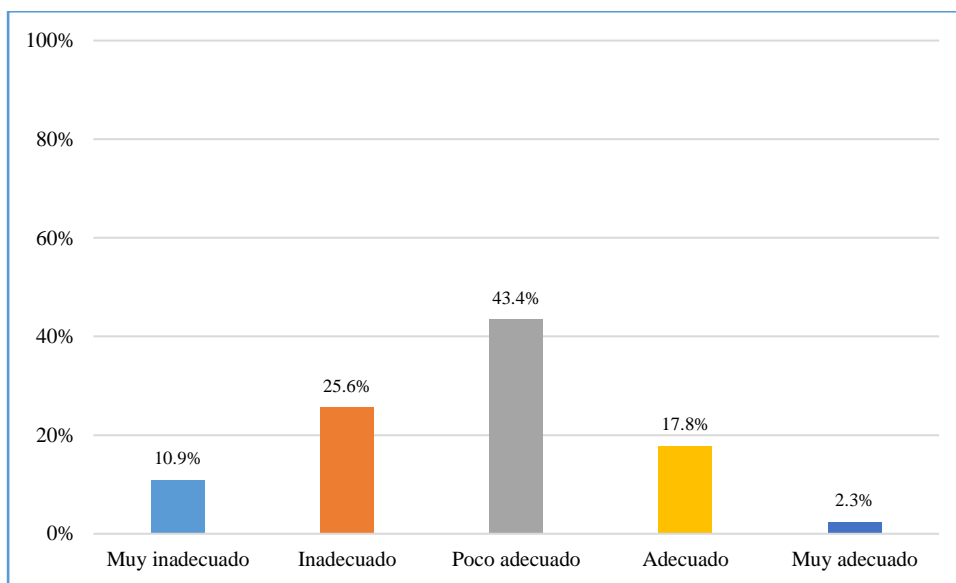


	F	%
Muy inadecuado	14	10.9%
Inadecuado	33	25.6%
Poco adecuado	56	43.4%
Adecuado	23	17.8%
Muy adecuado	3	2.3%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 15**

*procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** Conforme en lo hallado en la dimensión, procesos para desarrollar talentos y equipos y a las organizaciones, se puede notar que el 43.4% de los encuestados del municipio provincial de Canchis-Sicuani considera que es poco adecuado, mientras que el 25.6% de ellos considera que inadecuado, un 17.8% considera que es adecuado y el 10.9% y el 2.3% consideran que es muy inadecuado y muy adecuado. Esto debido a que la municipalidad no existe una buena planificación en los planes de capacitación que se debe implementar, así como también no apuestan por desarrollar las capacidades de su personal, el cual puede favorecer en la hora de tomar decisiones y hacerlos más eficientes.





### 4.2.5.3. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Procesos para desarrollar a los Talentos, Equipos y a las Organizaciones.

**Tabla 21**

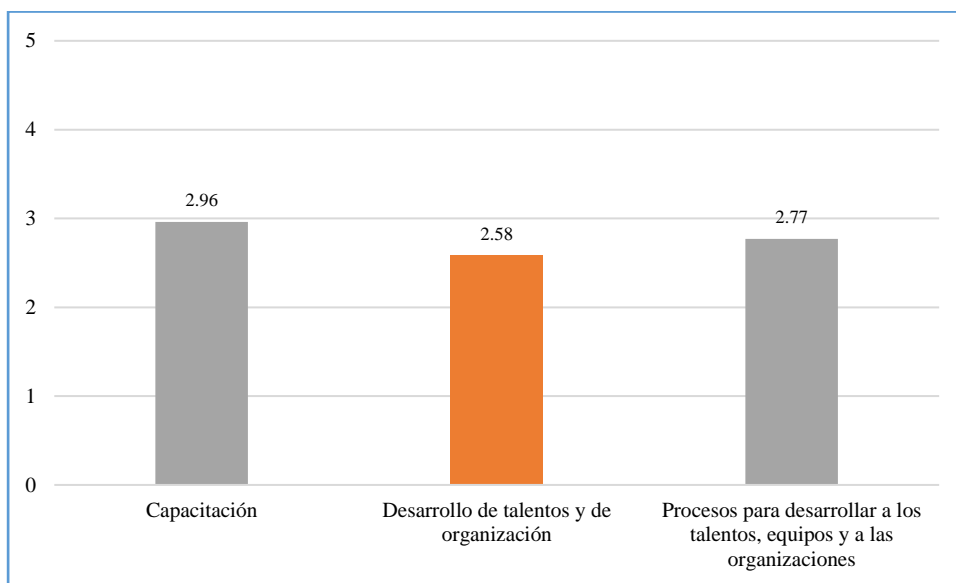
*Evaluación del Promedio de los Indicadores en la Dimensión de Procesos para Fomentar el Desarrollo de Talentos, Equipos y Organizaciones.*

	Promedio	Interpretación
Capacitación	2.96	Poco adecuado
Desarrollo de talentos y de organización	2.58	Inadecuado
Procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones	2.77	Poco adecuado

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 16**

*Evaluación del Promedio de los Indicadores en la Dimensión de Procesos para Fomentar el Desarrollo de Talentos, Equipos y Organizaciones.*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** En el presente cuadro se visualiza que en la dimensión procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones del municipio provincial de Canchis-Sicuani, En el indicador capacitación se alcanzó un promedio de 2.96 con un rango que incide que es poco adecuado, mientras que en el indicador desarrollo de talentos y de organización se



alcanzó un promedio de 2.58 que muestra que es inadecuado, por lo tanto da un resultado final con un promedio de 2.77 que revela que es poco adecuado.

**4.2.6. Procesos para supervisar Talentos y Equipos.**

Describir como son los procesos de supervisión de talentos y equipos en la gestión del talento humano de la municipalidad provincial de Canchis-Sicuani, 2023.

**4.2.6.1. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Procesos para supervisar Talentos y Equipos.**

**Tabla 22**

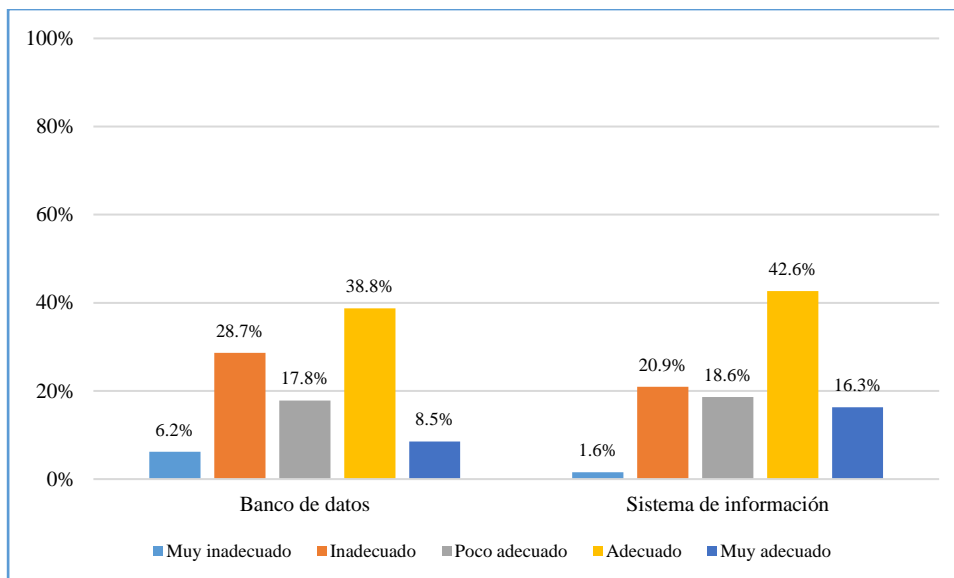
*Indicadores de la Dimensión procesos para supervisar talentos y equipos*

	Banco de datos		Sistemas de información	
	f	%	f	%
Muy inadecuado	8	6.2%	2	1.6%
Inadecuado	37	28.7%	27	20.9%
Poco adecuado	23	17.8%	24	18.6%
Adecuado	50	38.8%	55	42.6%
Muy adecuado	11	8.5%	21	16.3%
Total	129	100.0%	129	100.0%

Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

**Figura 17**

*Indicadores de la Dimensión procesos para supervisar talentos y equipos*



Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

**Interpretación y Análisis.** En los descubrimientos realizados según el cuadro se puede apreciar que el 38.8% de los trabajadores del municipio provincial de Canchis – Sicuani, en el indicador banco de datos, percibe que es adecuado, mientras que el 28.7% de ellos considera que es inadecuado, un 17.8% considera que poco adecuado, un 8.5% y un 6.2% que se visualiza como muy adecuado y muy inadecuado. Por ende, se puede deducir que los trabajadores consideran que la base de datos posee información adecuada de los trabajadores, pero que aun así puede mejorar implementando más campos informativos, asimismo realizan un adecuado seguimiento en las operaciones y actividades, existe un porcentaje menor que indica que no es adecuada por lo que se debería supervisar estos seguimientos en todas las áreas de la institución para que siga mejorando y disminuyendo ese porcentaje inadecuado.

En cuanto al indicador sistemas de información, se aprecia que 42.6% de los trabajadores piensa que es adecuado, por lo que el 20.9% considera que es inadecuado, un 18.6% que es poco adecuado y el 16.3%, el 1.6% que es muy adecuado y muy inadecuado respectivamente, se puede percibir que los trabajadores de la municipalidad piensan que es conveniente la manipulación de los sistemas de información y que también se cumplen las normas y reglamentos de la institución.

#### 4.2.6.2. Resultados de la Dimensión Procesos para supervisar Talentos y Equipos.

Tabla 23

*procesos para supervisar talentos y equipos*

f	%
---	---

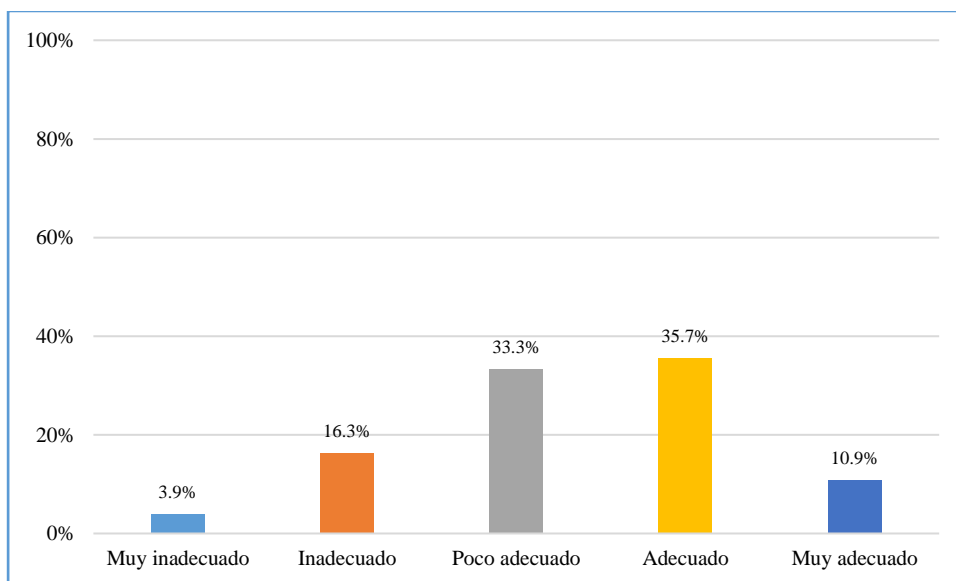


Muy inadecuado	5	3.9%
Inadecuado	21	16.3%
Poco adecuado	43	33.3%
Adecuado	46	35.7%
Muy adecuado	14	10.9%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 18**

*procesos para supervisar talentos y equipos*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** Según los descubrimientos revelados en la dimensión proceso para supervisar talentos y equipos del municipio provincial de Canchis -Sicuani se aprecia que el 35.7% de los encuestados considera que es adecuado, el 33.3% que es poco adecuado, un 16.3% que es inadecuado, y el 10.9% y un 3.9% percibe que es muy adecuado y muy inadecuado.

Esto debido a que el proceso de supervisión de talentos y equipos del municipio provincial de Canchis- Sicuani existe políticas y normas del personal, asimismo se está valorando de una manera adecuada las operaciones y actividades que realizan.



### 4.2.6.3. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Procesos para supervisar Talentos y Equipos.

**Tabla 24**

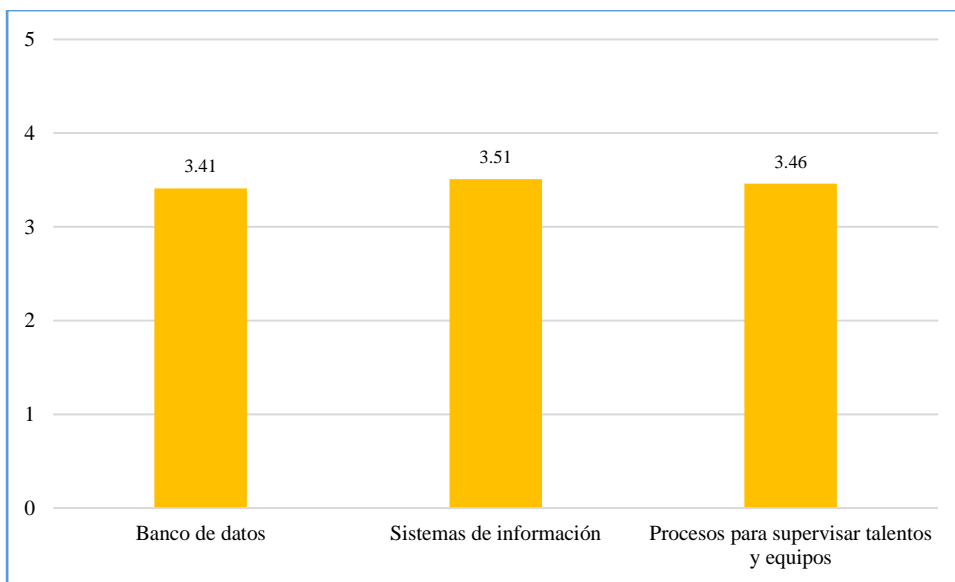
*Evaluación del Promedio de los Indicadores de la Dimensión procesos para supervisar talentos y equipos*

	Promedio	Interpretación
Banco de datos	3.41	Adecuado
Sistemas de información	3.51	Adecuado
Procesos para supervisar talentos y equipos	3.46	Adecuado

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 19**

*Evaluación del Promedio de los Indicadores de los procesos para supervisar talentos y equipos*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Interpretación y Análisis.** Conforme a lo hallado, en el cuadro presente se puede apreciar que en la dimensión procesos para supervisar talentos y equipos del municipio provincial de Canchis- Sicuani, En relación con el indicador de banco de datos, se observa que logró un promedio de 3.41 según la percepción de los encuestados, indicando que es considerado adecuado. En cuanto al indicador de sistemas de información, el promedio fue de 3.51, sugiriendo que



también es evaluado como adecuado. El promedio general resultante de estas evaluaciones es de 3.46, señalando que en general se percibe como adecuado.

### 4.3. Resultados respecto al Objetivo General

Describir como es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.

**Tabla 25**

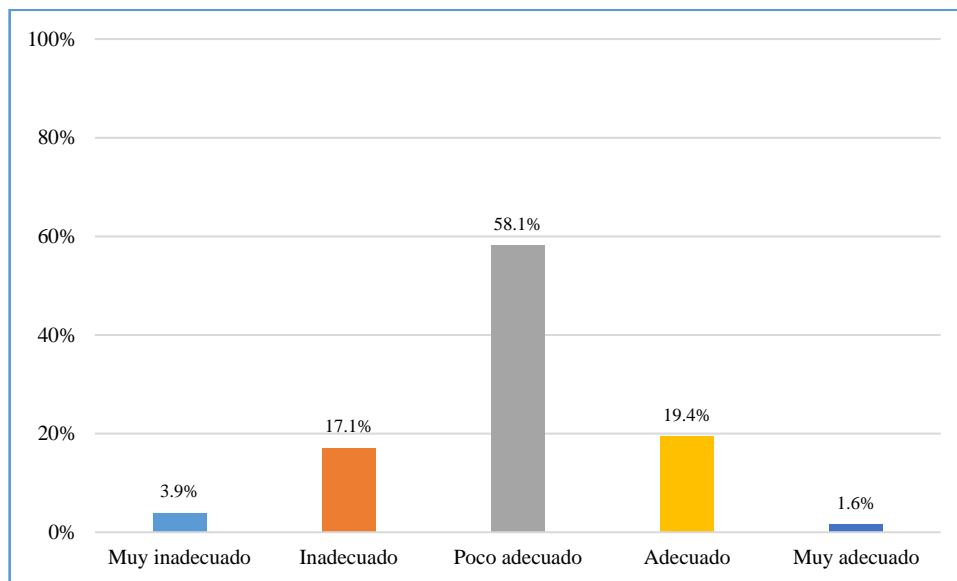
*Gestión del talento humano*

	f	%
Muy inadecuado	5	3.9%
Inadecuado	22	17.1%
Poco adecuado	75	58.1%
Adecuado	25	19.4%
Muy adecuado	2	1.6%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*

**Figura 20**

*Gestión del talento humano*



*Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario*



**Interpretación y Análisis.** En los hallazgos identificados podemos presenciar que la gestión del talento humano en el municipio provincial de Canchis- Sicuani, 2023, el 58.1% de los trabajadores encuestados discurren que es poco adecuado, mientras que 19,4% considera que es adecuado, un 17.1% que es inadecuado y el 3.9% junto al 1.6% se considera que es muy inadecuado y muy adecuado.

Los resultados logrados indican que la gestión del talento humano en el municipio provincial de Sicuani -Canchis es regular debido a que no se está cumpliendo el debido proceso de la gestión del talento humano por lo que se da a entender que no se está tomando en cuenta el desarrollo del trabajador ni se está aprovechando las competencias habilidades y conocimientos, el cual pueda aportar de manera apositiva en la toma de decisiones, y aunque en algunas departamentos se sienta satisfechos con la gestión se puede notar que el porcentaje más alto de ser poco adecuado por lo que falta promover más el seguimiento de estos procesos, asimismo la falta de comunicación, capacitaciones contantes, incentivos que pueda motivar al personal al momento de desempeñar sus funciones es escaso por lo que afectaría de manera directa en el servicio a la población generando disconformidad y rechazo.

#### **4.3.1. Comparación Promedio de las Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano**

**Tabla 26**

***Comparativa del promedio entre las diversas dimensiones de la variable Gestión del talento humano.***

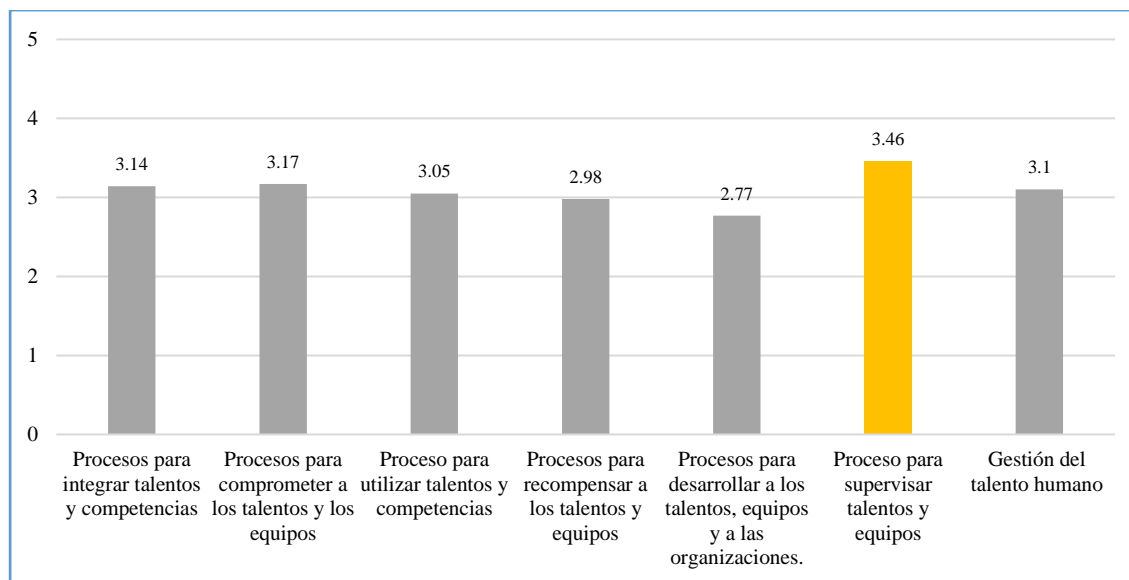
	Promedio	Interpretación
Procesos para integrar talentos y competencias	3.14	Poco adecuado
Procesos para comprometer a los talentos y los equipos	3.17	Poco adecuado
Proceso para utilizar talentos y competencias	3.05	Poco adecuado
Procesos para recompensar a los talentos y equipos	2.98	Poco adecuado
Procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones.	2.77	Poco adecuado
Proceso para supervisar talentos y equipos	3.46	Adecuado

Gestión del talento humano 3.10 Poco adecuado

Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

### Figura 21

Comparativa del promedio entre las diversas dimensiones de la variable Gestión del talento humano.



Nota: Resultados derivados de las respuestas recopiladas mediante la aplicación del cuestionario

**Interpretación y Análisis.** En relación a la dimensión de procesos para integrar talentos y competencias, se evidencia un promedio de 3.14, indicando que se considera como poco adecuado según la percepción de los participantes, en la dimensión procesos para comprometer talentos y competencias con un promedio de 3.17 que muestra que es poco adecuado, procesos para utilizar talentos y competencias un promedio de 3.05 que revela que es poco adecuado, procesos para recompensar a los talentos y equipos con un 2.98 de promedio que es poco adecuado, procesos para desarrollar talentos y equipos y a las organizaciones con el promedio de 2.77 que revela que es poco adecuado, En los procesos para supervisar talentos y equipos, se registra un promedio de 3.46, señalando que es considerado adecuado. Sin embargo, el resultado global en la gestión del talento humano, con un promedio de 3.1 en la municipalidad provincial de Canchis-Sicuani en 2023, se interpreta de manera poco adecuada.

De acuerdo a los hallazgos conseguidos podemos percibir que en la dimensión proceso para supervisar talentos y competencias se obtiene el puntaje mayor que indica que es adecuado con dirección a realizar una mejora continua, mientras que en los procesos para integrar,





comprometer, utilizar, recompensar, desarrollar a los talentos y competencias, vemos que aún hay un abandono y que no le dan la suficiente seriedad e importancia a estos procesos básicos y significativos dirigiéndose en dirección a alcanzar sus metas, reconociendo que la institución no puede alcanzar sus metas propuestas sin ayuda o aportación directa de su personal.



## CAPÍTULO V DISCUSIÓN

### 5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos

Los resultados de la investigación, enfocada en describir la gestión del talento en la Municipalidad Provincial de Canchis-Sicuani en 2023 desde la perspectiva de los trabajadores, revelan un porcentaje del 58.1%, indicando que es poco adecuada. Esto sugiere a los responsables de la gestión del talento humano en la municipalidad no están abordando de manera efectiva aspectos fundamentales, desde la selección del personal hasta elementos cruciales como la protección en el entorno laboral y el bienestar en el trabajo, incentivos, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, entre otros. Además, se evidencia una falta de reconocimiento del capital humano como un activo esencial para alcanzar los propósitos institucionales.

### 5.2. Limitaciones del Estudio

Para la puesta en práctica de este proyecto de investigación o estudio se vio limitado ocasionalmente debido a diferentes factores: En los trámites que realizamos en la institución para obtener la información, también para obtener la autorización de la gerencia de recursos humanos, el cual se demoró una semana para obtener respuesta por lo que tuvimos que hacer el seguimiento presencial en tres ocasiones y para la autorización dos días más hasta que finalmente se pudo obtener, así mismo para la aplicación del instrumento, porque no todo el personal disponía de tiempo para colaborar con la encuesta debido a que en la fecha de aplicación se venían muchas celebraciones como pascua y el aniversario de Sicuani, por lo que se tuvo que prolongar los días para la aplicación de las encuestas el cual se realizó empleando en los momentos de ocio de los trabajadores, aun con las limitaciones del caso se pudo obtener satisfactoriamente los resultados culminando exitosamente con la utilización del instrumento.

### 5.3. Comparación crítica con la literatura existente

La gestión del talento humano se trata de manejar de manera efectiva a las personas en una organización. Implica cuidar de la misión, la visión, la cultura y los valores, adaptándose a diferentes factores como la cultura de la empresa, el tipo de mercado y la tecnología. En resumen, se trata de lidiar con la diversidad de las personas en la organización y hacer que cada uno aporte de manera única a su singularidad. Chiavenato (2020, p. 8).



En los resultados alcanzados por el trabajo de investigación en el Municipio Provincial de Canchis – Sicuani, 2023 lanzo una calificación final de ser poco adecuado, lo cual refleja que el personal no está conforme en los procesos de gestión del talento humano que concreta la municipalidad, asimismo se encuentra deficiencias en los procesos de integración organización desarrollo debido a que falta implementar charlas capacitaciones curso foros, plan de incentivos, etc. Lo cual los lleve a una mejora continua dentro de la institución y también brindar calidad de servicio a la población.

Asimismo, en los antecedentes presentados por la investigación se tiene el artículo científico, de la investigación denominada “la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito” realizado por Gaspar Castro (2021) obtuvo resultados similares concluyendo que la gestión de recursos humanos es clave para el triunfo de las organizaciones asimismo administrar eficientemente las capacidades y habilidades del capital humano en la ejecución de sus actividades conlleva una buena gestión del talento humano y de calidad, junto a ello se promueve el rendimiento laboral asegurando que el personal se encuentre comprometido con la institución conforme a sus objetivos, políticas, visión, misión, etc. Llegando al éxito empresarial.

En el proyecto de investigación realizada por Espinoza & Montalvo (2021) presentaron la tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19” el cual demostró que si la gestión del talento humano aumenta, mejorar significativamente el rendimiento laboral del personal administrativo, así mismo la influencia que hubo entre las variables nos lleva a una identificación con la institución y fidelización del personal lo cual nos lleva a generar un buen clima laboral ,también determina que el conocimiento y las habilidades del personal administrativo demuestra un buen rendimiento laboral ,el investigador también demuestra que las actitudes del personal realiza un papel importante en el rendimiento laboral porque si se mantiene una actitud positiva frente a los conflictos estas se pueden asumir de mejor manera y resolver de manera eficiente, de igual manera el personal administrativo debe mejorar sus recursos y herramientas nuevas para el desempeño de sus tareas a su vez capacitarse constantemente, la investigación también ha corroborado que la motivación es un elemento crucial que el personal administrativo necesita para respaldar los programas motivacionales, impulsándolos hacia un rendimiento óptimo y fomentando el deseo de comprometerse al coordinar los propósitos y logros de la entidad.



En la tesis de Arias Mercado (2019) denominada "El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro" obtuvo resultados similares, el cual agrega que el talento humana es importante y que influye directamente en la dirección y gerencia de la municipalidad, como también se fortalecen los modelos de competencias, agregando habilidades y conocimientos para un buen avance en la administración de los empleados del sector público, a su vez mejorando el desempeño laboral del cargo y aumentando su destreza funcional obteniendo resultados en el logro de sus objetivos.

#### **5.4. Implicancias del Estudio**

Basándonos en los resultados obtenidos, se enfatiza la importancia crítica de la gestión del talento humano en el logro de los objetivos gubernamentales, destacando la necesidad esencial de abordar de manera minuciosa cada uno de los procesos identificados. Estos descubrimientos también resaltan la relevancia de aspectos como el desarrollo del liderazgo, la formación continua y la promoción, promover una cultura empresarial que nutra el desarrollo personal y profesional y el bienestar del personal. Además, se sugiere la oportunidad de explorar nuevas metodologías y enfoques en la gestión del talento humano, adaptadas a las dinámicas cambiantes del mercado laboral y a las necesidades específicas de la organización. Se subraya igualmente la importancia de establecer sistemas de retroalimentación eficaces para evaluar y mejorar de manera firme las prácticas de gestión del talento. Estos aspectos no solo contribuirán a optimizar la satisfacción y el desempeño laboral del personal, sino que también fortalecerán la competitividad y el éxito largo plazo de la institución en su conjunto.



## CONCLUSIONES

1. En definitiva, a los resultados logrados en cuanto a la variable de estudio Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023 se adquirió un promedio de 3.10, el cual es calificado como poco adecuado, asimismo frente al análisis de sus dimensiones como: El proceso para integrar talentos y competencias alcanzó un promedio de 3.14 que revela que es poco adecuado, en los procesos para comprometer talentos y quipos un promedio de 3.17 que revela que es poco adecuado, en los procesos para utilizar talentos y competencias un promedio de 3.05 que revela que es poco adecuado, proceso para recompensar talentos y equipos con un promedio de 2.98 que revela que es poco adecuado, proceso para desarrollar talentos equipos y a las organizaciones con un promedio de 2.77 que califica como poco adecuado y en el proceso para supervisar talentos y quipos un promedio de 3.46 que revela que es adecuado, lo refleja que la municipalidad no está tomando con seriedad la importancia del capital humano en la institución por lo que falta implementar y adquirir más conocimiento respecto a cómo mejorar cada proceso de la gestión, de tal manera se utilice el capital intelectual como fundamento esencial para alcanzar el éxito en la consecución de las metas propuestas por la institución.
2. En cuanto a proceso para integrar talentos y competencias el cual alcanzó un promedio final de 3.14 que es calificado como poco adecuado, dentro de este análisis se consideró dos indicadores que son reclutamiento y selección el cual debería entrar en un proceso de mejora continua, ya que no se está difundiendo bien las convocatorias de trabajo que atraigan la atención de buenos profesionales para el puesto, así como también en la selección no se está tomando en cuenta algunos aspectos importante y no se está concretando el debido proceso esto debido a que hay preferías a candidatos que en su momento apoyaron al partido político o también por relaciones personales.
3. En el proceso para comprometer talentos a talentos y equipos obtuvimos un promedio de 3.17, el cual califica como poco adecuado, lo que significa que en los indicadores de socialización organizacional, salud y calidad de vida en el trabajo hay todavía deficiencia, ya que no todo el personal está conforme en su puesto de trabajo o no se siente muy comprometido con la institución esto debido algunos factores como la escasa relación laboral, pocos beneficios, falta de comunicación; lo cual solo generaría insatisfacción en el momento de cumplir sus funciones.



4. En los procesos para utilizar talentos y competencias se alcanzó un promedio de 3.05, lo que califica que es poco adecuado, esto analizando con los siguientes indicadores que son el diseño de trabajo y la gestión del desempeño se puede reflejar que no está bien definido el contenido de sus tareas y métodos que puede emplear el trabajador provocando a la improvisación al momento de realizar sus actividades generando retrasos y descontentos, asimismo no existe un control constante del desempeño del personal frente a los objetivos o resultados que se espera obtener.
5. En los procesos para recompensar talentos y equipos se logró un promedio de 2.98, el cual se califica como poco adecuado, de acuerdo a los indicadores remuneración, incentivos y prestaciones sociales podemos decir que los trabajadores de la municipalidad no están muy conformes con el salario que perciben, asimismo no hay un programa de incentivos al personal por lo que podemos deducir que la municipalidad no promueven el reconocimiento y la motivación del personal por los logros alcanzados, mientras que en las prestaciones sociales la municipalidad si actúa conforme a las leyes.
6. En los procesos para desarrollar talentos, equipos y a las organizaciones se obtuvo resultados con un promedio de 2.77, lo cual califica como poco adecuado, de acuerdo a los indicadores de capacitación y desarrollo de talentos y de organización, la municipalidad no presenta preocupación ni relevancia en realizar capacitaciones contantes que pueda mejorar la eficiencia de su personal asimismo tampoco promueve el desarrollo profesional, orientación que pueda ayudar al capital humano a aportar con sus ilustraciones y habilidades en la toma de decisiones.
7. Proceso para supervisar talentos y equipos según los resultados obtenidos se llegó promedio elevado de 3.46 que indica que es adecuado, asimismo en el análisis según los indicadores de base de datos y sistemas de información, la municipalidad ha sabido manejar de una manera adecuadamente la información personal y completa de su personal por lo que también realiza un buen seguimiento sus actividades así como también manejan los sistemas de información de una manera adecuada, con aspiraciones a una mejora continua.



## RECOMENDACIONES

1. Al mismo lapso de tiempo se propone a la gerencia de administración implementar y evaluar cada proceso de gestión del capital humano, desde la integración del personal hasta la supervisión, mejorando notoriamente su productividad y desempeño, así mismo generar satisfacción, motivación y un ambiente favorable en el que puedan desenvolverse profesionalmente los trabajadores de la municipalidad, aportando sus conocimientos y destrezas para el alcance de sus objetivos, mejorando la calidad de servicio a la población.
2. Se sugiere a la gerencia de administración en el proceso de integración de talentos y competencias, optimizar el proceso de reclutamiento, difundiendo más la convocatoria por todos los medios posibles, ya sea redes sociales, radio, televisión, el cual llegue a más profesionales interesados en postular, asimismo en la selección seguir el procedimiento adecuado tomando en cuenta los aspectos de evaluación como actitud, conocimiento, preparación, habilidades comunicativas, etc. hallando al candidato más apto para el puesto.
3. En el proceso para comprometer talentos y a los equipos se recomienda a la gerencia de administración que continúe mejorando la socialización organizacional. Esto implica garantizar un ambiente acogedor y seguro para los nuevos miembros de la institución. Además, es crucial enfocarse en la calidad de vida y la salud en el trabajo. Se pueden llevar a cabo dinámicas o actividades que fomenten la interacción entre el personal en diversas áreas, creando así un ambiente laboral positivo. Además, es recomendable proporcionar soporte psicológico que brinde apoyo emocional y orientación a los empleados. Este tipo de respaldo puede ser especialmente útil en situaciones de estrés o desafíos laborales. Asimismo, ofrecer seguros de vida en caso de accidentes laborales demuestra un compromiso con el bienestar general de los empleados y puede proporcionarles tranquilidad adicional.
4. Se recomienda en el proceso para utilizar talento y competencias a la gerencia de administración que los diseños de trabajo sean más específicos y completos de los procedimientos que se realizan, así como también el logro de las metas propuestas por la institución, generando que el trabajador tenga una noción clara de lo que debe hacer y a lo que tiene que llegar en un determinado periodo de tiempo, simplificando su trabajo, desempeñar mejor sus funciones y a su vez generar un desarrollo profesional y satisfacción personal.



5. Según los resultados obtenidos en la dimensión, procesos para recompensar talentos y equipos, se propone a la gerencia de administración evaluar y gestionar un incremento de remuneración según a las funciones que realiza y horas trabajadas, asimismo implementar un sistema de estímulos para impulsar la motivación del equipo de trabajo ya sea monetario o reconocimientos verbales por los logros alcanzados, también cumplir con todas las prestaciones sociales de acuerdo a la ley.
6. En el proceso para desarrollar talentos, equipos y a las organizaciones se encomienda a la gerencia de administración que diseñe planes de capacitación periódicos. Estos planes pueden llevarse a cabo mediante la implementación de cursos y foros destinados a mejorar y descubrir las habilidades y competencias de los trabajadores. Al hacerlo, se contribuye al desarrollo personal de los empleados y, al mismo tiempo, se fortalece la capacidad de la institución para obtener soluciones innovadoras e ideas valiosas en el desarrollo de toma de decisiones. Para lograr esto de manera efectiva, es crucial personalizar los planes de capacitación y adaptar esto de acuerdo a lo que necesitas específicamente de la organización y de los empleados. La implementación de cursos y foros debe ser interactiva y participativa, fomentando el diálogo y el cambio de conocimientos entre las partes del equipo. Además, se deben evaluar regularmente los resultados y la efectividad de estos programas de capacitación para ajustarlos según sea necesario.
7. Se recomienda en la dimensión procesos para supervisar talentos y equipos a la gerencia de administración, mantener un proceso constante de mejora y revisión de datos para garantizar la actualización de la base de datos. Además, es importante evaluar y supervisar de manera continua el cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Carbonell, L., García Milian, A., & Pedro, L. P. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *horizonte sanitario*, 17(2), 151-160.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Álvarez Jara, A. J. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SANTO DOMINGO DE GUZMAN SICUANI -2020. *grado de licenciado*. Univercidad Andina del cusco, Cusco.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4234/Ayrton\\_Tesis\\_bachelor\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4234/Ayrton_Tesis_bachelor_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez Mescoco, h., & Herrera Quispe, R. (2019). "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- 2019". *Tesis de licenciatura*. UNIVERCIDAD ANDINA DEL CUSCO, Cusco.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5317/Harold\\_Rubyluz\\_Tesis\\_bachiller\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5317/Harold_Rubyluz_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias Mercado, L. A. (2019). El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro. *Tesis de Doctorado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias\\_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Carvacho Enriquez, E. G. (2021). El futuro de la gestion de recurso humanos internacional. *Tesis para obter grado de magister*. Univercidad de chile, Santiago.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180051/El-futuro-de-la-gestion-de-recursos-humanos-internacional-el-manejo-de-personal-global-estrategia-analisis-y-procesos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestion del talento humano ,el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Espinoza, k. B., & Montalvo, J. C. (2021). Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N.º VIII-Sede huanayo en tiempos de covid-



19. *tesis de maestria*. Univercidad continental, Huancayo.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)

Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito empresarial. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329.

<https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Organizacion internacional del Trabajo (OIT). (4 de Octubre de 2017). *Organizacion internacional del Trabajo*. Organizacion internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_579680/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm)

Silva Giraldo, C. A., Dugarte Mendoza, J. S., & Rueda Mahecha, Y. M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(89), 14-32.

<https://doi.org/oi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *gestion del talento humano*. ECUADOR: LA CARACOLA EDITORES. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLES (ANEXO 1)

TITULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS – SICUANI, 2023”

Problemas	Objetivos	Variables/dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Describir como es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023</p>	<p><b>Variables</b></p> <p>Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Canchis –Sicuani, 2023</p>	<p><b>Alcance</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque</b> cuantitativo</p> <p><b>Población</b> 192 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> 129 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo son los procesos para integrar talentos y competencias en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir como son los procesos para integrar talentos y competencias en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos para integrar talentos y competencias.</li> <li>- Procesos para comprometer a talentos y equipos.</li> </ul>	
<p>¿Cómo son los procesos para comprometer a talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p>	<p>Describir como son los procesos para comprometer a talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos para agregar talentos y competencias.</li> <li>- Procesos para recompensar a los talentos y equipos.</li> </ul>	
<p>¿Cómo en el proceso para agregar talentos y competencias en la gestión del talento humano de Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p>	<p>Describir como son los procesos para agregar talentos y competencias en la gestión del talento humano de Municipalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos para desarrollar a talentos, equipos y organizaciones.</li> </ul>	



<p>¿Cómo son los procesos para recompensar a los talentos y equipos, en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p> <p>¿Cómo son los procesos para desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p> <p>¿Cómo son los procesos de supervisión de talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023?</p>	<p>Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.</p> <p>Analizar como son los procesos para recompensar a los talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.</p> <p>Describir como son los procesos para desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.</p> <p>Describir como son los procesos de supervisión de talentos y equipos en la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de Canchis – Sicuani, 2023.</p>	<p>- Proceso de supervisión de talentos y equipos.</p>	
---	--	--	--



## MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS (ANEXO 2)

TITULO: “GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS-SICUANI, 2023”

Variables	Dimensión	Indicador	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	Criterio de evaluación	Instrumento
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	1. Procesos para integrar talentos y competencias.	✓ Reclutamiento	3.8	1	- Considera que la municipalidad atrae los mejores candidatos del mercado profesional.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
		✓ Selección	3.8	1	- Considera que la municipalidad emplea filtros necesarios en la selección del personal.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
	2. Procesos para comprometer a talentos y equipos.	✓ Socialización organizacional	7.7	2	- Considera que hay una buena integración del personal nuevo. - Considera que existe un buen clima laboral en la municipalidad.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
		✓ Salud y calidad de vida en el trabajo	11.5	3	- Considera que la municipalidad ofrece a los trabajadores seguros de vida. - Considera que la municipalidad brinda un ambiente favorable. - Considera que la municipalidad presta soporte psicológico.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
		✓ Diseño del trabajo	7.7	2	- Considera que el contenido en los procedimientos de trabajo es idóneo para el desempeño de la actividad en la municipalidad.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta



					- Considera que hay una buena relación y comunicación entre los equipos de trabajo en la municipalidad.		
		✓ Gestión del desempeño	7.7	2	- Considera que la municipalidad utiliza las competencias de los trabajadores para medir su desempeño  - Considera usted que su desempeño es reconocido por la municipalidad	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
	4. Procesos para recompensar a los talentos y equipos.	✓ Remuneraciones	3.8	1	- Considera que la remuneración que percibe es acorde con las funciones que desarrolla en la municipalidad	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
		✓ Incentivos	11.5	3	- Considera usted que la municipalidad estimula continuamente al personal con recompensas.  - Considera usted que se siente motivado con los incentivos que brinda la municipalidad.  - Considera que la municipalidad reconoce los logros alcanzados por los trabajadores.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
		✓ Prestaciones y seguridad social	7.7	2	- Considera usted que la municipalidad brinda asistencia sanitaria.  - Considera que la municipalidad realiza el cumplimiento legal de la prestación sociales.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta



5. Procesos para desarrollar a talentos, equipos y organizaciones.	✓ Capacitación	11.5	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que la municipalidad cuenta con un buen plan de capacitación para los trabajadores.</li> <li>- Considera que la municipalidad brinda capacitaciones constantes en cada área.</li> <li>- Considera que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral</li> </ul>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
	✓ Desarrollo de talentos y de organización	7.7	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que la municipalidad promueve el desarrollo personal de los trabajadores</li> <li>- Considera que la municipalidad ofrece orientación para mejorar el desarrollo de las actividades.</li> </ul>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
6. Procesos de supervisión de talentos y equipos.	✓ Banco de datos	7.7	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que la base de datos de la municipalidad posee información completa de los trabajadores.</li> <li>- La municipalidad brinda el seguimiento adecuado en las operaciones y actividades que realiza en su puesto de trabajo.</li> </ul>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
	✓ Sistema de información	7.7	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera usted que la municipalidad maneja adecuadamente los sistemas de información.</li> <li>- Considera usted que se cumple las normas y reglamentos de la institución.</li> </ul>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Encuesta
<b>TOTAL</b>		100%	26			



## INSTRUMENTO (ANEXO 3)

### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimados trabajadores:

La encuesta actual forma parte de un proyecto de investigación destinado a recopilar datos sobre el desarrollo actual de la “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS-SICUANI, 2023”.

La confidencialidad será rigurosamente mantenida en relación con la encuesta, y sus respuestas permanecerán anónimas. Le solicitamos que responda con sinceridad.

Utilice la siguiente escala para responder:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Preguntas - Respuestas					
Procesos para integrar talentos y competencias	1	2	3	4	5
1. Considera que la municipalidad atrae los mejores candidatos del mercado profesional.					
2. Considera que la municipalidad emplea filtros necesarios en la selección del personal.					
Procesos para comprometer talentos y competencias					
3. Considera que hay una buena integración del personal nuevo					
4. Considera que existe un buen clima laboral en la municipalidad					
5. Considera que la municipalidad ofrece a los trabajadores seguros de vida					
6. considera que la municipalidad brinda un ambiente favorable					
7. Considera que la municipalidad presta soporte psicológico.					
Procesos para utilizar talento y competencias					
8. Considera que el contenido en los procedimientos de trabajo es idóneo para el desempeño de la actividad en la municipalidad.					
9. Considera que hay una buena relación y comunicación entre los equipos de trabajo en la municipalidad.					





10. Considera que la municipalidad utiliza las competencias de los trabajadores para medir su desempeño					
11. Considera usted que su desempeño es reconocido por la municipalidad					
<b>Procesos para recompensar a los talentos y equipos</b>					
12. Considera que la remuneración que percibe es acorde con las funciones que desarrolla en la municipalidad					
13. Considera usted que la municipalidad estimula continuamente al personal con recompensas.					
14. Considera usted que se siente motivado con los incentivos que brinda la municipalidad.					
15. Considera que la municipalidad reconoce los logros alcanzados por los trabajadores.					
16. Considera usted que la municipalidad brinda asistencia sanitaria.					
17. Considera que la municipalidad realiza el cumplimiento legal de la prestación sociales					
<b>Procesos para desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones</b>					
18. Considera que la municipalidad cuenta con un buen plan de capacitación para los trabajadores					
19. Considera que la municipalidad brinda capacitaciones constantes en cada área					
20. Considera que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral					
21. Considera que la municipalidad promueve el desarrollo personal de los trabajadores					
22. Considera que la municipalidad ofrece orientación para mejorar el desarrollo de las actividades.					
<b>Procesos de supervisión de talentos y equipos</b>					
23. Considera que la base de datos de la municipalidad posee información completa de los trabajadores					
24. La municipalidad brinda el seguimiento adecuado en las operaciones y actividades que realiza en su puesto de trabajo					
25. Considera usted que la municipalidad maneja adecuadamente los sistemas de información.					
26. Considera usted que se cumple las normas y reglamentos de la institución.					



### Procedimiento de la Baremación

Este estudio empleó una escala de medida para evaluar individualmente cada uno de los ítems, garantizando así una medición precisa y detallada.

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento:  $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento:  $\bar{X}_{min} = 1$

Rango:  $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud:  $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0,8$

### Construcción de la Baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	<b>Muy inadecuado</b>
1,81 – 2,60	<b>Inadecuado</b>
2,61 – 3,40	<b>Poco adecuado</b>
3,41 – 4,20	<b>Adecuado</b>
4,21 – 5,00	<b>Muy adecuado</b>



### Resultados de los Ítems del Instrumento

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
P1	considera que la municipalidad atrae los mejores candidatos del mercado profesional	11	8.5%	17	13.2%	59	45.7%	32	24.8%	10	7.8%
P2	considera que la municipalidad emplea filtros necesarios en la selección del personal.	13	10.1%	18	14.0%	44	34.1%	40	31.0%	14	10.9%
P3	considera que hay una buena integración del personal nuevo	5	3.9%	28	21.7%	45	34.9%	35	27.1%	16	12.4%
P4	considera que existe un buen clima laboral en la municipalidad	4	3.1%	16	12.4%	44	34.1%	45	34.9%	20	15.5%
P5	considera que la municipalidad ofrece a los trabajadores seguros de vida	19	14.7%	27	20.9%	42	32.6%	29	22.5%	12	9.3%
P6	considera que la municipalidad brinda un ambiente favorable	8	6.2%	24	18.6%	49	38.0%	34	26.4%	14	10.9%
P7	considera que la municipalidad presta soporte psicológico	27	20.9%	27	20.9%	54	41.9%	15	11.6%	6	4.7%
P8	considera que el contenido en los procedimientos de trabajo es idóneo para el desempeño de la actividad en la municipalidad.	3	2.3%	30	23.3%	54	41.9%	36	27.9%	6	4.7%
P9	Considera que hay una buena relación y comunicación entre los equipos de trabajo en la municipalidad.	4	3.1%	21	16.3%	51	39.5%	39	30.2%	14	10.9%
P10	considera que la municipalidad utiliza las competencias de los trabajadores para medir su desempeño	10	7.8%	28	21.7%	48	37.2%	33	25.6%	10	7.8%
P11	considera usted que su desempeño es reconocido por la municipalidad	15	11.6%	40	31.0%	43	33.3%	22	17.1%	9	7.0%
P12	Considera que la remuneración que percibe es acorde con las funciones que desarrolla en la municipalidad	11	8.5%	37	28.7%	50	38.8%	21	16.3%	10	7.8%
P13	considera usted que la municipalidad estimula continuamente al personal con recompensas.	31	24.0%	30	23.3%	45	34.9%	20	15.5%	3	2.3%
P14	Considera usted que se siente motivado con los incentivos que brinda la municipalidad	22	17.1%	40	31.0%	41	31.8%	21	16.3%	5	3.9%
P15	considera que la municipalidad reconoce los logros alcanzados por los trabajadores.	20	15.5%	41	31.8%	39	30.2%	21	16.3%	8	6.2%
P16	considera usted que la municipalidad brinda asistencia sanitaria	17	13.2%	31	24.0%	48	37.2%	28	21.7%	5	3.9%
P17	Considera que la municipalidad realiza el cumplimiento legal de la prestación sociales	10	7.8%	27	20.9%	44	34.1%	40	31.0%	8	6.2%
P18	considera que la municipalidad cuenta con un buen plan de capacitación para los trabajadores	15	11.6%	31	24.0%	53	41.1%	26	20.2%	4	3.1%
P19	considera que la municipalidad brinda capacitaciones constantes en cada área	14	10.9%	45	34.9%	44	34.1%	23	17.8%	3	2.3%



P20	considera que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral	9	7.0%	17	13.2%	36	27.9%	45	34.9%	22	17.1%
P21	considera que la municipalidad promueve el desarrollo personal de los trabajadores	14	10.9%	34	26.4%	55	42.6%	21	16.3%	5	3.9%
P22	considera que la municipalidad ofrece orientación para mejorar el desarrollo de las actividades.	13	10.1%	34	26.4%	47	36.4%	31	24.0%	4	3.1%
P23	considera que la base de datos de la municipalidad posee información completa de los trabajadores	13	10.1%	30	23.3%	47	36.4%	33	25.6%	6	4.7%
P24	la municipalidad brinda el seguimiento adecuado en las operaciones y actividades que realiza en su puesto de trabajo	9	7.0%	27	20.9%	34	26.4%	33	25.6%	26	20.2%
P25	considera usted que la municipalidad maneja adecuadamente los sistemas de información	3	2.3%	23	17.8%	49	38.0%	40	31.0%	14	10.9%
P26	considera usted que se cumple las normas y reglamentos de la institución.	3	2.3%	19	14.7%	39	30.2%	43	33.3%	25	19.4%