

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
HUÁNUCO**
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA 2018”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

TESISTAS :

Bch. Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA

Bch. Neeskens SOLIS HERRADA

Bch. Sinthia SALDIVAR SUASNABAR

ASESOR : Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA:

A Dios: por estar siempre conmigo y por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida profesional.

A mis padres: Mi Madre Zenaida Uzuriaga por su amor, cariño y por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, por sus consejos y por creer siempre en mí; **Mi Padre Santos Cecilio** por su apoyo en mis estudios universitarios.

A mis hermanas: Bety y Yessica por preocuparse por mí, por su apoyo tanto en lo personal como profesional, por sus consejo y exigencias ¡las quiero mucho!

A mis familiares: mi cuñado por haberme apoyado en el principio de mi carrera profesional, a mis sobrinitos Tonny y ariana, a mis tías, a todos por siempre apoyarme en las diferentes etapas de mi vida.

AGRADECIMIENTO:

Primero dar gracias a Dios por la vida y por permitirme cumplir esta etapa de mi formación profesional.

A mi madre gracias por creer siempre en mí, por tu amor incondicional, por siempre desear lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo por siempre estar presente en cada etapa de mi vida, mi padre gracias por su apoyo.

A mis hermanas gracias por creer en mí, por sus palabras que me motivaron a esforzarme y ser mejor cada día.

Y gracias a mi Universidad y a todos los docentes, por permitirme concluir con una etapa de mi vida.

Gracias a Dios, a mis padres, mis hermanas, familiares en general, gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron.

KENIA MARLENE CECILIO UZURIAGA

DEDICATORIA:

A Dios: Por estar siempre Presente, por jamás desampararme y por guiar nuestro camino y cumplir nuestros sueños y metas bajo su bendición.

A mis padres: Mi Padre Lincol Solis Borja, que te encuentras en el cielo y desde ahí estas protegiéndome y guiándome como tu lo sabes hacer, esta dedicatoria va para ti con mucho amor, **Mi Madre Herlinda Herrada de Solis** por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, de mis estudios profesionales y por sus consejos de practicar los buenos valores que me llevan a esta etapa muy importante en mi vida profesional

A mi familia: Mi Esposa: Dennys Travezaño Acosta, por ser la compañera ideal para mi superación profesional, amiga, confidente y haberme dado lo mas hermoso de esta vida que es mi hija te amo mucho, **Mi Hija: Adriana Solis Travezaño**, te dedico todos mis éxitos, todos mis triunfos, todos mis avances profesionales, eres el motor que guía mi vida te amo mi pacotita.

A mi Hermanos: Yvette, Lincoln, Fiorella, por preocuparse por mí, por su apoyo tanto en lo personal como profesional, por sus consejo y exigencias tengan en cuenta que los amo mucho.

AGRADECIMIENTO

Darle gracias a Dios Todopoderoso, A mi familia, Esposa e Hija, A mi Madre adorada y mis 3 Hermanos por permitirme continuar el camino que escogí.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, a los docentes de la Escuela académico Profesional de Administración, y a mi Asesor de Tesis el Dr David Julio Martel Zevallos, por su asesoramiento y apoyo durante todo el tiempo de investigación que hizo posible la culminación de esta tesis.

NEESKENS SOLIS HERRADA

DEDICATORIA

A mis hijos Eyring, Patrick, Vincent y Rihanna por su amor sin igual, a mi esposo por su apoyo incondicional y a mis queridos padres por creer en mí, en lo que puedo alcanzar a pesar de las dificultades.

AGRADECIMIENTO.

En primer lugar, quiero darle gracias a Dios, por derramar sus bendiciones en mi vida, en mi familia y por permitirme continuar el camino que escogí.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan cuna de Profesionales, a la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, a los docentes de la Escuela académico Profesional de Administración, por sus enseñanzas y conocimientos impartidos en las aulas, y a mi Asesor de Tesis el Dr David Julio Martel Zevallos, por su asesoramiento y apoyo durante todo el tiempo de investigación que hizo posible la culminación de esta tesis.

SINTHIA SALDIVAR SUASNABAR

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Clima Organizacional en La Municipalidad Provincial de Pachitea 2018”, El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018”. Problemas Específicos. Cómo es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?¿Cómo es el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?¿Por qué las capacidades, actitudes del talento humano se relacionan con la estructura del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?.Objetivos de la Investigación. Objetivo General Determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018. Objetivos Específicos. Determinar cómo es cómo es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.B. Establecer cómo es Cómo es el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.Explicar por qué las capacidades, actitudes del talento humano se relaciona con la estructura, del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.Las variables de estudio son: variable independiente:

gestión del talento humano y variable dependiente: clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Pachitea. Para el trabajo se utilizó el diseño descriptivo correlacional, los siguientes métodos: Descriptivo, Analítico, Estadístico y Proyectista; se aplicaron la técnica de las encuestas. Se trabajó con una muestra poblacional conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea. Las principales conclusiones de la investigación es que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018 de manera significativa. Se ha determinado la gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Se ha establecido que la gestión del talento humano externa se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa.

SUMMARY

The problem of the investigation refers to the following question: How does it relate? the management of human talent with the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018. "Specific problems How is the management of human talent in the Provincial Municipality of Pachitea 2018? How is the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018? Why are the capacities and skills of human talent related to the structure of the organizational climate in the Municipality? Provincial of Pachitea 2018? .Research objectives. General determination of how the management of human talent is related to the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018. Specific objectives. Determine how is the management of human talent in the Provincial Municipality of Pachitea 2018.B. Establish how is the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018. Explain why the capabilities, attitudes of human talent, the relationship with the structure, the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018. The study variables are : Independent variable: management of human talent and dependent variable: organizational climate of the Provincial Municipality of Pachitea. The correlational descriptive work, the following methods: Descriptive, Analytical, Statistic and Design; The survey techniques were applied. We worked with a population sample formed by the workers of the Provincial Municipality of

Pachitea. The main conclusions of the research is the management of human talent that is positively related to the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018 in a meaningful way. The management of human talent is related to the responsibility of the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018, in a significant way. It has been established that the management of external human talent is related to the reward of the organizational climate in the Provincial Municipality of Pachitea 2018, in a significant manner.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	02
AGRADECIMIENTO.....	02
RESUMEN.....	06
SUMARY.....	07
INDICE.....	09
INTRODUCCION.....	11

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.4. Hipótesis.....	17
1.5. Variables e Indicadores.....	17
1.6. Justificación e Importancia.....	20
1.7. Viabilidad.....	20
1.8. Limitaciones.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	22
2.2. Bases Teóricas.....	30
2.3. Definición de términos básicos.....	42

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación.....	45
3.2. Tipo de investigación.....	45
3.3. Diseño de investigación.....	46
3.4. Métodos.....	47
3.5. Población y Muestra.....	47
3.6. Técnicas e Instrumentos.....	48
3.7. Procesamiento de datos.....	48

CAPÍTULO IV

4.1. Resultado del trabajo de campo.....	49
4.2. Discusión de resultados.....	92
CONCLUSIONES.....	94
SUGERENCIAS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	96

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investiga tiene la siguiente estructura:

En el capítulo 1 corresponde al planteamiento del problema de Gestión del Talento Humano y su Relación con el Clima Organizacional en La Municipalidad Provincial de Pachitea 2018. El problema general, y los problemas específicos, y los objetivos. Se presenta los antecedentes de la investigación, la justificación, limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo 2 se ha fundamentado el marco teórico, la base conceptual que se ha utilizado; para precisar el enfoque del problema, así mismo se desarrolla los conceptos de la gestión del humando y el clima organizacional.

En el capítulo 3 se desarrolla la metodología, Nivel de investigación, tipo de investigación, Diseño de investigación, Métodos, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos, Procesamiento de datos. En el capítulo 4, se tiene a los resultados de la investigación, su análisis e interpretación de los datos. Donde se interpretó los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Pachitea. Por último se presentan las conclusiones y sugerencias. Siendo las principales conclusiones, qué la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018

de manera significativa. Se ha determinado la gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Se ha establecido que la gestión del talento humano externa se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1. 1.Planteamiento del Problema

1.1.1 Antecedentes y Fundamentación del Problema

La Municipalidad Provincial de Pachitea es la entidad que representa a la población y vecino de su jurisdicción, para el desarrollo de su funciones y actividades se basa en documentos normativos y de gestión establecidas en la ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. La Municipalidad de Pachitea tiene como finalidad representar al vecindario, fomentar su participación organizada, promover la eficiente prestación de los servicios públicos locales y propiciar el desarrollo integral sostenible participativo y armónico de la provincia que permita contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su población.

DICULTADES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ESFERA MUNICIPAL

La administración de recursos humanos en las organizaciones públicas deviene de procesos decisorios complejos, donde se entremezclan cuestiones tales como: la influencia y los intereses de los distintos grupos que interactúan dentro y fuera del aparato del

estado (gremios, cámaras, partidos políticos, asociaciones civiles, etc.); el desarrollo del sistema político que determina las características de los directivos de mayor jerarquía en las organizaciones; el marco legal o normativo que regula la función pública como sistema de recursos humanos; la situación económica financiera que condiciona el manejo presupuestario de los gastos en personal; la evolución del sistema educativo que influye en las calificaciones del personal, etc.

No existe una verdadera "función pública profesionalizada" es decir, un sistema de mérito -*servicio civil*-definido como un conjunto de reglas, jurídicas e instrumentales, relativas al modo y condiciones en que el estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad. Por lo contrario, el ingreso y la carrera administrativa del empleado municipal se basan -muy a menudo- en esquemas burocráticos (o cuasi-burocráticos) y en estilos de gestión patrimonialistas y clientelares.¹

Según C. Tecco (1997), "uno de los principales problemas de la deformidad administrativa en las organizaciones municipales se

¹ . Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232009000100001.

refiere a las plantas de personal en las que es frecuente la abundancia de personal de baja calificación y carencia de recursos humanos con los conocimientos y experiencia necesarios para gestionar las nuevas políticas públicas locales". Según este autor, existen debilidades en las capacidades gerenciales de conducción y también en los conocimientos

técnicos de los cuadros administrativos y profesionales². Considerando que la gestión del talento humano tiene que ver de manera directa con el clima organizacional, y teniendo la perspectiva de mejorar la gestión integral basada en capacidades y competencias del elemento humano, en la Municipalidad Provincial de Pachitea, es que no plateamos el siguiente problema de investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?

² Tecco, C. "El gobierno municipal como promotor del desarrollo local-regional. Acerca de la adecuación organizacional de los Municipios a los nuevos desafíos y roles institucionales", en García Delgado, D. (Comp.) *Hacia un nuevo modelo de gestión local. Municipio y sociedad civil en Argentina*, FLACSO-CBC-UCC, Buenos Aires. 1997 (C, 1977)

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿Cómo es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?
- ¿Cómo es el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?
- ¿Por qué las capacidades, actitudes del talento humano se relacionan con la estructura del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar cómo es la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.
- Establecer cómo es el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018
- Explicar por qué las capacidades, actitudes del talento humano se relaciona con la estructura, del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.

1.4.2 Hipótesis Específicos

- La gestión de personal es positiva en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.
- El clima organizacional, es positiva en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018
- Las capacidades, actitudes del talento humano se relaciona de manera positiva, con la estructura, del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018

1.5. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE (X)

Gestión del talento humano

VARIABLE DEPENDIENTE (Y)

Clima organizacional.

1.6 Operacionalización de Variables, Dimensiones e Indicadores.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano			
Definición Conceptual	Definición Operacional		
	Dimensión	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
«El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño ³ .	Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Conocimiento • Grado de Habilidades • Nivel de Capacidades • Grado de Motivaciones • Grado de Actitud 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación
	Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del Clima Laboral. • Grado de perspectiva de desarrollo personal. • Nivel de condiciones de trabajo. • Nivel de reconocimiento y estimulación 	

³ CHIAVENATO, IDALBERTO (2009)

VARIABLE DEPENDIENTE: Clima organizacional			
Definición Conceptual	Definición Operacional		
	Dimensión	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño ⁴	Estructura Responsabilidad Recompensa Relaciones Cooperación Desafío Estándares Conflictos Identidad	Reglas, procedimientos, trámites limitaciones Nivel de autonomía en la toma de decisiones Nivel de recompensa recibida por el trabajo bien hecho Nivel de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Nivel de apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. Nivel de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos Nivel de rendimiento de acuerdo a las normas de la organización. Grado en que los miembros aceptan las opiniones discrepantes. Nivel de solución a los problemas. Nivel de sensación para compartir los objetivos personales con los de la organización.	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista. Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación.

⁴ Robbins, Stephen. Comportamiento Organizacional. 8ª.edición, Editorial Prentice Hall, 1999. México

1.7. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación servirá para establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano personal y el Clima Organizacional en la Municipalidad d Provincial de Pachitea 2018, respecto al aspecto de gestión de los elementos dinámicos como son el personal de la municipalidad, con el medio o ambiente de trabajo referido al clima organizacional, así mismo radica su importancia por cuanto la presente investigación es un documento que servirá de aporte a los responsables de la gestión de la mencionada municipalidad, en tanto que la gestión del talento humano se traduce en un resultado que implique elevar la de gestión integral de la Municipalidad de Pachitea.

1.8. Viabilidad

La investigación, es de responsabilidad de los suscritos, ya que uno de los miembros del presente es trabajadora de la institución, consiguientemente es viable, acceder a la información respecto del problema de estudio. Finalmente son aplicable los conocimientos adquiridos en nuestra etapa formativa como profesionales en la universidad.

1.9. Limitaciones

Siempre el factor tiempo fue la limitante principal cumplir el presente dentro del cronograma establecido, otra limitante es la parte

económica, por cuanto el desarrollo del presente fue autofinanciado,
por los suscritos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A NIVEL NACIONAL.

AUTOR: De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009).

CONCLUSIONES:

- Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.
- Asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas,

características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal.

- Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio.
- Existen evidencias significativas estadísticamente que la efectividad de los desempeños laborales, que se explican en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de estrategias de motivación identificadas en el párrafo anterior; validándose de manera la segunda hipótesis específica.
- Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un

período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica.

- Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.⁵

AUTOR: Bedoya Sánchez Enrique Osvaldo (2005)

CONCLUSIONES:

- Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar

⁵ De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste

- Los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.⁶

AUTOR: Oscoco Peralta (2015).

CONCLUSIONES:

- La gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
- La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

⁶ Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú

- La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
- El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.⁷

A NIVEL INTERNACIONAL

AUTOR: García A. (2013).

CONCLUSIONES:

- No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.
- La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no

⁷ Oscco Peralta Henry. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de PacuchaAndahuaylas-Apurímac, 2014. Tesis para optar título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú

existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos

- El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.
- No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan.
- La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.⁸

AUTOR: La Torre M. Felisa. (2011).

CONCLUSIONES:

⁸ García A, (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador

- Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.
- Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.
- Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño.

- Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para 23 satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos.
- Las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.
- Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además,

proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.

- Por último, los resultados de la presente tesis aportan evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo global abre nuevas vías para la investigación nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.⁹

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1 TALENTO HUMANO;

Chiavenato (2009): refiere que el contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y

⁹ La Torre M. Felisa. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España

ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal¹⁰.

Así mismo el mencionado autor señala que dado el contexto, resulta difícil separar el comportamiento de las personas del de las organizaciones. Éstas operan por medio de las personas, quienes las forman y deciden y actúan en su nombre. Se designa con diversos términos a las personas que trabajan en las organizaciones, las cuales definen cómo llamar a las personas: trabajadores, empleados, oficinistas, personal y operadores cuando les dan ese trato. Las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados, si las tratan como tales. También las llaman talento humano, capital humano o capital intelectual cuando las personas tienen gran valor para la organización. El nombre que las organizaciones dan a las personas refleja el grado de importancia que tienen para ellas. Muchas organizaciones aún clasifican a su personal en trabajadores contratados por mes y por hora para separar al que trabaja en las oficinas y en las fábricas. Otras incurren en el absurdo de llamarlos mano de obra directa o indirecta. Algunas van más allá y los llaman personal productivo o improductivo. Entonces, el nombre que las organizaciones dan a las personas que trabajan en ellas tiene un

¹⁰ Idalberto Chiavenato(2009). Gestion del Talento Humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Tercera Edic.Mexico

significado importante, señala con claridad el papel y el valor que atribuyen a las personas¹¹.

Siguiendo a Chiavenato, dice que las personas y sus conocimientos, habilidades y competencias se convierten en la base principal de la nueva organización. La antigua administración de recursos humanos (ARH) cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano (GTH). Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización. La cultura organizacional recibe un fuerte impacto del mundo exterior, y ahora privilegia al cambio y la innovación enfocados al futuro y al destino de la organización. Los cambios se vuelven rápidos, sin continuidad con el pasado, y producen un contexto ambiental impregnado de turbulencia e imprevisibilidad. Las personas deben estar preparadas para enfrentar los nuevos desafíos y para ayudar a la organización a superarlos.¹²

Es preciso resaltar lo mencionado por Chiavenato, cuando dice que en la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la

¹¹ Idem

¹² Idem

organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (outsourcing). Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. El viraje es enorme a las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. Pero ¿qué sucede con la ARH? En realidad, la ARH se adapta rápidamente a los nuevos tiempos. ¿Cómo? De una manera amplia e irreversible; deja de ser ARH para transformarse en gestión del talento humano. Ha dejado de ser el área cerrada, hermética, monopólica y centralizadora que la caracterizó en el pasado y se convierte en un área abierta, amigable, compartidora, transparente y descentralizadora.¹³

¹³ Idem

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Después de hurgar informaciones por internet, se ha encontrado un enfoque que nos parece de mucha relevancia para nuestro trabajo, razón por la cual referimos, el mismo cuando dicen; que desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales.

Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende

en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

¿Por qué estudiar Gestión del Talento Humano?
Para trabajar con las personas en forma efectiva es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada.

La ventaja competitiva a través de la gente. Aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización. De hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, si bien es un proceso complejo, y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo

plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión.

Las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas a través del personal si son capaces de satisfacer los siguientes criterios:

1. Mejoran la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos.
2. Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia.
3. Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones.
4. Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario.

En las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada. Es decir, una adecuada Gestión del Talento Humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución, acercándola a su visión.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o

Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Para estar a la altura del nuevo rol que asume RRHH, los profesionales de RRHH o aquellos que desarrollan tal función, requieren también desarrollar cinco competencias claves:

1. Conocimiento de la Organización.- Entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de RRHH y el impacto estratégico en la organización. El éxito de RRHH no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de RRHH podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en RRHH.

2. Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos.- Ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores.

3. Gestión cultural.- Sabemos que lo que se puede medir se puede gestionar, pero cabe añadir que lo que se mide también define la cultura de una empresa. ¿Por qué? Porque describe lo que se valora. Por ejemplo, si una organización con muchas quejas por parte de sus usuarios, se empeña en mejorar el servicio, para que éstos sientan un trato cálido y rápido, tendrá que realizar este cambio estratégico mediante un cambio cultural. Deberá orientar las estrategias hacia el desarrollo de una competencia clave: orientación al cliente. Los profesionales de RRHH serían los llamados a trabajar en equipo con las áreas críticas y diseñar la mejora de los procesos. Asimismo, podría considerarse la participación de los usuarios en los procesos de mejora, tanto en el diagnóstico, como en las sugerencias y el diseño de las mejoras.

4. Gestión del cambio.- Es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto y a qué ritmo se puede implementar el cambio en las organizaciones. Los sistemas de RRHH pueden ser obstáculos o posibilitadores de un cambio rápido en la empresa. Los profesionales de RRHH deben comprender los factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino.

5. Credibilidad personal.- Este punto es fundamental para la aceptación de su rol como socio estratégico, debe ser coherente, capaz, digno de

confianza y ejemplo de lo que proclama. Los profesionales que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados.

Por otro lado, conscientes de la realidad de las instituciones y empresas públicas y privadas en América Latina, sabemos que en algunos casos es difícil aplicar algunos de los conceptos modernos de Gestión del Talento Humano, a pesar de ello, es necesario conocer y aprender de las mejores prácticas que han llevado a otras organizaciones a potenciar el desarrollo humano y estamos seguros de que es posible, en medio de las dificultades y crisis en que vivimos, incorporar mejoras y desarrollar herramientas nuevas de gestión.¹⁴

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Goncalvez, Alexis (1997) refiere, que el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.

- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

¹⁴ <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/>

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico¹⁵.

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger(1998): postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa¹⁶.

1. **Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

2. **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que

¹⁵ Goncalvez, Alexis. Artículo de Internet "Dimensiones del Clima Organizacional". Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, Diciembre 1997.

¹⁶ Litwin, G, Stringer, H, Organizational Climate. Documento de Harvard University Press. Boston 1998

reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones

discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

2.3. BASE CONCEPTUAL

2.3.1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. **DESSLER, GARY (2006)** Afirma que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía¹⁷.
2. **MONDY, R WAYNE (2005)** Afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales¹⁸. Sostiene que es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa• Es una actividad que implica tomar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los

¹⁷ DESSLER, GARY (2006)

¹⁸ MONDY, R WAYNE (2005)

objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional.

3. **LLEDO, PABLO (2011)** Afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollar por si solos¹⁹.
4. **SCHULER R.S(1992)** Puede definirse como la gestión estratégica de los recursos humanos , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando

¹⁹ LLEDO, PABLO (2011)

como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización²⁰.

5. **MILKOVICH GEORGE Y BOUDREW JOHN W. (1994)** Afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones²¹.
6. **BYARS Y RUE (1983)** Define la gestión del talento humano como el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa²².

2.3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Una definición proporcionada por **Stephen Robbins (1999)** se refiere al Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.²³
2. **Forehand y Gilmer(1993)** definen el clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman²⁴.”

²⁰ SCHULER R.S(1992);

²¹ MILKOVICH GEORGE Y BOUDREW JOHN W. (1994

²² BYARS Y RUE (1983);

²³ Robbins, Stephen. Comportamiento Organizacional. 8ª.edición, Editorial Prentice Hall, 1999. México

²⁴ Dessler. Gary. Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p. 181

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación.

El estudio se centra en el nivel Descriptivo- Explicativo, ya que nos permitió describir, señalar, presentar y explicar las características de la Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Pachitea periodo 2018.

3.2. Tipo de Investigación

“INVESTIGACION BASICA”. Es básica ya que los conocimientos teóricos sirvieron para explicar la relación entre la gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Pachitea.

Es **seccional o sincrónica** ya que el trabajo se realizó en un período relativamente corto 2018.

Es **descriptiva –explicativa**, porque señala las características de la gestión humano y su relación con clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Pachitea.

Es **Micro** porque se estudió un una institución(Municipalidad Provincial de Pachitea).

Es **mixta** porque se utilizó fuentes primarias (cuestionario) y secundarias, utilizando datos bibliográficos con la finalidad de contrastar con la realidad existente.

Es **cuantitativa** porque los datos se cuantifican en informaciones estadísticas, presentadas en cuadros y gráficos con la interpretación correspondiente.

Es **empírica** porque nos permitió describir y explicar los fenómenos de una realidad concreta.

3.3. Diseño y esquema de investigación

3.3.1. Diseño de la Investigación

Es un diseño descriptivo-correlacional.

Se tomará una muestra en la cual:

M= O_x r O_y

Donde:

M = Muestra de.

O = Observación

x = Gestión de del talento humano

y = Clima Organizacional

r = Relación entre variables

3.2.3. Variables

X: VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión de talento Humano

Y: VARIABLE DEPENDIENTE

Clima organizacional

3.4. Método de Investigación.

En la presente investigación se utilizó los métodos generales como son el método deductivo-inductivo, estadísticos y de análisis-síntesis, entre otros.

3.5. Población

Cuya dimensión fue la Municipalidad de Pachitea., con un total de 78 trabajadores de diferentes niveles estructurales (CAP 2015. VIGENTE), se adjunta en anexo.

Caracterización

La población de estudio, está conformado por los trabajadores comprendido entre funcionarios, profesionales, y técnicos, incluido el alcalde, de la municipalidad de Pachitea.

3.6. Muestra.

Se consideró como muestra poblacional, en tanto que el número de elementos de estudios son accesibles en su totalidad.

3.7. Técnicas e instrumentos para el recojo de datos

Se utilizaron en este estudio las técnicas de la observación, y la encuesta.

3.8. Procesamiento y presentación de datos.

3.8.1 Procesamiento, a través de los siguientes pasos:

- a. Organización, discriminación y clasificación de los datos.
- b. Elaboración de una matriz de datos para facilitar:
- c. La construcción de tablas y cuadros.

3.8.2. Análisis de datos:

Análisis estadístico, a través de las estadísticas descriptivas e inferencial.

3.8.3 Interpretación de datos.

Se interpretó los datos, de manera progresiva en orden a la aplicación de las técnicas y los instrumentos.

CAPÍTULO IV

RESULTADO DEL TRABAJO DE CAMPO

1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento del personal de la municipalidad provincial, de Pachitea?

NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, DE PACHITEA

TABLA N° 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	36	43,4	46,2	46,2
	BUENO	24	28,9	30,8	76,9
	REGULAR	14	16,9	17,9	94,9
	MALO	4	4,8	5,1	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

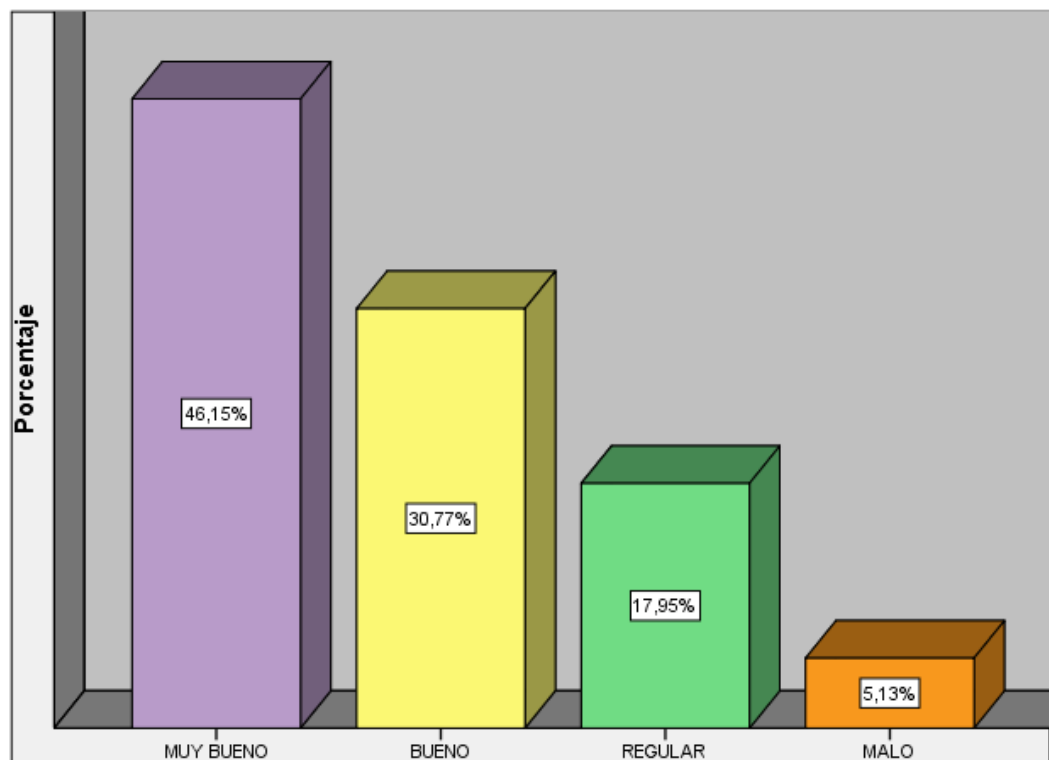
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto al nivel de conocimiento que 36 o el 46.2% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 24 o el 30.8% dicen que es bueno, mientras que 14 o el 17.9% dicen que es regular, mientras que 4 o el 5.1% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el nivel de conocimiento es malo. Se concluye que el nivel de conocimiento en la Municipalidad Provincial de Pachitea es muy bueno.

GRAFICO N° 1

NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, DE PACHITEA

1.¿Cuál es el nivel de conocimiento del personal de la municipalidad provincial, de Pachitea?



FUENTE. TABLA 1
Elaboración: Propia

2. ¿Cuál es el grado de habilidades del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?

**TABLA N° 2
GRADO DE HABILIDADES DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PRVINCIAL DE PACHITEA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	42	50,6	53,8	53,8
	BUENO	28	33,7	35,9	89,7
	REGULAR	8	9,6	10,3	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

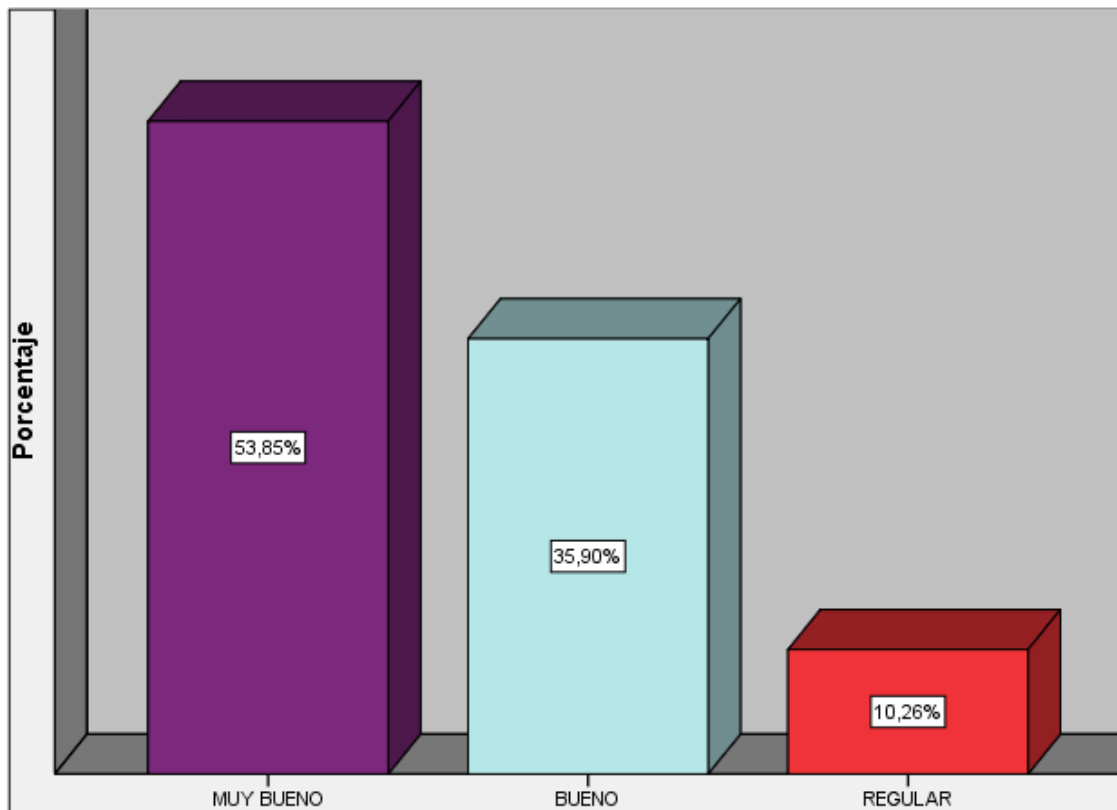
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto al grado de habilidades personales, 42 o el 53.9% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 28 o el 35.9% dicen que es bueno, mientras que 8 o el 10.3% dicen que es regular. Se concluye que el grado de habilidades personales en la Municipalidad Provincial de Pachitea es muy buena.

GRAFICO Nº 2

GRADO DE HABILIDADES DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

2. ¿Cuál es el grado de habilidades del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 2
Elaboración: Propia

3. ¿Cuál es el nivel de capacidades del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 3
NIVEL DE CAPACIDADES DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	23	27,7	29,5	29,5
	BUENO	44	53,0	56,4	85,9
	REGULAR	7	8,4	9,0	94,9
	DEFICIENTE	4	4,8	5,1	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

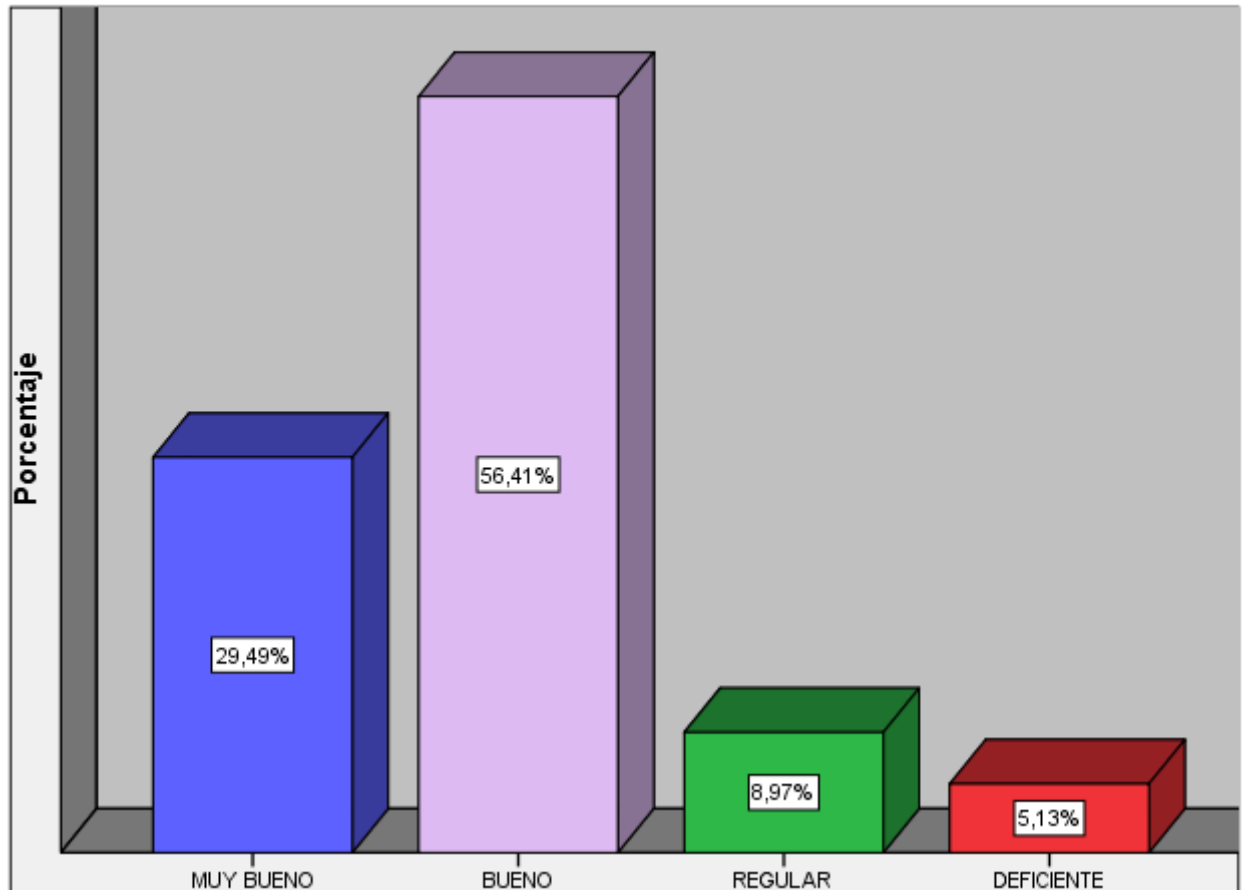
FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto al nivel de capacidades que 23 o el 29.5% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 44 o el 56.4% dicen que es bueno, mientras que 7 o el 9% dicen que es regular, mientras que 4 o el 5.1% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el nivel de capacidades es malo. Se concluye que el nivel de capacidades en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bueno.

GRAFICO N° 3
NIVEL DE CAPACIDADES DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

3. ¿Cuál es el nivel de capacidades del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA N° 3
Elaboración: Propia

4. ¿Cuál es el grado de motivaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA N° 4
GRADO DE MOTIVACIONES DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	13	15,7	16,7	16,7
	BUENO	17	20,5	21,8	38,5
	REGULAR	36	43,4	46,2	84,6
	MALO	12	14,5	15,4	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

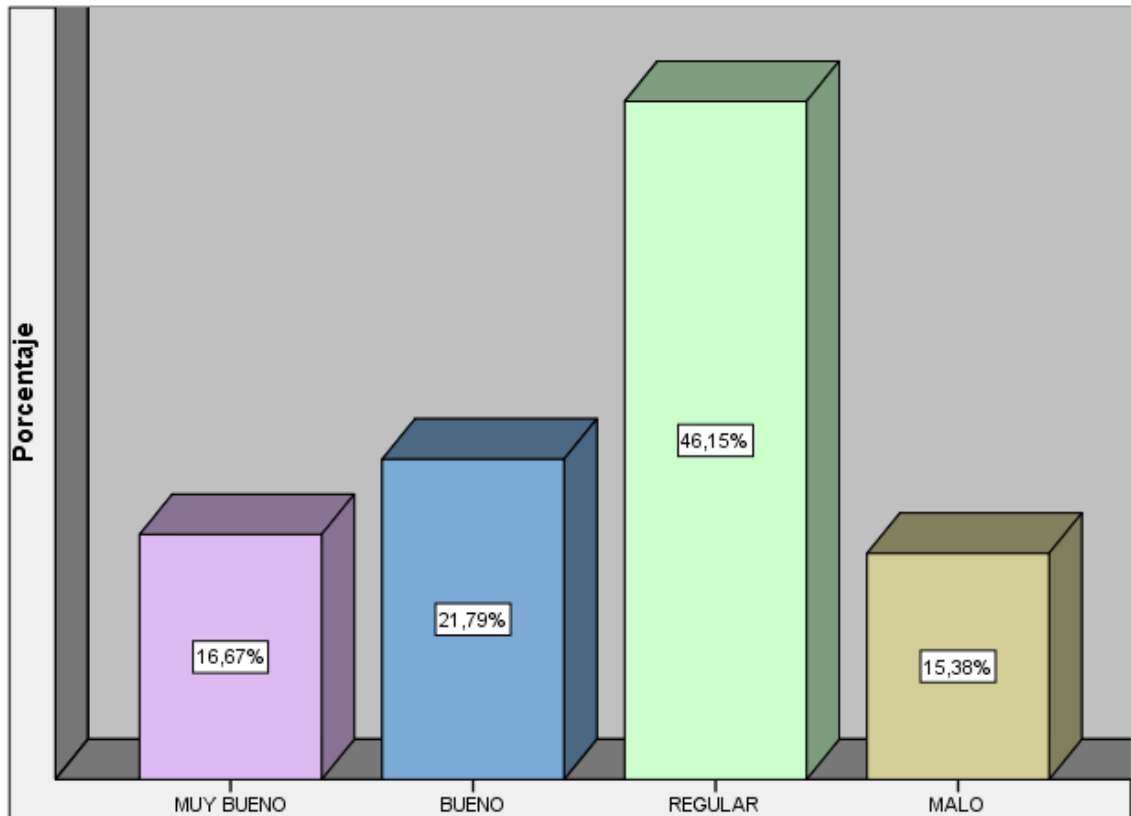
FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto el grado de motivación, que 13 o el 16.7% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 17 o el 21.8% dicen que es bueno, mientras que 36 o el 46.2% dicen que es regular, y 12 o el 15.4% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el grado de motivación es malo. Se concluye que el grado de motivación en la Municipalidad Provincial de Pachitea es muy regular.

GRAFICO Nº 4
GRADO DE MOTIVACIONES DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

4. ¿Cuál es el grado de motivaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE.TABLA Nº 4

Elaboración: Propia

5. ¿Cuál es el grado de actitud del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA N° 5

**GRADO DE ACTITUD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	14	16,9	17,9	17,9
	BUENO	39	47,0	50,0	67,9
	REGULAR	25	30,1	32,1	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

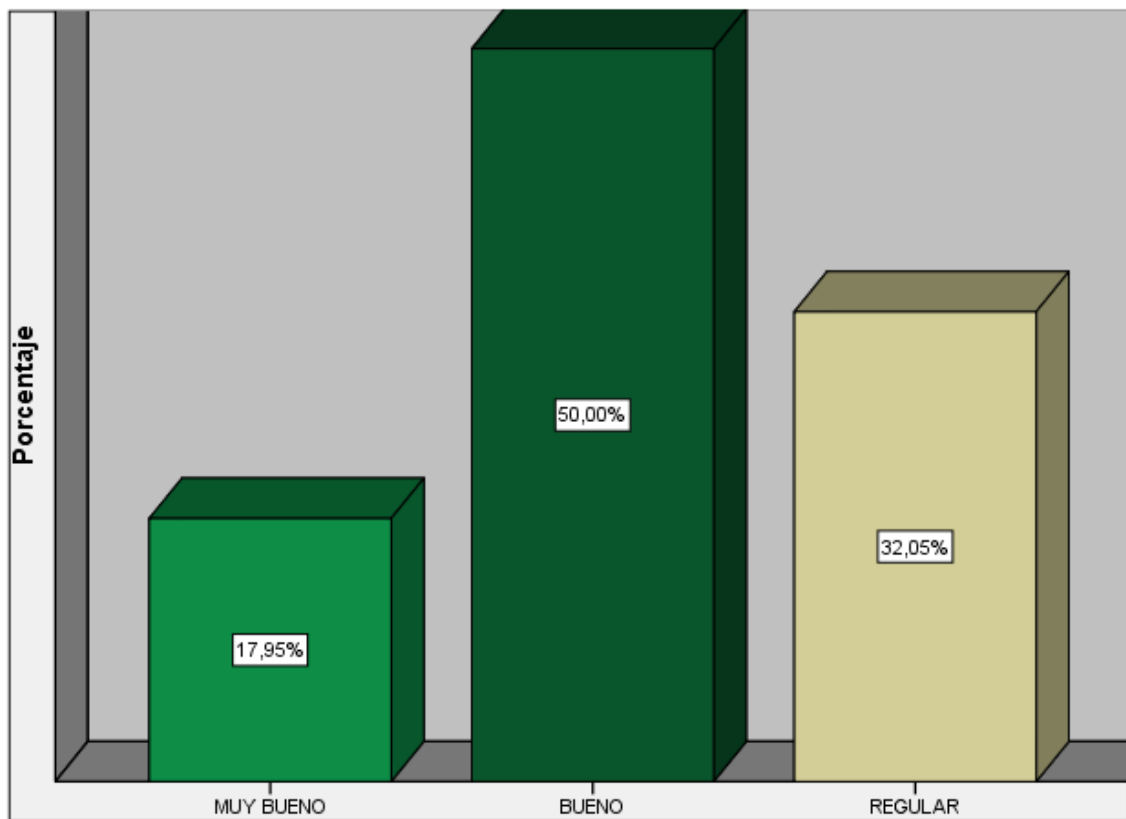
FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto al grado de actitud, se tiene que 14 o el 17.9% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 39 o el 50% dicen que es bueno, mientras que 25 o el 32.1% dicen que es regular. Se concluye que el grado de actitud en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bueno.

GRAFICO Nº 5
GRADO DE ACTITUD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

5. ¿Cuál es el grado de actitud del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. Cuestionario de encuesta

Elaboración: Propia

6. ¿Cómo es el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 6
CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	14	16,9	17,9	17,9
	BUENO	20	24,1	25,6	43,6
	REGULAR	31	37,3	39,7	83,3
	MALO	13	15,7	16,7	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

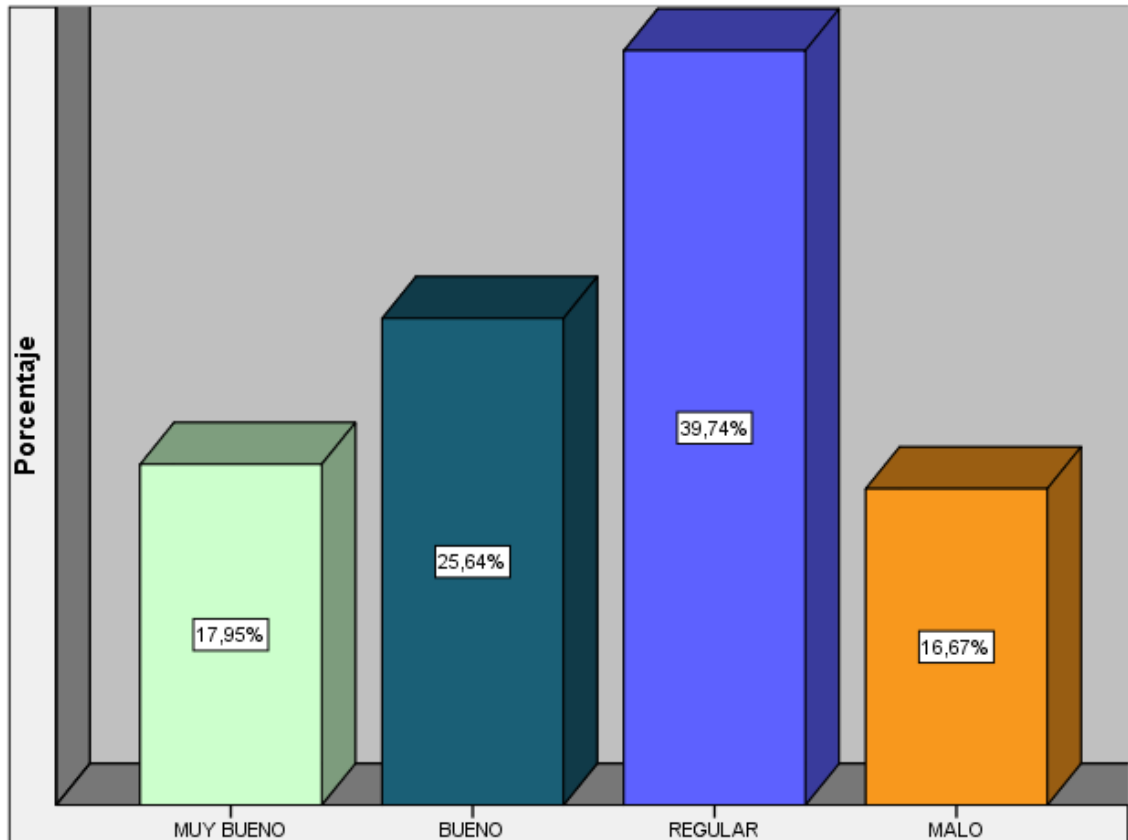
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto al clima laboral 14 o el 17,9% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 20 o el 25% dicen que es bueno, mientras que 31 o el 39,7% dicen que es regular, mientras que 13 o el 16,7% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el clima laboral es malo. Se concluye que el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea es regular.

GRAFICO N° 6

CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

6. ¿Cómo es el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA N° 6

Elaboración: Propia

7. ¿Cuál es el grado de perspectiva de desarrollo personal en la
Municipalidad?

TABLA Nº 7
GRADO DE PERSPECTIVA DE DESARROLLO PERSONAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	12	14,5	15,4	15,4
	BUENO	15	18,1	19,2	34,6
	REGULAR	24	28,9	30,8	65,4
	MALO	21	25,3	26,9	92,3
	DEFICIENTE	6	7,2	7,7	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

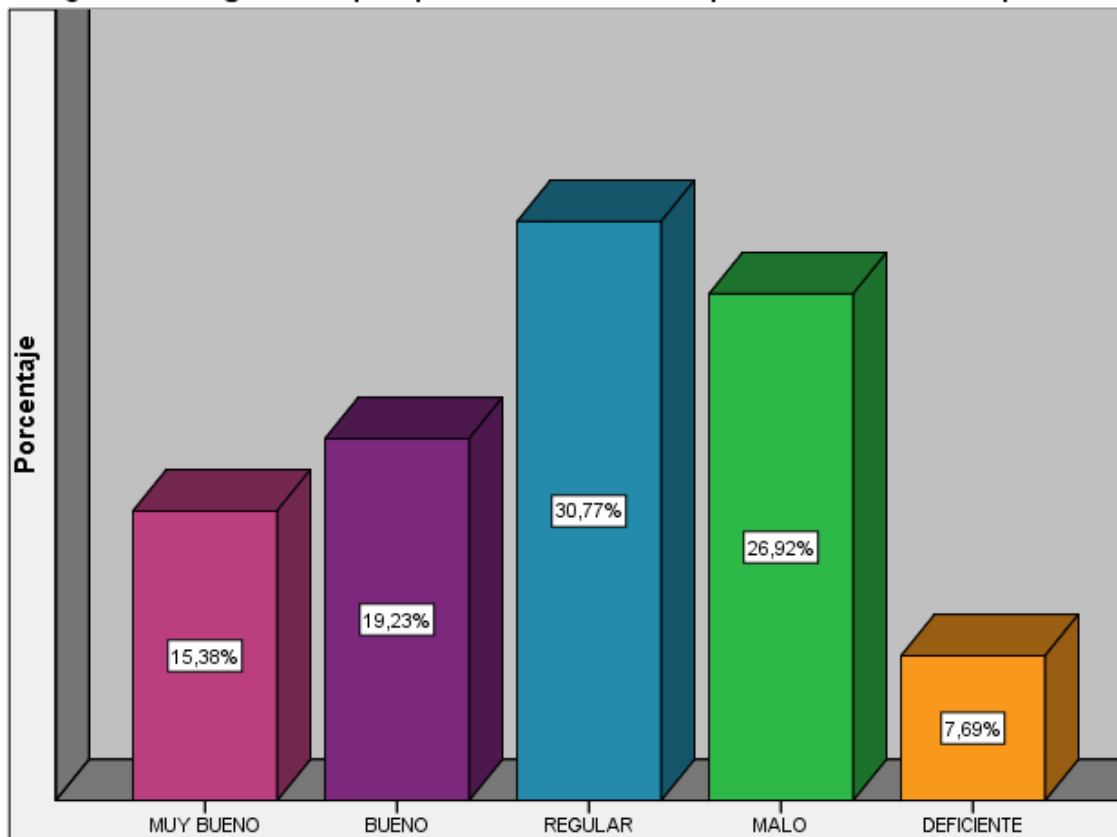
FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto el grado de perspectiva de desarrollo personal, se tiene que 12 o el 15.4% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 15 o el 19.2% dicen que es bueno, mientras que 24 o el 30.8% dicen que es regular, 21 o el 26.9% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el nivel de conocimiento es malo, y 6 o el 7.2% dicen que es deficiente. Se concluye que el grado de perspectiva de desarrollo personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es regular.

GRAFICO N° 7
GRADO DE PERSPECTIVA DE DESARROLLO PERSONAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

7. ¿Cuál es el grado de perspectiva de desarrollo personal en la Municipalidad



FUENTE. TABLA N° 7
Elaboración: Propia

8. ¿Cómo es el nivel de condiciones de trabajo del personal de la
Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 8
NIVEL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	10	12,0	12,8	12,8
	BUENO	10	12,0	12,8	25,6
	REGULAR	51	61,4	65,4	91,0
	MALO	7	8,4	9,0	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

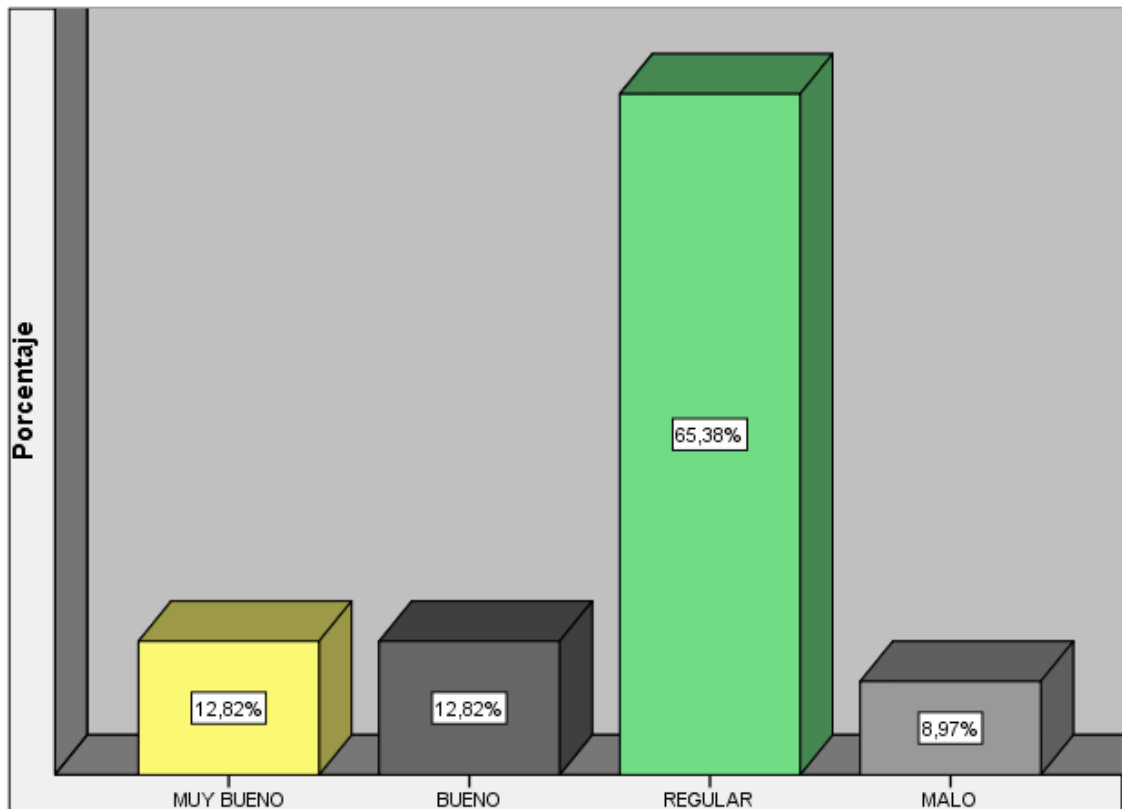
FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea se tiene que respecto al nivel de condiciones de trabajo, se tiene que 10 o el 12.8% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 10 o el 12.8% dicen que es bueno, mientras que 51 o el 65.4% dicen que es regular, mientras que 7 o el 9% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el nivel de nivel de condiciones de trabajo es malo. Se concluye que el nivel de nivel de condiciones de trabajo en la Municipalidad Provincial de Pachitea es regular.

GRAFICO Nº 8
NIVEL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

8. ¿Cómo es el nivel de condiciones de trabajo del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 8
Elaboración: Propia

9. ¿Cuál es el nivel de reconocimiento y estimulación del personal de la
Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 9
NIVEL DE RECONOCIMIENTO Y ESTIMULACIÓN DEL PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	9	10,8	11,5	11,5
	BUENO	42	50,6	53,8	65,4
	REGULAR	24	28,9	30,8	96,2
	MALO	3	3,6	3,8	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

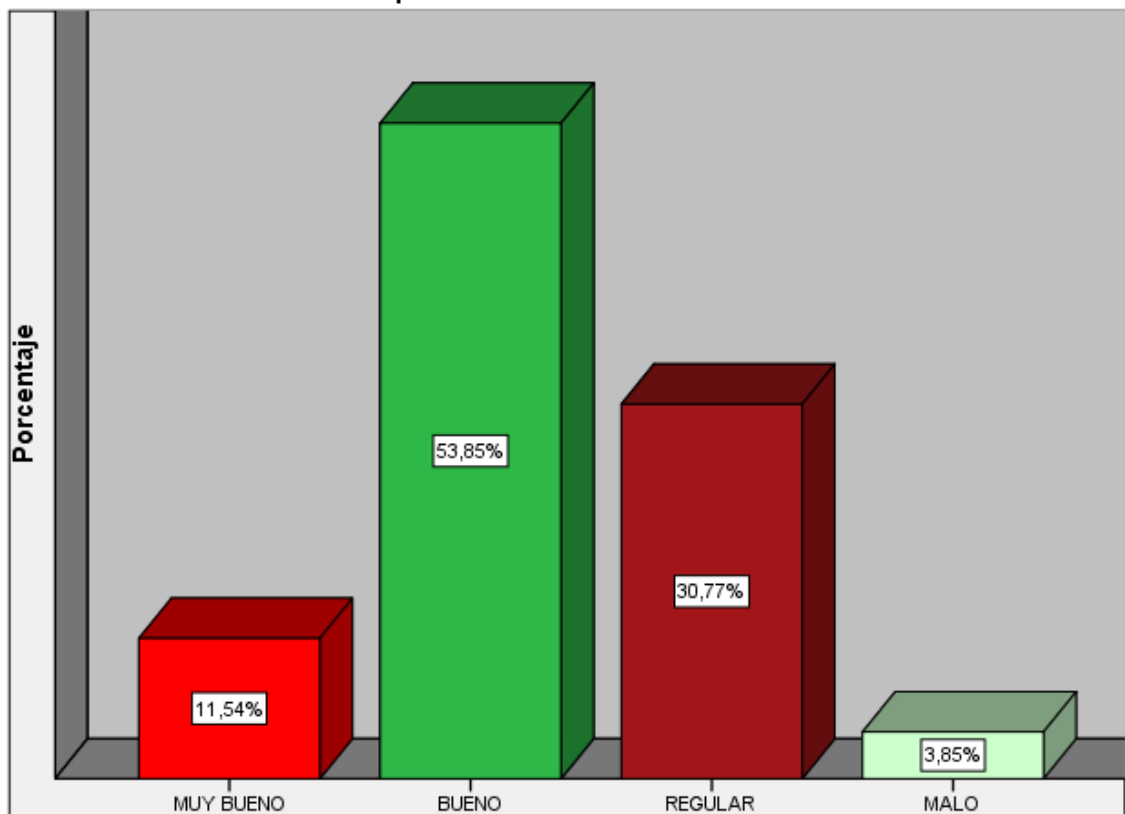
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea ,se respecto al nivel de reconocimiento y estimulación del personal, se tiene que 9 o el 11.5% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 42 o el 53.8% dicen que es bueno, mientras que 24 o 30.8% dicen que es regular, mientras que 3 o el 3.9% de los trabajadores de la mencionada institución dicen que el nivel de reconocimiento y estimulación del personal es malo. Se concluye el nivel de reconocimiento y estimulación del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bueno.

GRAFICO N° 9

NIVEL DE RECONOCIMIENTO Y ESTIMULACIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

9. ¿Cuál es el nivel de reconocimiento y estimulación del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA N° 9

Elaboración: Propia

10. ¿Conoce las reglas, procedimiento para el trámite administrativo en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA N° 10
REGLAS, PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	13	15,7	16,7	16,7
	BUENO	50	60,2	64,1	80,8
	REGULAR	15	18,1	19,2	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

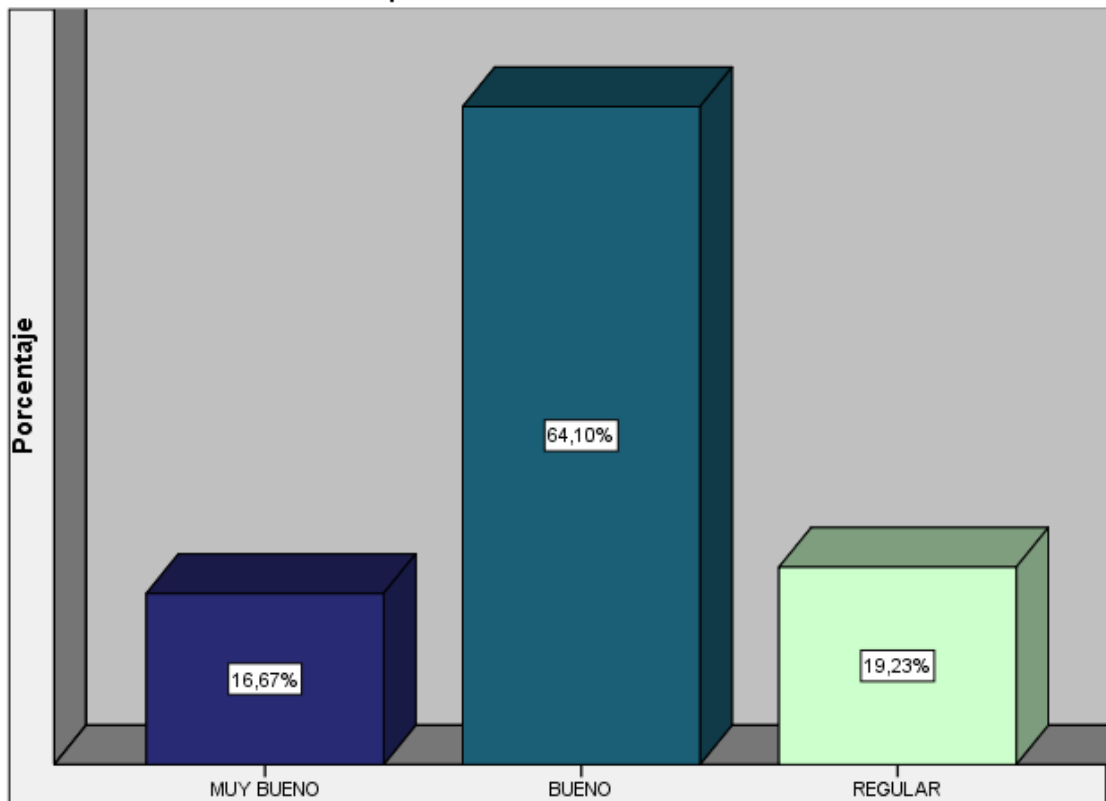
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea ,se respecto al nivel de conocimiento sobre las reglas y el procedimiento del trámite administrativo, se tiene que 13 o el 16.7% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 50 o el 64.1% dicen que es bueno, mientras que 15 o 19.2% dicen que es regular. Se concluye el nivel de conocimiento sobre las reglas y el procedimiento del trámite administrativo en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bueno.

GRAFICO Nº 10

REGLAS, PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

10. ¿Conoce las reglas, procedimiento para el trámite administrativo en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 10
Elaboración: Propia

11. ¿Conoce las limitaciones en el trámite administrativo sobre las reglas, procedimientos, en la Municipalidad

TABLA Nº 11
LIMITACIONES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO SOBRE LAS
REGLAS, PROCEDIMIENTOS, EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	46	55,4	59,0	59,0
	NO	32	38,6	41,0	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

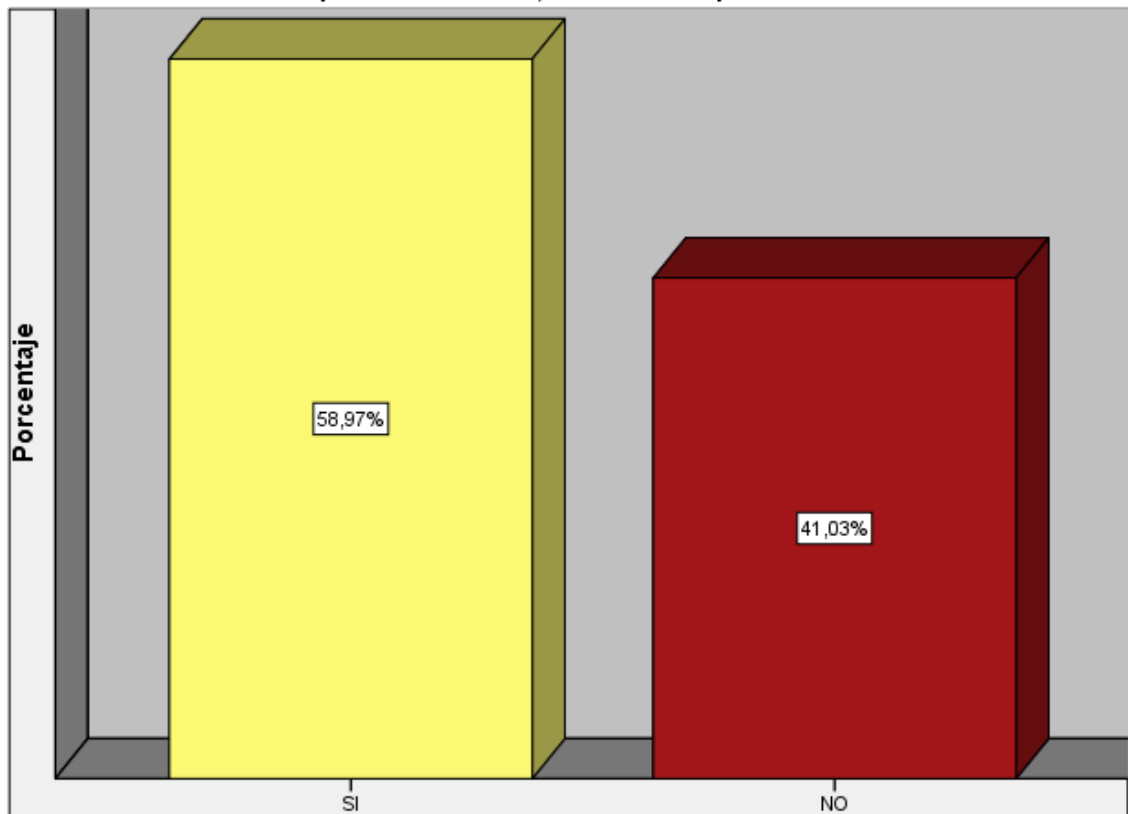
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea , respecto al conocimiento sobre las limitaciones en el procedimiento del trámite administrativo, se tiene que 46 o el 59% de los trabajadores dicen que si; 32 o el 41% dicen que no. Se concluye que el personal conoce sobre las limitaciones en el procedimiento del trámite administrativo en la Municipalidad Provincial de Pachitea

GRAFICO Nº 11

LIMITACIONES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO SOBRE LAS REGLAS, PROCEDIMIENTOS, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

11. ¿ Conoce limitaciones en el trámite administrativo sobre las reglas, procedimientos, en la Municipalidad



FUENTE. TABLA Nº 11

Elaboración: Propia

12. ¿Cuál es el nivel de autonomía en la toma de decisiones del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 12
NIVEL DE AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

12. ¿Cuál es el nivel de autonomía en la toma de decisiones del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	17	20,5	21,8	21,8
	BAJO	61	73,5	78,2	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

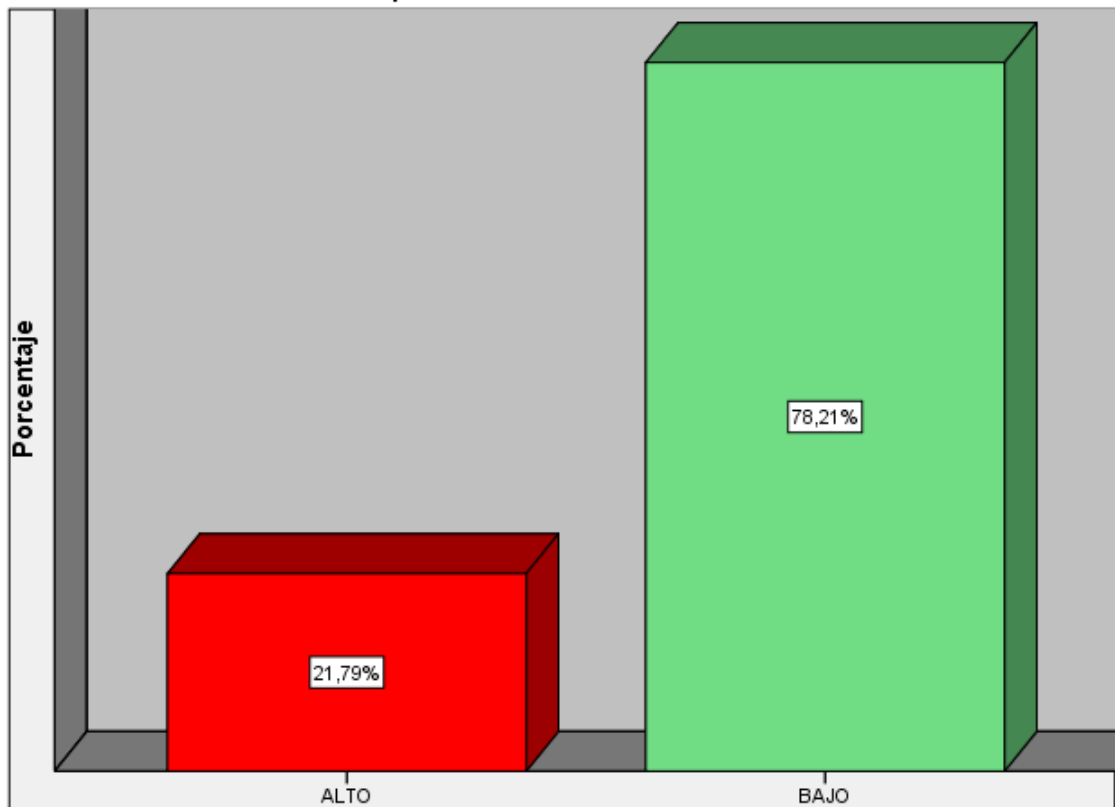
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea ,se respecto al nivel de autonomía en la toma de decisiones, se tiene que 17 o el 21.8% de los trabajadores dicen que es alto; 61 o el 78.2% dicen que es bajo. Se concluye el nivel de autonomía en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo.

GRAFICO Nº 12

NIVEL DE AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

12. ¿Cuál es el nivel de autonomía en la toma de decisiones del personal en la
Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 12
Elaboración: Propia

13. ¿Cuál es el nivel de recompensa recibida por el trabajo bien hecho del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA N° 13

NIVEL DE RECOMPENSA RECIBIDA POR EL TRABAJO BIEN HECHO DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	12	14,5	15,4	15,4
	BAJO	66	79,5	84,6	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
	Total	83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

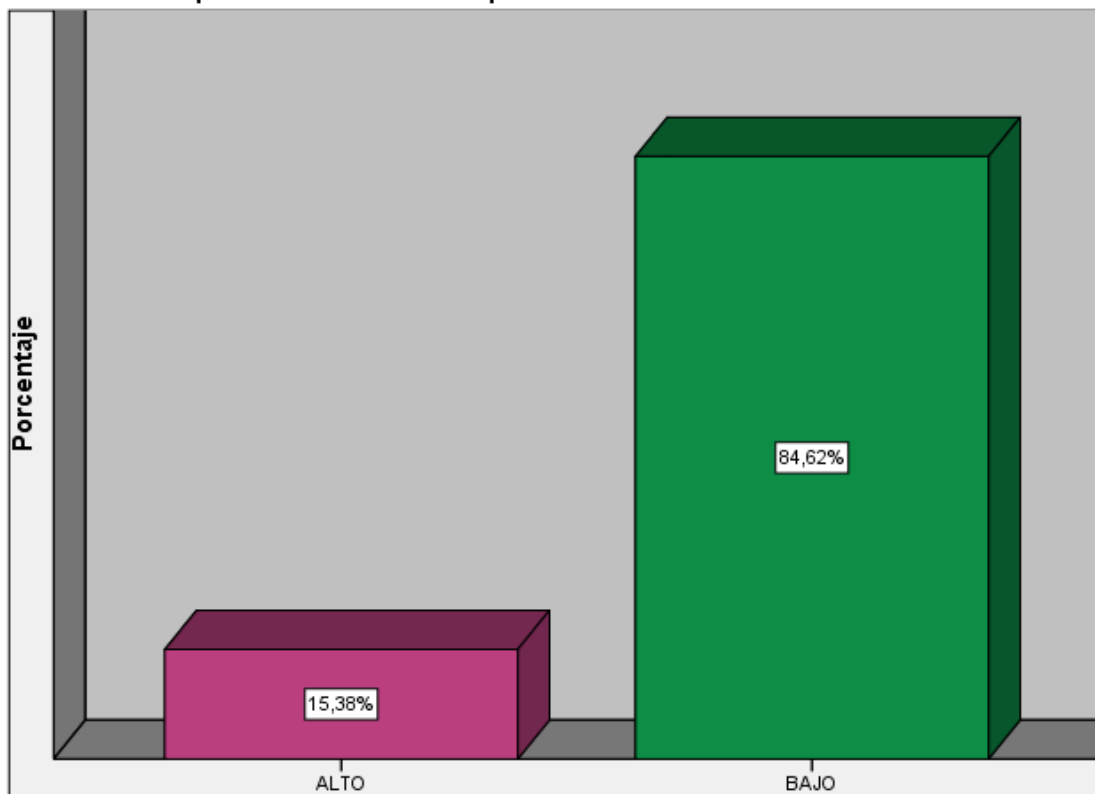
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea ,se respecto al nivel de recompensa recibida por el trabajo hecho, se tiene que 12 o el 15.4% de los trabajadores dicen que es alto; 66 o el 84.5% dicen que es bajo. Se concluye el nivel de recompensa recibida por el trabajo hecho en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo.

GRAFICO Nº 13

NIVEL DE RECOMPENSA RECIBIDA POR EL TRABAJO BIEN HECHO DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

13. ¿Cuál es el nivel de recompensa recibida por el trabajo bien hecho del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 13
Elaboración: Propia

14. ¿Cuál es el nivel de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA N° 14

NIVEL DE RELACIONES SOCIALES TANTO ENTRE PARES COMO ENTRE JEFES Y SUBORDINADOS DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	9	10,8	11,5	11,5
	BUENO	19	22,9	24,4	35,9
	REGULAR	46	55,4	59,0	94,9
	MALO	4	4,8	5,1	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

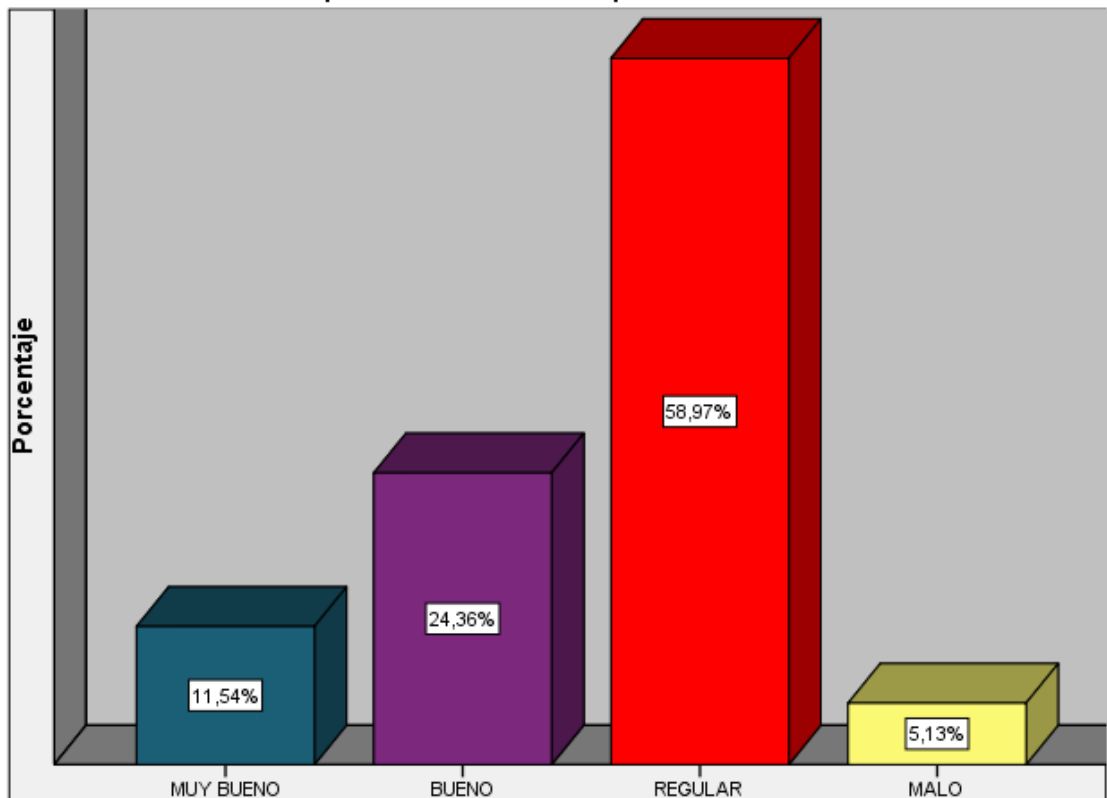
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea , respecto nivel de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados del personal, se tiene que 9 o el 11.5% de los trabajadores dicen que es muy bueno ; 19 o el 24.4% dicen bueno, mientras que 46 o 59% dicen que es regular y 4 o el 5.1% dicen que es malo. Se concluye que el nivel de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es regular.

GRAFICO Nº 14

NIVEL DE RELACIONES SOCIALES TANTO ENTRE PARES COMO ENTRE JEFES Y SUBORDINADOS DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

14. ¿Cuál es el nivel de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 14

Elaboración: Propia

15¿Cuál es el nivel de de apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 15
NIVEL DE DE APOYO MUTUO, TANTO DE NIVELES SUPERIORES
COMO INFERIORES DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	9	10,8	11,5	11,5
	MEDIO	34	41,0	43,6	55,1
	BAJO	35	42,3	44,9	100
	Total	78	94,0	100	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

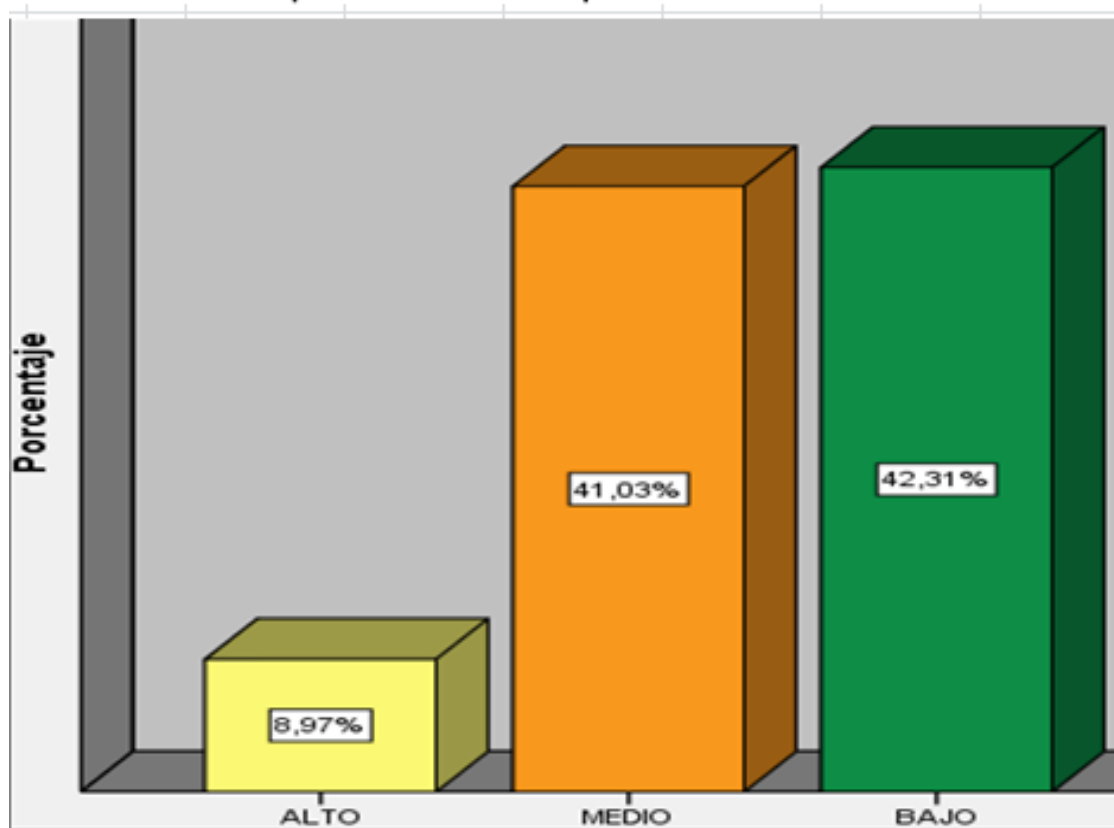
FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea , respecto nivel de apoyo mutuo, tanto en niveles superiores como inferiores, se tiene que 9 o el 11.5% de los trabajadores dicen que es alto ; 34 o el 43.6% dicen medio, mientras que 35 o 44.9% dicen que es bajo. Se concluye que el nivel de apoyo mutuo, tanto en niveles superiores como inferiores del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo.

GRAFICO Nº 15
NIVEL DE DE APOYO MUTUO, TANTO DE NIVELES SUPERIORES
COMO
INFERIORES DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
PACHITEA

15 ¿Cuál es el nivel de de apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 15
Elaboración: Propia

16¿Cuál es el nivel de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 16
NIVEL DE RIESGOS CALCULADOS A FIN DE LOGRAR LOS
OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	47	56,6	61,0	61,0
	BUENO	11	13,3	14,3	75,3
	REGULAR	19	22,9	24,7	100,0
	Total	77	92,8	100,0	
Perdidos	Sistema	6	7,2		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta

Elaboración: Propia

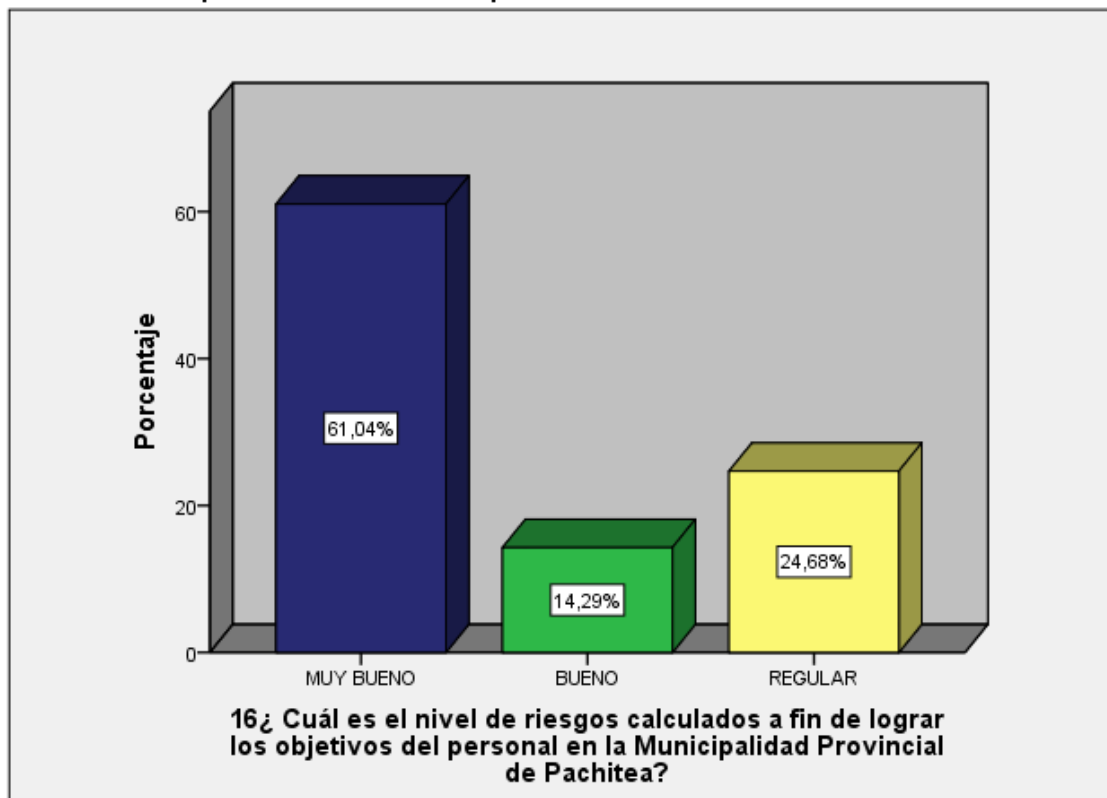
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea , respecto nivel de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos del personal, se tiene que 47 o el 61% de los trabajadores dicen que es muy bueno ; 11 o el 14.3% dicen bueno, mientras que 19 o 24.7% dicen que es regular. Se concluye que el nivel de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es muy bueno.

GRAFICO Nº 16

NIVEL DE RIESGOS CALCULADOS A FIN DE LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

16¿Cuál es el nivel de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 16

Elaboración: Propia

17¿Cuál es el nivel de rendimiento de acuerdo a las normas de la organización del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 17
NIVEL DE RENDIMIENTO DE ACUERDO A LAS NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	9	10,8	11,5	11,5
	BUENO	27	32,5	34,6	46,2
	REGULAR	34	41,0	43,6	89,7
	MALO	8	9,6	10,3	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

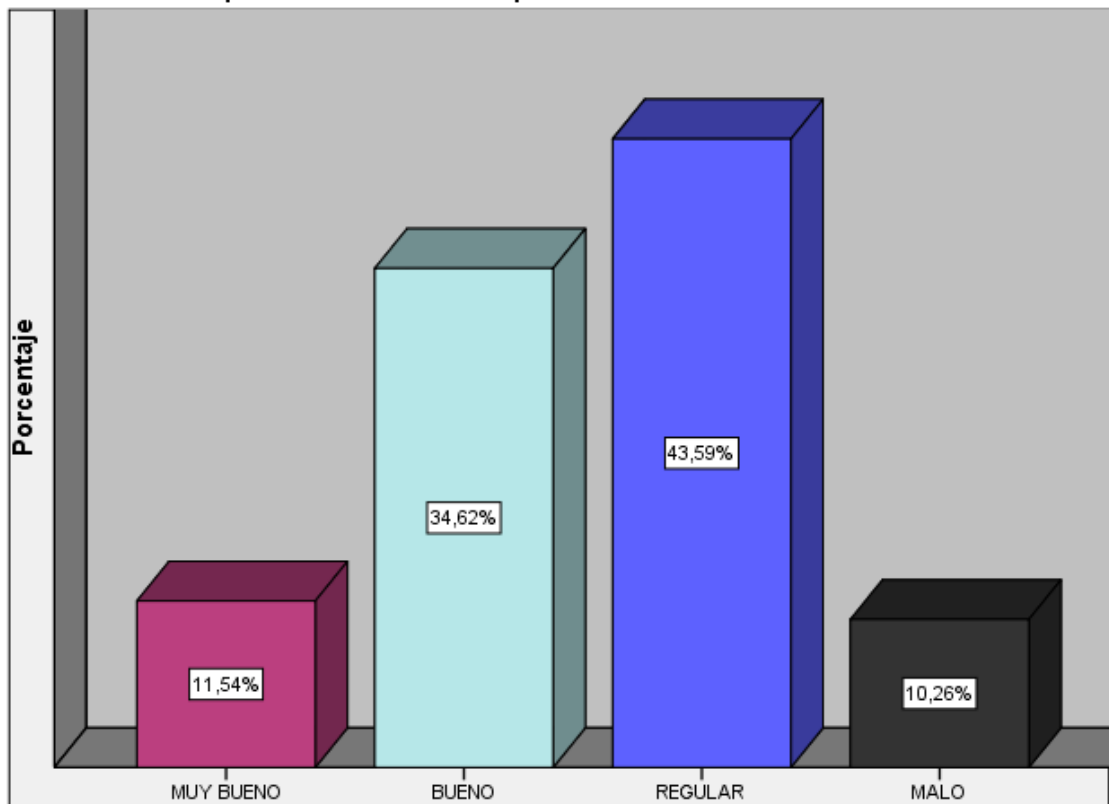
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea, respecto nivel de rendimiento de acuerdo a las normas de la organización del personal, se tiene que 9 o el 11.5% de los trabajadores dicen que es muy bueno; 27 o el 34.6% dicen bueno, mientras que 34 o 43.6% dicen que es regular y 8 o 10.3% dicen malo. Se concluye que el nivel de rendimiento de acuerdo a las normas de la organización del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es regular.

GRAFICO Nº 17

CUÁL ES EL NIVEL DE RENDIMIENTO DE ACUERDO A LAS NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

17 ¿Cuál es el nivel de rendimiento de acuerdo a las normas de la organización del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 17

Elaboración: Propia

18¿Cuál es el Grado en que los miembros aceptan las opiniones discrepantes en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 18
GRADO EN QUE LOS MIEMBROS ACEPTAN LAS OPINIONES
DISCREPANTES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	8	9,6	10,3	10,3
	MEDIO	21	25,3	26,9	37,2
	BAJO	49	59,0	62,8	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

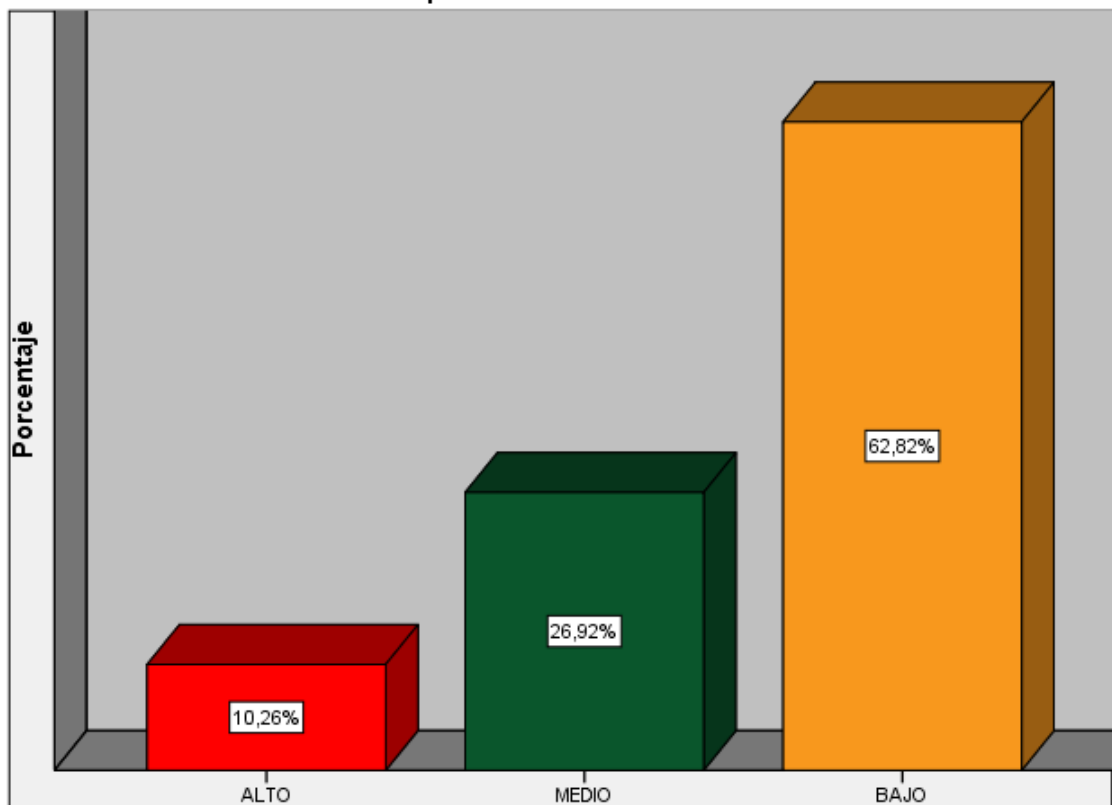
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea, respecto al grado en que los miembros aceptan las opiniones discrepantes, se tiene que 8 o el 10.3% de los trabajadores dicen que es alto; 21 o el 26.9% dicen medio, mientras que 49 o 62.8% dicen que es bajo. Se concluye que el Grado en que los miembros aceptan las opiniones discrepantes en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo.

GRAFICO Nº 18

GRADO EN QUE LOS MIEMBROS ACEPTAN LAS OPINIONES DISCREPANTES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

18¿Cuál es el Grado en que los miembros aceptan las opiniones discrepantes en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 15
Elaboración: Propia

19¿Cuál es el nivel de de solución a los problemas del personal en la
Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 19
NIVEL DE DE SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DEL PERSONAL EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	8	9,6	10,3	10,3
	MEDIO	15	18,1	19,2	29,5
	BAJO	55	66,3	70,5	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

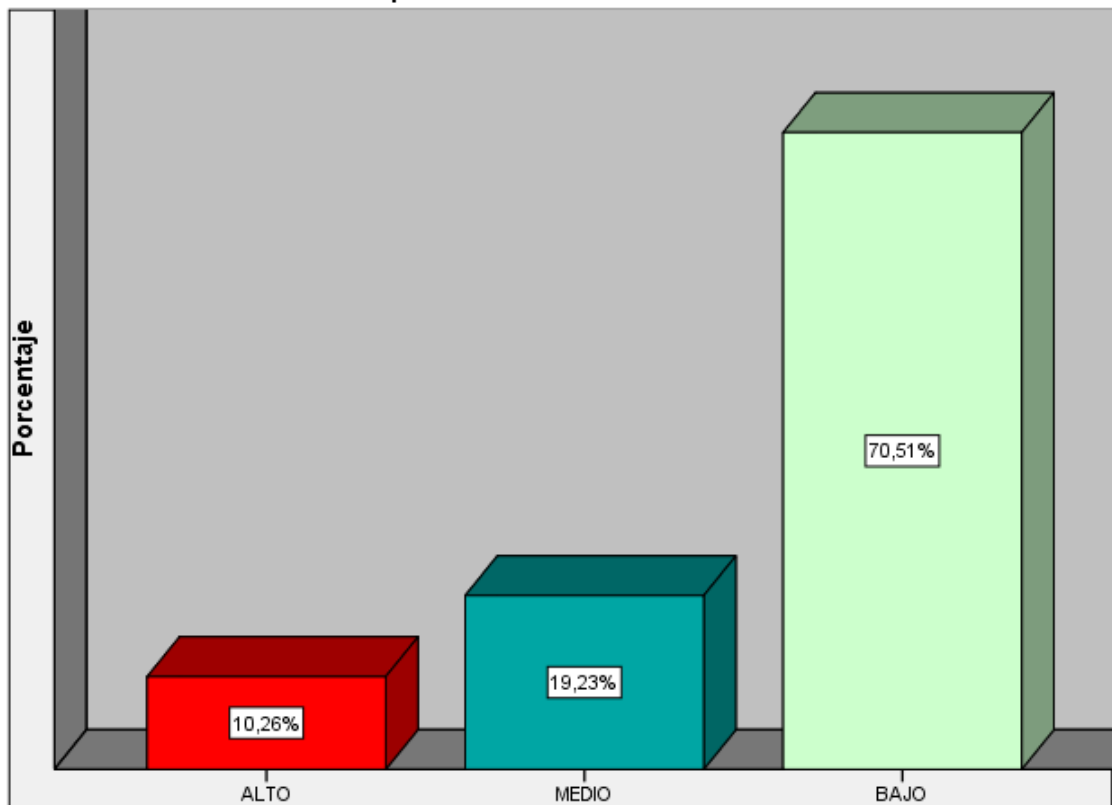
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea, respecto al nivel de de solución a los problemas del personal, se tiene que 8 o el 10.3% de los trabajadores dicen que es alto; 15 o el 19.2% dicen medio, mientras que 55 o 70.5% dicen que es bajo. Se concluye que el nivel de de solución a los problemas del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo

GRAFICO Nº 19

NIVEL DE DE SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

19¿Cuál es el nivel de de solución a los problemas del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 15
Elaboración: Propia

20. ¿Cuál es el nivel de sensación para compartir los objetivos personales con los de la organización en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

TABLA Nº 20
NIVEL DE SENSACIÓN PARA COMPARTIR LOS OBJETIVOS
PERSONALES CON LOS DE LA ORGANIZACIÓN EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	12	14,5	15,4	15,4
	MEDIO	16	19,3	20,5	35,9
	BAJO	50	60,2	64,1	100,0
	Total	78	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,0		
Total		83	100,0		

FUENTE. Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

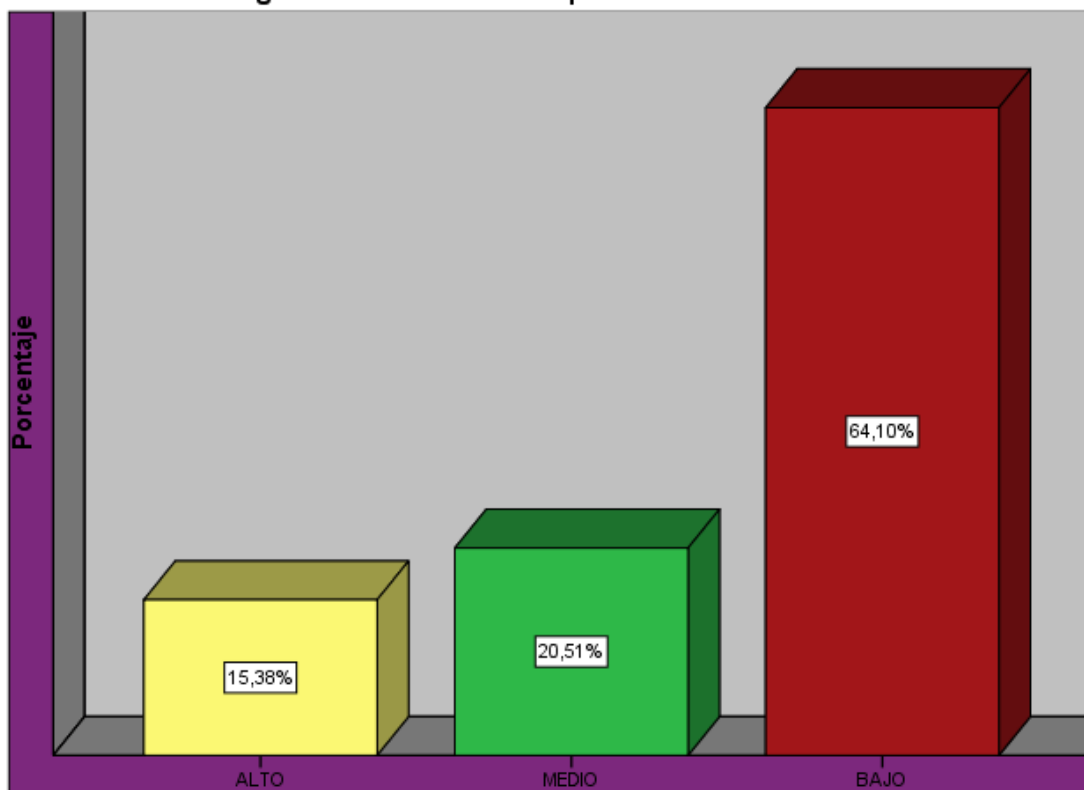
ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Pachitea, respecto al nivel de sensación para compartir los objetivos personales con los de la organización, se tiene que 12 o el 15.4% de los trabajadores dicen que es alto; 16 o el 20.5% dicen medio, mientras que 50 o 64.1% dicen que es bajo. Se concluye que el nivel de sensación para compartir los objetivos personales con los de la organización en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo.

GRAFICO Nº 20

NIVEL DE SENSACIÓN PARA COMPARTIR LOS OBJETIVOS PERSONALES CON LOS DE LA ORGANIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

20. ¿Cuál es el nivel de sensación para compartir los objetivos personales con los de la organización en la Municipalidad Provincial de Pachitea?



FUENTE. TABLA Nº 15
Elaboración: Propia

PRUEBA DE HIPOTESIS

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

H₁: La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Decisión y conclusión

La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa en un nivel de 0.01 bilateral. Se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específicos 1

H₁: La gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.

H₀: La gestión del talento humano interna no se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018.

Correlaciones

			Interna	Responsabilidad
Rho de Spearman	Interna	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Decisión y conclusión

La gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa en un nivel de 0.01 bilateral. Se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específicos 2

H₁: La gestión del talento humano externa se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018

H₀: La gestión del talento humano externa no se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018

Correlaciones

			Externa	Recompensa
Rho de Spearman	Externa	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Recompensa	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Decisión y conclusión

La gestión del talento humano externa se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa en un nivel de 0.01 bilateral. Se rechaza la hipótesis nula.

DISCUSION DE RESULTADOS.

Nos permitimos realizar una discusión académica de manera comparativa con el trabajo de **De la Cruz Sulca. (2009)**. Cuando dice señala que los desempeños laborales en las entidades financieras de Huamanga son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; situación que se da en la institución materia de investigación, ya que el nivel de reconocimiento y estimulación del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bueno. Asimismo, refiere el autor señalado cuando afirma que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, situaciones que de manera comparativa a la luz de nuestros resultados se tiene que en la Municipalidad Provincial de Pachitea el nivel de recompensa recibida por el trabajo hecho en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bajo, sin embargo nivel de conocimiento sobre las reglas y el procedimiento del trámite administrativo en la Municipalidad Provincial de Pachitea es bueno. Así mismo el autor refiere que la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con

equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; comparativamente a nuestros resultados se tiene un nivel de condiciones de trabajo en la Municipalidad Provincial de Pachitea que es regular. Con los resultados del trabajo de **Bedoya Sánchez, (2005)**, cuando señala que los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad. Que comparativamente con nuestros resultados se tiene que el grado de perspectiva de desarrollo personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea es regular. **Oscoco Peral,H (2015)**. En su trabajo señala que la gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Contradictoriamente a nuestro resultado, cuando existe una correlación significativa en 0.01 coeficiente de correlación de Spearman, entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa, conforme se ha demostrado en el cuadro de Hipótesis general.
2. Se ha determinado la gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Demostrado hipótesis específica 1.
3. Se ha establecido que la gestión del talento humano externa se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Hipótesis específica 2.

SUGERENCIAS

1. Conforme a los resultados del presente trabajo, es necesario que se mantenga una relación positiva de la gestión del talento humano a fin de que el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea, sea la más adecuada.
2. Conforme a los resultados del presente trabajo, la gestión del talento humano interna respecto de la responsabilidad de los trabajadores, es necesario mantenerla a fin de que el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea, se mantenga con una connotación positiva para impulsar el trabajo.
3. De acuerdo a lo investigado, la gestión del talento humano externa se debe mantener con una direccionalidad de política, a fin de que la recompensa para el trabajador sea un incentivo para que se mantenga un clima organizacional positivo la Municipalidad Provincial de Pachitea.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.
2. BYARS Y RUE (1983);
3. Chiavenato (2009). Gestion del Talento Humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Tercera Edic.Mexico
4. De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú
5. DESSLER, GARY (2006)
6. Dessler. Gary. Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p. 181
7. García A, (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador
8. Goncalvez, Alexis. Artículo de Internet “Dimensiones del Clima Organizacional”. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, Diciembre 1997.
9. Idalberto Chiavenato(2009). Gestion del Talento Humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Tercera Edic.Mexico
10. La Torre M. Felisa. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia – España
11. Litwin, G, Stringer, H, Organizational Climate. Documento de Harvard University Press. Boston 1998

12. LLEDO, PABLO (2011)
13. MILKOVICH GEORGE Y BOUDREW JOHN W. (1994)
14. MONDY, R WAYNE (2005)
15. Oscco Peralta Henry. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014. Tesis para optar título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú
16. Robbins, Stephen. Comportamiento Organizacional. 8ª edición, Editorial Prentice Hall, 1999. México
17. SCHULER R.S(1992);
18. Tecco, C. "El gobierno municipal como promotor del desarrollo local-regional. Acerca de la adecuación organizacional de los Municipios a los nuevos desafíos y roles institucionales", en García Delgado, D. (Comp.) *Hacia un nuevo modelo de gestión local. Municipio y sociedad civil en Argentina*, FLACSO-CBC-UCC, Buenos Aires. 1997 (C, 1977)
19. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/>
20. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232009000100001

ANEXOS

000008

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA HUÁNUCO



CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)

PANAO – 2015
PERÚ

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

000007

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

1 DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ALTA DIRECCIÓN

1.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ALCALDÍA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
001	ALCALDE	01110FP4	FP	1	x		ELEGIDO
002	SECRETARIA	01110STA	SP-AP	1	x		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0

1.2.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA MUNICIPAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
003	GERENTE MUNICIPAL	01120FP3	FP	1	x		X
004	SECRETARIA	01120STA	SP-AP	1		x	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

1.3.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
005	JEFE DE ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	01130FP2	SP-DS	1		X	DESIGNADO
006	SECRETARIA	01130STA	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	0	2	0

2 DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

2.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: PROCURADORIA PÚBLICO MUNICIPAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
007	PROCURADOR	01210FP2	SP-EC	1		X	X
008	ASISTENTE	01210STA	SPEJ	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	0	2	1

3 DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO

3.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
009	GERENTE	01310FP2	FP	1	X		X
010	SECRETARIA	01310STB	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

3.1.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN INSTITUCIONAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
011	SUBGERENTE	01311FP1	EC	1	X		X
012	SECRETARIA	01311STA	SP-AP	1		X	
013	RELACIONISTA PUBLICO	01311STB	SP-ES	1	X		
014	OPERADOR DE RADIO Y TV	01311STD	SP-ES	2	X		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				7	3	3	1



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
 CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

000006

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

3.1.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
015	TRAMITE DOCUMENTARIO	01311STC	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	0	1	0

3.1.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE ARCHIVO CENTRAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
016	ARCHIVO CENTRAL	01311STC	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	0	1	0



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

000005

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

4.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
017	GERENTE	01320FP2	FP	1	X		X
018	SECRETARIA	01320STB	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

4.1.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
019	SUBGERENTE	01321FP1	EC	1	X		X
020	PLANILLA Y REMUNERACIONES	01321STA	SP-ES	1		X	
021	CONTROL DE ASISTENCIA Y ESCALAFON	01321STA	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	1	2	1

4.1.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTOS Y LOGISTICA

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
022	SUBGERENTE	01322FP1	EC	1	X		X
023	ADQUISICIONES	01322STA	SP-ES	1		X	
024	ALMACENERO	01322STA	SP-AP	1		X	
025	SEACE	01322STA	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	1	3	1

4.1.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
026	SUBGERENTE	01323FP1	EC	1	X		X
027	AUXILIAR DE CONTABILIDAD	01323STB	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

4.1.4 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE TESORERIA Y RECAUDACION

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
028	SUBGERENTE	01324FP1	EC	1	X		X
029	CAJERO PAGADOR	01324STB	SP-AP	1	X		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	1

4.1.5 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y FISCALIZACION

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
030	SUBGERENTE	01325FP1	EC	1	X		X
031	RECAUDADOR	01325STC	SP-AP	1		X	
032	FISCALIZADOR	01325STC	SP-AP	1		X	
033	EJECUTOR COACTIVO	01325PAP	SP-ES	1		X	
034	AUXILIAR COACTIVO	01325STA	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				5	1	4	1



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

000004

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

4.1.6 DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: SUBGERENCIA DE BIENES PATRIMONIALES Y MAQUINARIA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
035	SUBGERENTE	01326FP1	EC	1	X		X
036	UNIDAD DE MAQUINARIA PESADA	01326STB	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1	1	1

5. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE ASESORAMIENTO

5.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE ASESORIA LEGAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
037	GERENTE	01410FP2	FP	1	X		X
038	ASISTENTE	01410SPA	SP-AP	1		X	
039	SECRETARIA	01410STA	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	1	2	1

5.1.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE PRESUPUESTO PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
040	GERENTE	01420FP1	FP	1	X		X
041	SECRETARIA	01420STB	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

5.1.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
042	SUBGERENTE	01420FP1	EC	1		X	X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1		1	1

5.1.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE PROGRAMACION E INVERSIONES

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
043	SUBGERENTE	01411FP1	EC	1	X		X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1	0	1

5.1.4 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE INFORMATICA, ESTADISTICA Y TRANSPARENCIA MUNICIPAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
044	SUBGERENTE	01412FP1	EC	1	X		X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1	0	1



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

000003

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

6. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE LINEA

6.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DE INFRAESTRUCTURA Y OBRAS

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
045	GERENTE	01510FP2	FP	1	X		X
046	SECRETARIA	01510STA	SP-AP	1	X		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	1

6.1.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE CATASTRO URBANO, LIQUIDACIÓN Y TRANSFERENCIA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
047	SUBGERENTE	01511FP1	EC	1	X		X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1	0	1

6.1.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE OBRAS Y ESTUDIOS

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
048	SUBGERENTE	01512FP1	EC	1	X		X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1		1

6.1.4 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE RIESGO Y DESASTRE

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
049	SUBGERENTE	01512FP1	EC	1		X	X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	0	1	1

6.1.5 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PULICOS

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
050	GERENTE	01520FP2	FP	1	X		X
051	SECRETARIA	01520STB	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

6.1.6 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE COMERCIALIZACION, MEDIO AMBIENTE, LIMPIEZA, PUBLICA Y ORNATO

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
052	SUBGERENTE	01521FP1	EC	1	X		X
053	AREA TECNICA MUNICIPAL	01521STA	SP-ES	1		X	
054	PERSONAL DE LIMPIEZA	01521STE	SP-AP	6	X		
055	OPERADOR DE AGUA	01521STE	SP-AP	2	X		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				9	3	1	1



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

000002

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

6.1.7 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICIA MUNICIPAL

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
056	SUBGERENTE	01522FP1	EC	1	X		X
057	POLICIA MUNICIPAL	01522STC	SP-AP	2	X		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	1	0	1

6.1.8 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE TRANSPORTES Y VIAL

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
058	SUBGERENTE	01523FP1	EC	1	X		X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1	0	1

7.1.0 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
059	GERENTE	01530FP2	FP	1	X		X
060	SECRETARIA	01530STB	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	1

7.1.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE EDUCACION, SALUD, TURISMO, MYPES, CULTURA, DEPORTE Y ESPECTACULOS

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
061	SUBGERENTE	01532FP1	EC	1	X		X
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	1	0	1

7.1.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA Y PROGRAMAS SOCIALES

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
062	SUGERENTE	01531FP1	EC	1	X		X
063	COORDINADORA DEL VASO DE LECHE	01531SPE	SP-ES	1		X	
064	COORDINADOR UNIDAD LOCAL DE FOCALIZACION	01531SPE	SP-ES	1		X	
065	PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA	01531SPE	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	1	3	1

7.1.4 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: REGISTRO CIVIL

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
066	REGISTRADOR CIVIL	01310STA	SP-ES	1	X		
067	ASISTENTE REGISTRO CIVIL	01310STA	SP-AP	1	X		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0

7.1.5 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DEMUNA

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
068	JEFE DE DEMUNA	01531STA	SP-ES	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	0	1	0



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - 2015

00000

ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA
SECTOR :	GOBIERNO LOCAL

7.1.6 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: CIAM

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
069	RESPONSABLE DE CIAM	01531STA	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	0	1	0

7.1.7 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OMAPED

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
070	RESPONSABLE DE OMAPED	01531STA	SP-AP	1		X	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				1	0	1	0



ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA



Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
Escuela Académico Profesional de Administración



ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA

Para el desarrollo de nuestra investigación, necesitamos su amable colaboración. Las preguntas que siguen, no persiguen ningún fin devaluatorio, además sus respuestas serán de carácter anónimo por lo tanto contestar con la mayor sinceridad posible.

INSTRUCCIONES.

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
 - Marque con una (x) la alternativa mas apropiada según su criterio
 - Conteste todas las preguntas aquí formuladas.
-
1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento del personal de la municipalidad provincial, de Pachitea?
a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

 2. ¿Cuál es el grado de habilidades del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?
a) Muy bueno b) Bueno c) Regular

 3. ¿Cuál es el nivel de capacidades del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?
a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Deficiente

 4. ¿Cuál es el grado de motivaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?
a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

5. ¿Cuál es el grado de actitud del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Muy bueno b) Bueno c) Regular

6. ¿Cómo es el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

7. ¿Cuál es el grado de perspectiva de desarrollo personal en la Municipalidad?
 - a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Deficiente

8. ¿Cómo es el nivel de condiciones de trabajo del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

9. ¿Cuál es el nivel de reconocimiento y estimulación del personal de la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

10. ¿Conoce las reglas, procedimiento para el trámite administrativo en la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Muy bueno b) Bueno c) Regular

11. ¿Conoce las limitaciones en el trámite administrativo sobre las reglas, procedimientos, en la Municipalidad
 - a) Si b) No

12. ¿Cuál es el nivel de autonomía en la toma de decisiones del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Alto b) Bajo

13. ¿Cuál es el nivel de recompensa recibida por el trabajo bien hecho del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?
 - a) Alto b) Bajo

14. ¿Cuál es el nivel de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

15. ¿Cuál es el nivel de de apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Alto b)Medio c)Bajo

16. ¿Cuál es el nivel de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Muy bueno b) Bueno c) Regular

17. ¿Cuál es el nivel de rendimiento de acuerdo a las normas de la organización del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo

18. ¿Cuál es el Grado en que los miembros aceptan las opiniones discrepantes en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Alto b)Medio c)Bajo

19. ¿Cuál es el nivel de de solución a los problemas del personal en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Alto b)Medio c)Bajo

20. ¿Cuál es el nivel de sensación para compartir los objetivos personales con los de la organización en la Municipalidad Provincial de Pachitea?

- a) Alto b)Medio c)Bajo



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 945-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 28 de diciembre de 2018

Visto los documentos que se acompañan en uno (1) folio, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 846-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 21.NOV.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con Resolución N° 873-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 06.DIC.2018, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado, **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018"**, presentado por los (as) tesisistas, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformados por los profesores, **Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO, Metodólogo y el Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS, Especialista**;

Que, con INFORME (colegiado) S/N-2018-JT-EPCA-FCAT-UNHEVAL, de 27.DIC.2018, el Mg. Jorge Luis Jesús Aquino, **Metodólogo** y el Mg. Juan Carlos Rojas Matos, **Especialista**, en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de tesis Colectivo intitulada, **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018"**, presentado por los (as) tesisistas, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, emiten informe con opinión **FAVORABLE** y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: **"Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad..."**. Asimismo, el Art. 16° señala: **"Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis"**, y;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección **Dr. David Julio Martel Zevallos** como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada, **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018"**, presentado por los (as) tesisistas de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA** de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. **Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.**
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados(as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT (1)/ Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis colectivo titulado, **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018"**, presentado por los (as) tesisistas de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Presidente
Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO	Secretario
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Vocal
Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA	Accesitario

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a los (as) interesados (as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (3)
- Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 219-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 22 de abril de 2019

Visto los documentos que se acompañan en tres (3) folios;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 846-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 21.NOV.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que con Resolución N° 873-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 06.DIC.2018, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado, "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018**", presentado por los (as) tesistas, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformados por los profesores, **Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO, Metodólogo y el Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS, Especialista**;

Que con Resolución N° 945-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 28.DIC.2018, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada, "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018**", presentado por los (as) tesistas de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA** de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 201-2019-UNHEVAL/FCAT., de 16.abril de 2019, se designó a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis colectivo titulado, "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018**", presentado por los (as) tesistas de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Presidente; Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO, Secretario; Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS, Vocal y el Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA, Accesitario**;

Que con INFORME s/n-2019-AT-FCAT-UNHEVAL, de 22.ABR.2019, el Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría, Presidente; Mg. Jorfe Luis Jesús Aquino, Secretario y el Mg. Juan Carlos Rojas Matos, Vocal, en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis Colectivo titulada, "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018**", presentado por los (as) tesistas de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud en FUT N° 0471805, de 22.ABR.2019, los (as) tesistas de pregrado, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su tesis Colectivo titulada, "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018**", toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis;



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **viernes 26 de abril de 2019, a las 11:00 a.m.**;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2007-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, Artículo 24° que señala: "El interesado presentará en el Formato Único de Trámite una solicitud dirigida al Decano pidiendo se fije hora, lugar y fecha para el acto de sustentación, adjuntando los documentos señalados en el Artículo 10° del presente Reglamento". Asimismo, el Artículo 25° señala: "Una vez que los miembros del Jurado hubieran informado al Decano acerca de la suficiencia del trabajo de tesis, el Decano emitirá la resolución fijando día, hora y lugar para la sustentación y aprobación de la tesis en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad Valdizana en general y a la comunidad de la facultad en particular";

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectivo titulada, "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018**", presentado por los (as) tesis de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, para el día **viernes 26 de abril de 2019, a las 11:00 a.m.**, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, 5to. Piso – Pabellón VB, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 31° y 32° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL:

Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Presidente
Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO	Secretario
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Vocal
Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA	Accesitario
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a los interesados(as).

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados de tesis (4)/Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los Veintiseis días del mes de Abril del año 2019, siendo a horas 11:00 a.m., en mérito a la Resolución N° 234-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 22.ABR.2019, con el cual se FIJA hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectivo, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectivo Titulado, "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA 2018", presentado por los (as) tesisistas de pregrado, **Neeskens SOLIS HERRADA, Sinthia SALDIVAR SUASNABAR y Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, siendo Asesor de Tesis el profesor, profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, designado con Resolución N° 846-2018-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 21.NOV.2018. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 233-2019-UNHEVAL/FCAT., de 26.abril de 2019:

Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA	Presidente
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Secretario
Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARIA	Vocal
Dr. Quintidiano N. CESPEDES GALARZA	Accesitario

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTAS	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
Neeskens SOLIS HERRADA	16	16	16	16	Dieciseis
Sinthia SALDIVAR SUASNABAR	16	16	16	16	Dieciseis
Kenia Marlene CECILIO UZURIAGA	16	16	16	16	Dieciseis

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 13:00, en fe de lo cual firmamos.

Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila
PRESIDENTE

Mg. Juan Carlos Rojas Matos
SECRETARIO

Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaria
VOCAL

