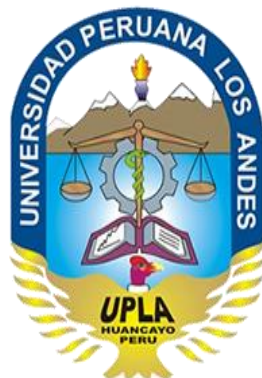


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

“INFLUENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EFICIENCIA LOGISTICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSE DE QUERO, 2017”

Para Optar : Título de Licenciado en Administración

Autor : Katherine Guina Aylas Chuquimantari

Asesor : Mg. Kiko Richard López Coz

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio: 25/01/2018

Fecha de culminación: 24/01/2019

HUANCAYO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

“Influencia de Gestión del Talento Humano en la Eficiencia Logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017”

PRESENTADO POR:

Bach. AYLAS CHUQUIMANTARI, Katherine Guina

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : DR. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ

PRIMER MIEMBRO : MAG. CARLOS JONAS CASAS CÓRDOVA

SEGUNDO MIEMBRO : LIC. JUAN FREDDY ALVARADO QUISPE

TERCER MIEMBRO : MG. LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO

Huancayo,.....de..... Del 2018

ASESOR

MG. KIKO RICHARD LÓPEZ COZ

DEDICATORIA

En primeras instancias agradecer a Dios por iluminar mis conocimientos para así permitirme lograr esta meta.

A mis padres por su apoyo incondicional y su formación con valores, principios, perseverancia y empeño y todo ello con amor y sin pedir nunca nada a cambio, permitiéndome la conclusión de mis estudios satisfactoriamente.

AGRADECIMIENTO

A la toda la Universidad Peruana “Los Andes”, directivos y docentes por haber compartido sus conocimientos, y que hoy ponemos en práctica en favor de la educación del Perú y la región Junín.

A mis colegas de la casa de estudio Universidad Peruana “Los Andes”, con quienes compartimos conocimientos y experiencias nuevas.

A la Municipalidad Distrital de San José de Quero por el apoyo brindado durante el desarrollo de la presente investigación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Portada	i
Página de los Jurados	ii
Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. JUSTIFICACIÓN	16
1.4.1. Justificación Teórica.....	16
1.4.2. Justificación práctica	16
1.4.3. Justificación Metodológica.....	17
1.4.4. Justificación Social	17
1.4.5. Justificación de conveniencia	17
1.5. DELIMITACIÓN	17
1.5.1. Delimitación espacial.....	18
1.5.2. Delimitación temporal.....	18
1.5.3. Delimitación Conceptual o temática.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES.....	19

2.1.1. Antecedentes Regionales	19
2.2. BASE TEÓRICA	22
2.2.1. Gestión del talento humano	22
2.2.2. Eficiencia Logística	37
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	45
CAPÍTULO III	49
HIPÓTESIS Y VARIABLES	49
3.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	49
3.2. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	50
3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:	50
3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE:	50
3.2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	51
CAPÍTULO IV	52
METODOLOGÍA	52
4.1. MÉTODOS	52
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	53
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	53
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	53
4.5.1. Población	53
4.5.2. Muestra	55
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	55
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	55
CAPÍTULO V	57
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	57
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	61
CAPÍTULO VI	68
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	68
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	75

INDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA N° 01	Adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección	44
TABLA N° 02	La Adquisición de bienes y servicios no programadas	46
TABLA N° 03	Distribución de bienes y servicios con la rapidez	47
TABLA N° 04	Eficiencia Logística	48

INDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
GRAFICO N° 01	Compra de bienes y servicios mediante procesos de selección	44
GRAFICO N° 02	Compra de bienes y servicios no programadas	46
GRAFICO N° 03	Distribución de bienes y servicios con la rapidez	47
GRAFICO N° 04	Eficiencia Logística	48

RESUMEN

Esta investigación de título: Influencia de Gestión del Talento Humano en la Eficiencia Logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017 tuvo como problema general. ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?. Y la respuesta a priori o hipótesis, se refiere que la gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística.

Fue un estudio pre experimental de tipo aplicado donde el experimento fue la aplicación de la gestión del talento humano, el corte fue longitudinal con dos medidas para la eficiencia logística una antes de la aplicación y la segunda medida después de la aplicación, habiéndose trabajado con una muestra de 18 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San José de Quero.

Los resultados demostraron la diferencia entre la eficiencia logística antes y después de la aplicación, habiéndose llegado a la conclusión que la gestión del talento humano influyó significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017 ($p = 0.00 < 0.05$). Donde después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel de la variable eficiencia logística, paso de tener de un mayor porcentaje en el nivel medio (94.4%) a un nivel alto, con un 83.3%.

Palabras clave: Gestión del talento humano, eficiencia logísticas, Municipalidad Distrital de San José de Quero.

ABSTRACT

This research title: Influence of Human Resource Management on Logistic Efficiency in the District Municipality of San José de Quero, 2017 had as a general problem, how human talent management influences the logistics efficiency of the District Municipality of San José de Quero - Concepción, 2017? And the a priori answer or hypothesis was that the management of human talent significantly influences logistics efficiency.

It was a pre-experimental study of applied type where the experiment was the application of human talent management, the cut was longitudinal with two measures for logistical efficiency one before the application and the second measure after the application, having worked with a sample of 18 workers from the District Municipality of San José de Quero.

The results showed the difference between the logistic efficiency before and after the application, having reached the conclusion that the human talent management significantly influenced the logistic efficiency of the District Municipality of San José de Quero - Concepción, 2017 ($p = 0.00 < 0.05$). Where after the application of human talent management the level of the logistic efficiency variable, step from having a higher percentage in the middle level (94.4%) to a high level, with 83.3%.

Keywords: Human talent management, logistics efficiency, San Jose de Quero district municipality

INTRODUCCION

En la Municipalidad Distrital de San José de Quero, se ha observado deficiencia en la comunicación, tramites documentario, condición laboral, trabajo en equipo y desconocimiento de las unidades orgánicas, de la Ley N° 30225 y su modificación efectuada mediante Decreto Legislativo N° 1341, donde no establecen normativas y mecanismos para garantizar una asistencia oportuna de los requerimientos y necesidades de adquisición de bienes y contratación de servicios, para contrataciones mayor, iguales o menores a 8 (ocho) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), lo que ha motivado la investigación en el sentido de aplicar un nuevo sistema de gestión del talento humano para verificar cambios sustanciales en la eficiencia del área de logística de esta municipalidad.

Para el informe de esta tesis se ha dividido en 06 capítulos: En el capítulo I se da a conocer las deficiencias, los propósitos, la explicación y la delimitación de la investigación. En el capítulo II se presenta al marco teórico del estudio que contiene los antecedentes, las bases teóricas y la definición de conceptos. En el capítulo III se da a conocer las hipótesis y variables de la investigación. El capítulo IV corresponde a la metodología, el capítulo V presenta los resultados y el capítulo VI la discusión de los mismos.

Al término del presente trabajo de investigación se da a conocer las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

LA AUTORA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Sociedad viene a ser la unión de intereses comunes que son propósito de los que la integran y resultado de la cooperación de las fuerzas individuales inmersas en el grupo humano, precisando que el Estado se genera por la necesidad de satisfacer organizadamente esos fines comunes o sociales. Queda por ver el medio o medios que se establecen para lograr el propósito u objetivo social.

Etimológicamente, como lo advierte Garrido Falla, proviene del latín, “ad” y “ministrare”, que sig. “servir” o, según otros “ad manus trahere”, que sig. manejo o gestión.

Para Cazorla Prieto, la Administración Pública está conformado por el sustantivo Administración y el calificativo Público, que es fruto del ensamblaje terminológico, pues una entidad goza de independencia conceptual propia, no por ello se ve privada de matices que provienen precisamente del concepto Administración y de la voz pública, razón que obliga a detenernos en revisar su sentido etimológico.

El término Logístico en Grecia (489 a. c.), significa “hacer algo lógico”, y la palabra logistikos (siglo VII a. c.), significa “diestro en el cálculo”. La definición de logística hace el barón Antoine - Henri Jomini, en el libro llamado: “El Arte de la Guerra”, señala un argumento de abasto y entrega de sus tropas y estrategias de guerra. Asimismo; en la primera y segunda guerra mundial, lo referido a logística cumplió un papel de suma importancia respecto a la distribución alimentos, vestimentas y suministros de los ejércitos de Hitler y Napoleón.

En época de la revolución industrial la adquisición y/o compra de productos se incrementó, pero la capacidad para la distribución era deficiente, lo cual trajo consigo reformular el proceso del reparto eficiente, siendo monitoreado desde la central de almacenamiento, de modo que se cumpla con la demanda requerida.

La Gestión del Talento Humano, a nivel internacional, es un aspecto importante dentro de las empresas e instituciones, pues es un complemento que se utiliza para buscar cumplir con los objetivos trazados por las organizaciones, dado que ello depende en gran medida del recurso humano con el que cuentan, que hacen y cómo lo hacen, por lo tanto; invertir dinero en los recursos humanos con los que cuenta puede traer consigo el cumplimiento de objetivos y metas. Es así que para Ortiz (2014) un área operativa, es así que el elemento de Recursos Humanos es el miembro táctico de todas las áreas de la organización, con potencial de desarrollo de actividades en equipo y transformar la organización radicalmente, teniendo como objetivo que el material humano se incrementó globalmente, para obtener desarrollo y crecimiento empresarial, esto para beneficio de la misma institución.

A nivel nacional esta realidad que está generando competencias y es el elemento logística cumple un papel importante, todo iniciando en el manejo eficiente de los bienes y servicios de una organización destinados al consumidor. Por lo tanto; todas aquellas actividades que se relacionan a la adquisición de materiales (insumos), materias primas, materiales y otros insumos tienen que ver con el proceso logístico.

En conclusión señalamos que la eficiencia logística engloba los cuatro procesos: planificación, abastecimiento, fabricación, distribución, que se inicia en los proveedores y concluye en los clientes, cumpliendo en forma eficiencia el servicio que se brinda.

En la Municipalidad Distrital de San José de Quero, existe deficiencia en la comunicación, tramites documentario, condición laboral, trabajo en equipo y desconocimiento de las unidades orgánicas, de la Ley N° 30225 y su modificación efectuada mediante Decreto Legislativo N° 1341 donde no toman en cuenta las normas y sobre todo los métodos para garantizar la atención oportuna de los requerimientos de adquisición de bienes y en la contratación de servicios, en cuanto a las contrataciones mayor, iguales o menores a 8 (ocho) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), considerando como excepción de bienes y servicios que se pueden ubicar en el Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco.

Por todo lo mencionado esta investigación se ha orientado a la gestión del talento humano y la eficiencia logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, planteando las siguientes interrogantes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

1) ¿De qué manera influye la gestión talento humano en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?

2) ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - ¿Concepción, 2017?

- 3) ¿De qué manera influye la gestión talento humano en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la eficiencia logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero- Concepción, 2017

1.3.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar la influencia de la gestión talento humana en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017
- 2) Determinar la influencia de la gestión talento humana en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017
- 3) Determinar la influencia de la gestión talento humano en la distribución de bienes y servicios con la rapidez, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación, se hará el uso del método científico de manera objetiva, aplicando instrumentos y técnicas apropiadas, permitirá ampliar el conocimiento teórico filosófico, acerca de gestión talento humano y eficiencia logística.

Teóricamente, consideramos la gestión del talento humano como una actividad de suma importancia en una institución, porque de esta manera se cumple metas y se da el cumplimiento de los objetivos en una institución pública o privada y es importante hablar de la eficiencia logística por las dificultades que se encuentra en la Municipalidad Distrital de San José de Quero.

1.4.2. Justificación práctica

Al comprobar la gestión del talento humano en la eficiencia logística se quiere lograr la eficiente del flujo de bienes y servicios dirigidos al consumidor final y/o área usuaria. Esto contribuirá a mejorar los procesos administrativos del área de logística, tales como:

- Viabilizar la adquisición de productos finalizados.
- Se evita situaciones no planificadas, todo ello por la adecuada planificación y organización.
- Optimiza los bienes públicos Municipales.
- Mejorar con eficiencia el proceso de estudio de mercado.
- Se da una mejoría desde el suministro de las materias primas y el adecuado almacenamiento de éstas, concluyendo con el reparto del producto finalizado.

1.4.3. Justificación Metodológica

Investigar este tema que mucha falta hace en el Sector Publico, aplicando una serie de procedimientos e instrumentos para recolectar y analizar datos de la variable gestión talento humano y eficiencia logística, por ende, poder contribuir con una propuesta técnicamente estructurada y que sea aplicable a la institución y a otras de similares características.

El instrumento de medición a utilizarse en esta investigación se convertirá en un instrumento de medición de la gestión del talento humano y la eficiencia del área de logística lo que es importante para investigaciones posteriores.

1.4.4. Justificación Social

La gestión del talento humano beneficia en un mediano plazo a la sociedad, en este caso el Distrito de San José de Quero, en el sentido que el recurso humano necesario se hará cada vez más calificado

1.4.5. Justificación de conveniencia

La conveniencia de este estudio es poder medir y analizar la gestión del talento humano y la eficiencia logística y en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, lo que mejorará la calidad de servicio del mismo.

1.5. DELIMITACIÓN

1.5.1. Delimitación espacial

Corresponde espacialmente al Distrito de San José de Quero, Provincia de Concepción – Región Junín.

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación se inició en junio del 2017 y culminara en diciembre del 2017

1.5.3. Delimitación Conceptual o temática

Conceptualmente se considera para este estudio como gestión del talento humano a las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (Anzola,2002).

Al respecto como eficiencia del área de logística ésta se asocia con la distribución y transporte de productos terminados; sin embargo, ésta es una apreciación parcial de la misma, ya que la logística se relaciona con la administración del flujo de bienes y servicios, desde la formulación del pedido hasta la entrega del producto. (Cervantes, 1997, p.16).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Regionales

Tejeda (2014). Elaboró la investigación titulada: “*Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao*”. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú”. La Investigación fue de tipo aplicada y fáctica, de nivel explicativo y demostrativo.

Llegando a concluir que sobre el tema de toma de decisiones y capacitaciones éstos son desconocidos por los trabajadores de la empresa, el conocimiento es solo a nivel de determinados funcionarios. Por tanto, la Gestión por parte de la Gerencia Regional no toma en cuenta la toma de decisiones como herramienta de importancia. Las capacitaciones se han realizado de manera limitada, y la modernización administrativa no es del conocimiento de todos los colaboradores del Gobierno Regional, sino solo de algunos funcionarios, por lo que se constató que se carece de un fortalecimiento dentro de la presente gestión.

Cachuan (2015). Desarrolló la Tesis: “*El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, Año 2014*”. Para obtener El Título Profesional de Contador Público en la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. La

investigación fue no experimental, con un diseño metodológico, transaccional correlacional.

Concluyendo que el no realizar una gestión de desempeño de la persona de forma adecuada propició poca productividad, lo que dio como resultado un bajo índice de beneficio. Asimismo, existe un clima laboral inestable lo que perjudica de forma indirecta el avance de la empresa. También se constató que el proceso para reclutar personal no es el adecuado.

Perea (2014). Elaboró la Tesis: *“Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las Municipalidades Distritales de Soplín y Capelo de la Provincia de Requena, año 2014”*. Para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública en la en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos – Perú. Fue una investigación aplicada descriptiva y el diseño no experimental.

Llegando a concluir que la empresa SIAF brinda mucha importancia sobre el tema de actitudes de los trabajadores. Cada funcionario tiene un compromiso con la gestión de la organización y también los trabajadores que trabajan en las municipalidades realizan sus labores con mucho agrado y lo observan también en sus compañeros. Ello nos da la explicación de porqué trabajan en el área que se advierte como la de mayor importancia dentro de la organización.

Prieto (2013). Elaboró la tesis titulada: *“Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”*. Para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la productividad en la Universidad de Medellin. Medellin – Colombia.

Concluyendo que la felicidad en el trabajo es un fundamento importante en las instituciones u organizaciones, por ello se le debe brindar la importancia debida, más aún en la actualidad donde existe un cambio constante. Es vital que los trabajadores estén contentos y satisfechos con su trabajo para que la organización crezca y se desarrolle en el tiempo. Cada persona tiene diversas expectativas y formas de ser motivado. Así también las empresas deben mostrar interés en sus colaboradores, pues si no sería necesario analizar lo que significa

salario emocional o modelos de gestión entre otros. Así pues, la satisfacción laboral conlleva a un crecimiento empresarial.

Ortega (2013). Realizó la tesis titulada: “*Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas públicas administradoras de agua potable en la Provincia del Carchi*”. Previa a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán - Ecuador. La investigación fue Tipo Descriptiva – Explicativa, y el instrumento utilizado fueron las encuestas.

Concluyendo que existe la urgencia de realizar una propuesta para el desarrollo de un plan para capacitar, motivar y trabajar en equipo en la empresa pública materia de estudio, lo que capacitará a los trabajadores para tener una labor más efectiva. Las capacitaciones al ser realizadas a través de cursos - talleres, ayudan a que sean de fácil asimilación para los empleados de la organización. Implementar un plan para delegar autoridad a los colaboradores permite que ellos se sientan dueños de su propio trabajo, lo que conllevará a que el recurso humano desempeñe sus labores diarias con satisfacción y eficiencia.

Galvis (2013). Desarrolló la tesis titulada: “*La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmecánica de la ciudad de Tulcán*”. A la recepción del título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador. Fue una investigación bibliográfica y de campo. Siendo los instrumentos usados la entrevista y la encuesta.

Llegando a concluir que la empresa carece de una oficina de Recursos Humanos a través de la cual pueda gerenciar de forma adecuada a la empresa y capacitar brindando los recursos más importantes para el desempeño eficaz de los trabajadores. También carece de planes adecuados cuando se selecciona el personal, por lo que deben diseñar una estructura para gestionar el talento humano, para con personas que cubran el perfil idóneo para un determinado puesto de trabajo.

Arrobo (2013). Elaboró la tesis: “*Modelo de gestión del talento humano por competencias de la Empresa Cimpexa S*”. Anticipado a la obtención del Título de

Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial. Guayaquil – Ecuador. Se aplicó el diseño descriptivo, el método de investigación fue el lógico inductivo y los instrumentos utilizados fueron encuesta y entrevista.

Concluyendo que el recurso humano es fundamental en todo desarrollo productivo y que recibirá el respaldo necesario para el desempeño de sus labores, porque experimentará una mejora permanente, pues se aplicarán tácticas para medir el desempeño basado en indicadores de gestión. Asimismo, gestionar el talento humano de acuerdo a las habilidades y capacitación previa del trabajador, permitirá a la empresa tener un mejor control de la labor de los mismos.

Gavilanes & Carvajal (2009). Elaboraron la tesis: “*Desarrollo organizacional para implementar el programa de Gestión del talento humano en la Empresa Carnes Finas*”. Para optar al grado de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira – Colombia.

Llegando a concluir que la Organización necesita que el Programa para Gestión del Talento humano sea implementado para que la misma logre consolidarse a corto plazo, lo que conllevará que se posea más aún en el mercado local, de la región del país. Entonces lo que se requiere es hacer posible la viabilidad de este Programa, el cual permitirá la formación en competencias que ayuden al desarrollo en las labores del personal, lo que dará como resultado el avance y desarrollo empresarial, dinamizando así los cambios a nivel personal, social y económico.

2.2. BASE TEÓRICA

2.2.1. Gestión del talento humano

El autor Anzola (2002) define el talento humano como una combinación de fuerzas unidas entre un equipo de trabajo, todo ello orientado al alcance del logro de metas y objetivos para lo cual se va a requerir el apoyo de todos los involucrados con el desempeño individual referente a planeación, organización, dirección y control (p.70)

Por lo que podemos señalar que la gestión administrativa del talento humano, es una de las principales actividades en una institución, porque se puede lograr el cumplimiento de metas y objetivos, todo ello unificando esfuerzos con el recurso humano que se encuentra laborando en una organización. Toda institución tiene objetivos y metas, el mismo que se cumple lo una adecuada programación.

Chiavenato nos dice: Que las personas humanas no son consideradas como recursos que la organización consume, utiliza y producen costos; todo lo contrario, el material humano está formado por un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la propia tecnología. Asimismo, Chiaveto señala: Es eficiente hablar de gestión del personal para resaltar y tomar en consideración, la gestión con las personas como socios y no sobre las personas como recursos. (Chiavenato, 1999, p.6)

Los integrantes de una empresa o institución en base a esta concepción invierten esfuerzos, responsabilidad y compromiso con el objetivo de recibir retornos de estas mismas inversiones. Mientras tanto, Davenport conceptualiza los recursos humanos como inversores de capital humano en lugar de activos. (Davenport, 2000, p.19)

Por consiguiente, existe una relación común entre Chiavenato y Davenport, toda vez, que ambos autores examinan los recursos humanos como inversores del capital humano, los esfuerzos, la dedicación, la responsabilidad, el compromiso, con mutuos intereses de éxitos y reciprocidad. Al respecto, se deduce que hay una estrecha relación entre los recursos humanos y la organización de una institución.

La gestión del talento humano esta considerado actividades como son: Planeación de Recursos Humanos, una descripción y el respectivo análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, etc. Lo que implica seis procesos en general que se encuentran muy relacionados entre sí. Es por ello que cada proceso trae consigo beneficiar o perjudicar a los demás, dependiendo de la forma de su utilización. (Stephen & Robbins, 2010, p.89).

El Talento proviene del griego “talanton”, que significa balanza o peso; la misma que representa la unidad de medida monetaria, que fue empleada en la antigüedad, proveniente de Babilonia.

El concepto de talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se direcciona a la persona inteligente, en el sentido que entiende y comprende, el mismo que tiene la fluidez de resolver problemas, por tener habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello.

Ballor, (2007, p.12) define al talento de una forma muy parecida al de la Real Academia Española, aunque más concreta: Como aquellas personas cuyas capacidades están comprometidas a hacer actos que mejoren los resultados en la organización y/o empresa. De la misma manera, define al profesional con talento como aquel que se encuentra comprometido y que pone en práctica sus capacidades para lograr resultados superiores en una organización.

Al respecto, concluyo que el “talento” es la capacidad que tienen los individuos para solucionar problemas de manera idónea, utilizando sus habilidades, conocimientos, experiencias y aptitudes, para el cumplimiento de metas y objetivos en una organización.

Para el cumplimiento de metas y objetivos en una institución, es necesario facilitar que el talento del recurso humano de una organización se explote y se libere, para así obtener buenos resultados en forma conjunta y ser un talento organizativo en la empresa.

a) Aplicación de Personas

Son aquellos elementos que se utilizan para diseñar las actividades que el recurso humano realiza en la organización y/o empresa, por lo que conducen su desempeño en el diseño organizacional y el diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, la orientación de personas y la respectiva evaluación de desempeño. (Cervantes, 2012, p.10).

b) Compensación de las personas

Son aquellos procesos que se utilizan para promover a las personas que laboran en una organización y de la misma manera satisfacer sus necesidades individuales que incluyen recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales. (Cervantes, 2012, p.10).

c) Desarrollo de personas

Viene a ser aquellos procesos de capacitación para aumentar el desarrollo profesional y personal, mediante programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración en la organización. (Cuevas, 2011, p.15)

d) Mantenimiento de personas

Son aquellos procesos que son utilizados para crear calidad ambiental y psicológica, a fin de desenvolver las actividades de las personas, incluyendo la administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida. (Cervantes, 2012, p.18).

e) Evaluación de personas

Es el conjunto de metodología utilizados para el control de las actividades del recurso humano y verificar los resultados obtenidos, los mismos que comprenden las bases de datos y los diferentes sistemas de información gerencial.

f) Tipos de Talento

Según **Pilar Jericó** nos hace mención los tipos de talento: Directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor, en donde hace énfasis que cada tipo de talento es diferente su capacidad, por lo tanto; para el incremento de aportación en la empresa dependerá del rol que desarrolla. Es decir, que un profesional puede obtener y traer consigo resultados no muy buenos en una determinada área, esto no quiere decir que en otra área de la misma organización no lo pueda lograr.

Es por ello que el talento innovador y el talento emprendedor vienen a ser más resaltante en las personas que se desempeñan en una organización, dado que ellos hacen que las organizaciones obtengan buenos resultados. Los individuos que cuentan con el talento innovador y talento emprendedor se identifican por tener la preparación adecuada para de innovar, realizar el cambio en una organización; éstos individuos son el recurso humano que más aporta en la institución; en la actualidad éstos individuos son los más escasos en el ámbito laboral y, en consecuencia; es dificultoso permanecer en una institución que no aplica el talento organizativo.

Al respecto lo que distingue al talento innovador y marca la diferencia, es la actitud con la que cuentan los profesionales, dejando un poco de lado el conocimiento. Dado que los conocimientos se tornan un poco antiguos, si no se está aplicando en el desempeño profesional.

De manera independiente del tipo del talento que posee el individuo, la desigualdad entre las personas con un talento bueno, es difícil identificar la cantidad de conocimientos que posee, sino en la destreza de aprender y desaprender lo ya conocido; es decir; éstos profesionales cuentan con la preparación y adecuación de actualizar sus conocimientos día a día, y ser conocedor de las actualizaciones en forma permanente, debido a que en la actualidad nos situamos en un mundo dinámico, en el cual todo evoluciona constantemente.

g) Los ingredientes claves del talento

Pare ello es necesario contar con los ingredientes necesarios para aumentar la existencia del talento son: capacidades, compromiso y acción. Dichos ingredientes deben ser notorios y visibles en las personas competentes que necesitan las empresas, dado que sin éstos sería imposible visualizar y demostrar que tienen al tipo de talento. Por otro lado; cuando se refiere a capacidades, engloba los conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollan en una organización.(Alhama, 2013).

Asimismo, la organización es la responsable de fortalecer el compromiso, a fin de evitar que el profesional con talento emigre a otra empresa de la competencia. La acción velocidad, es entendido cómo hacer, velocidad o innovar constantemente, es decir; debemos estar pendientes a cambios y contrarrestarlos con rapidez, dado que si no lo hacemos, estaremos relegados como profesionales obsoletos. (Alhama, 2013)

Por lo que, queda señalado que el profesional que posee talento, no puede dejarse subsumir, por lo que Cuevas (2011) califica como el síndrome de la almohada asesina o el hábito de consultar con la almohada, que demora en la toma de decisiones; en estos últimos tiempos la tardanza o la espera es la defensa de la competencia.

Por lo que el talento se establece de la siguiente forma:

$$\text{Talento} = \text{Capacidades} + \text{Compromiso} + \text{Acción}$$

Para obtener buenos resultados en una empresa, es importante que cuente con tres ingredientes, caso contrario de no contar por lo menos uno de esos ingredientes, se puede apreciar que no existe talento en dicha organización.

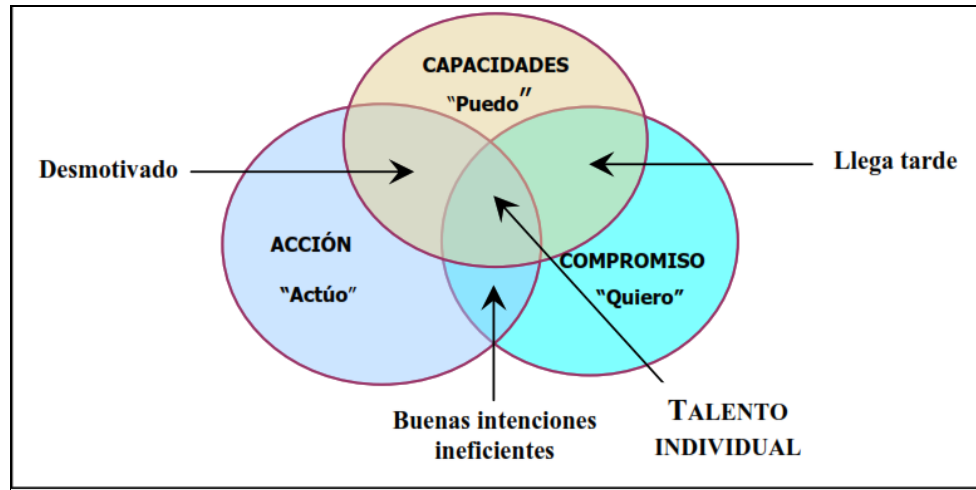


Figura 1: Ingredientes claves del talento humano

Fuente: Libro Gestión del talento de Pilar Jericó, ed. 2001, pag. 68

h) ¿Cómo funciona el talento humano?

Al respecto el profesional que tiene con talento, es consciente de lo importante que es en una empresa y lo cual significa comprometerse con la organización donde se desempeña, pero de no contar con las destrezas que se requieren no será suficiente para el logro de metas y objetivos.

Cabe resaltar que el profesional tiene la suficiente destreza y actúa al instante, pero no cuenta con el compromiso que requiere la empresa; en consecuencia; tampoco brindará resultados positivos, todo ello por la falta de compromiso y motivación, lo cual le dificultará proponer ideas más allá de lo que le plantea el superior.

El profesional tiene preparación, compromiso y destreza, pero actúa tarde, no va a lograr resultados buenos, porque se da la posibilidad de que alguien más se le adelante. En nuestros días nos regimos por la innovación a gran magnitud, porque la tecnológica ha evolucionado y la competencia y los clientes no cuentan con tolerancia. (ECIE,, 2012)

i) Factores que coadyuvan a la creación o desarrollo del talento humano

Algunos puntos del talento que se tiene que tener en cuenta a continuación se detallan. (ECIE,, 2012)

- **El talento no es innato, se puede desarrollar:** La demostración del autor Flores, (2011, p.65), al realizar la investigación sobre el talento aplicado en estudiantes de diferentes áreas de estudio (matemáticas, arte, deporte, música y la ciencia); se obtuvo como resultado lo siguiente: Que el talento humano no proviene del coeficiente intelectual, calidad de centros educativos, nivel de vida; sino proviene de la motivación, de las herramientas del conocimiento y la adaptación de nuevos hábitos, que a continuación se detallan:

La motivación se realiza a las personas a través de agentes externos por parte de los superiores, con el objetivo de lograr un máximo desempeño en una organización.

Respecto a los instrumentos del conocimiento de los profesionales, se interpreta que los individuos que disfrutan de la actividad que desempeñan, hacen lo imposible para obtener nuevos conocimientos; por lo tanto; se vienen obteniendo dichos instrumentos, es así que, si la motivación impulsa a los profesionales a realizar nuevas actividades, los conocimientos adquiridos van permitir mejorar.

- **El talento no es universal:** El talento va a depender mucho del entorno de la empresa y de los roles que cumple. Por ejemplo, un profesional que durante su desempeño obtenga resultados positivos en una organización determinada, no puede realizarlos en otras organizaciones, dado que cada organización necesita de un potencial y el profesional tiene que desarrollarse de forma positiva en todas las organizaciones. Otro punto es que se añade los diferentes tipos de potenciales y/o talentos, los mismos necesitan desempeños diferentes y en consecuencia; se incrementa su aporte de valor empezando de un determinado rol.
- **Un talento diferente es el innovador y emprendedor.** El talento es aquel valor agregado que toda empresa y/o organización necesita, muy

independiente a las funciones y roles que desempeña cada empresa o dependiendo del rol que desarrolla, por ello; el talento innovador y emprendedor siempre va a tener consigo esa facultad de seguir innovando en el transcurso del tiempo.

- **El talento es el resultado de la interacción entre personas (individuos).** Es así que para obtener resultados superiores en las diferentes empresas, todos los profesionales con buen desempeño y/o talento deben realizar uniones que coadyuven a interrelacionarse con terceros, ya sea entre el personal, los clientes y los Jefes, incluso se llegaría hasta las empresas de la competencia; todo ello; ayuda a los profesionales para abrirse paso en el mercado laboral, captando y ampliando su conocimiento, en conclusión se va iniciando el talento individual y de la misma manera el talento organizativo en una organización. La interacción con terceros son las competencias emocionales expuestas por Goleman, quien se basó en Gardner y en McClelland para desarrollar dichas competencias, define: *“Como aquellas competencias que dan lugar a un desempeño laboral sobresaliente a través de la interacción con terceros”* (Goleman 1995).
- **El talento se origina principalmente de la motivación brindada.** A ello iniciamos con la frase: *“Es difícil encontrar personas con talento, no tanto por los conocimientos, sino por la falta de compromiso, la capacidad de trabajar en equipo y la disposición a la movilidad”*. (Davenport, 2000)

Ésta frase nos da a conocer que la motivación es importante para que los empleados de una organización alcancen los objetivos y metas trazados en las organizaciones y/o empresas. La motivación se descubrió en los años 20 por Elton Mayo, cuando iniciaba la investigación en una planta para determinar efectivamente los factores que disminuían la productividad de los empleados de una determinada organización, y posterior a la realización de las pruebas concluyó que los factores exógenos como son: la luz, el agua, la temperatura, entre otros, no influyen en el incremento de la productividad de los individuos de una empresa; lo que encontró es que en la totalidad de los empleados de una organización fueron seleccionados, es así que se reconocen por las labores

que desempeñan y ello hace que hicieran el mayor esfuerzo en su centro de labores. Así fue como Elton Mayo descubrió las llamadas “necesidades sociales”, lo cual evidencia que los individuos de una organización, logren un alto rendimiento en sus labores que desempeñan, no sólo buscan una buena retribución salarial y una comodidad como lo pensaba Frederick Taylor, sino que buscan sentirse gratificados con la labor que desempeñan. (Chiavenato, 1999, p.62).

Es así que existen múltiples autores que tratan de aportar con el estudio, pero llegada el momento es difícil, por ello; se han desarrollado múltiples teorías y tipologías. Como, Cuevas (2011, p.23) que brindó aportaciones a la motivación laboral de los profesionales en una organización; y ello trajo consigo el estudio de los motivos que permitieron explicar que es realmente motivante para el profesional para continuar laborando dentro de una empresa, asimismo la responsabilidad y el adecuado comportamiento de los individuos y su desempeño con otros en el centro laboral. Asimismo esos motivos sociales los clasificó, y son:

- **Logro:** Alcanzar o superar un estándar de excelencia y mejorar la destreza del individuo en el desempeño de sus labores.
- **Afiliación:** Iniciar, mantener y continuar con las excelentes relaciones con las personas del entorno laboral.
- **Poder:** Influir y concientizar a los demás y lograr que otros individuos logren cosas que nunca habían realizado sin esa influencia.

En consecuencia; no comparto las ideas con éstos motivos sociales, dado que son vulnerables en su aplicación en una empresa y/o organización, esto debido a que la mayoría de los individuos no cuentan iguales motivos, todo ello porque cada puesto de trabajo requiere de un perfil determinado para cubrir por un profesional.

Asimismo, citamos a otro autor el Señor Juan Antonio Pérez López, que ha aportado su conocimiento referente a la motivación e identifica los siguientes tipos de motivos: Extrínsecos, intrínsecos y trascendentes. (Flores, 2011, p.41).

Por ello los motivos extrínsecos, son los que satisfacen el bienestar del profesional de una organización, como también la cercanía del centro laboral y la remuneración que percibe por las labores que realiza. En cambio los motivos intrínsecos, son los encargados de satisfacer las ganas de superación y buen desempeño, los cuales van incrementando las responsabilidades, riesgos y desafíos en el ámbito laboral. Éstos se consiguen delegando libertad en las áreas de trabajo a los profesionales para la toma de decisiones. (Flores, 2011, p.45).

Al respecto los principales motivos, importantes y trascendentales van a ser los responsables de implementar en el profesional la cooperación sincera para el buen desempeño en una su empresa, “poniéndose la camiseta”, cumpliendo y satisfaciendo sus necesidades en el centro de labores; brindando apoyo a los jefes, compañeros de trabajo, y a los clientes.

En conjunto todos los profesionales que se desempeñan en una organización, poseen los tres tipos de motivos y, en consecuencia; como resultado final de la suma de éstos va a traer consigo la motivación total del individuo, el cual está referido a la motivación con que cuenta el profesional por ser parte de una empresa.

$$\text{Motivación Total} = \text{ME} + \text{MI} + \text{MTR}$$

j) Del talento individual al talento organizacional.

Para que un profesional desarrolle talento organizacional, necesita de una empresa que le brinde oportunidad de expresar sus ideas y transmitir en el trabajo, y facilidades de recursos necesarios para desarrollarla en el campo de desempeño. (Cervantes, 2012, p.45).

Para el desarrollo e incremento del talento organizacional es la relación e interacción con terceros, para incrementa la efectividad de la organización en cuanto a enseñanzas y experiencia adoptada en una empresa y/o organización, en otras palabras, se logra un adecuado reforzamiento de conocimientos del profesional.

k) ¿Cómo pasar del talento individual al talento organizativo?

CREAR TALENTO ORGANIZATIVO = GESTIÓN DEL TALENTO ORGANIZATIVO

Para ello existe dos maneras de crear valor organizacional:

La primera está relacionada a una selección de individuos con excelentes capacidades, asimismo potencial de acción y compromiso hacia la empresa. (Davenport, 2000, p. 63).

La segunda está relacionada a la generación de un entorno organizativo, que de valor al individuo - profesional, que le motive para aportar y seguir laborando en la organización y/o empresa. Para alcanzar básicamente es necesario reforzar su compromiso con la empresa a través de políticas de retención del talento con el que cuenta. (Davenport, 2000, p.63)

Tanto el talento individual y el talento organizativo van a depender de las estrategias adoptadas por una organización y/o empresa determinada y de la propuesta de valor al profesional que se desempeña.

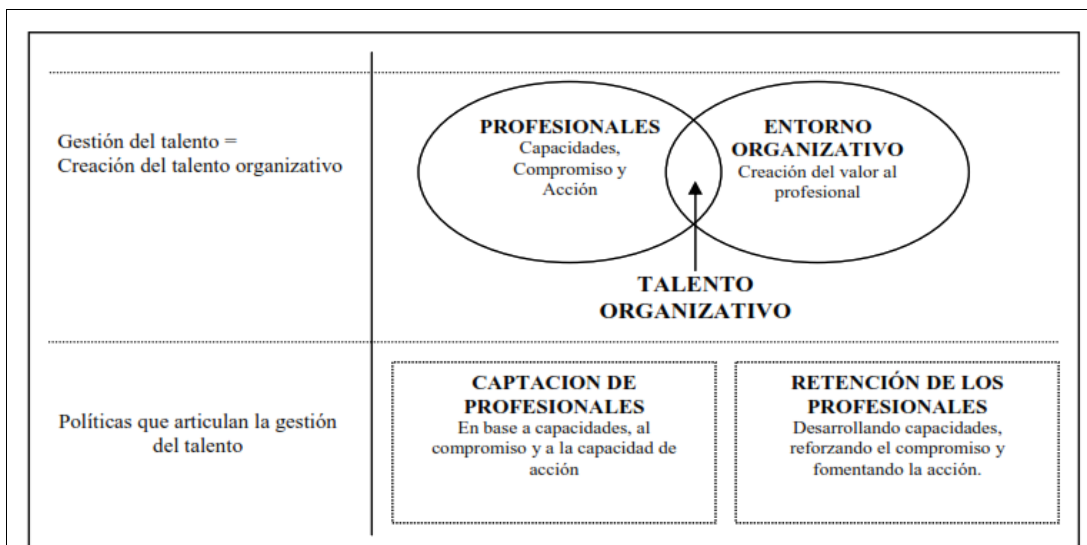


Figura 1: Factores y políticas para crear talento organizativo en una empresa

Fuente: Stephen & Robbins (2010, p. 102)

Respecto a la gestión es a través de la creación del valor en los profesionales de una empresa, para ello deben emplearse herramientas e instrumentos de marketing, para captar, retener a los profesionales y de la misma manera fortalecer su compromiso con

la empresa donde desempeña sus labores. Es por ello que el compromiso va a depender de cada individuo, no obstante, es por eso que algunas investigaciones hechas señalan que algunos de los factores que permiten que los profesionales se comprometan a la cultura organizacional, el clima organizacional, trabajo en equipo, los estilos de liderazgo y un sueldo competitivo (Perea, 2014, p.74)

l) Gestión del talento y su nueva perspectiva.

La gestión del talento humano con el que cuenta una empresa es una función administrativa que considera la planeación, organización, dirección y control de las actividades del recurso humano de una institución, debido a que el recurso humano es lo primordial en una institución. Ello quiere decir; que viene a ser un conjunto de procedimientos y sistemas que posibilita el capital intelectual se incremente de forma manera significativa en una empresa y/o institución, ello trae consigo la resolución de conflictos de forma eficiente, con la finalidad de producir ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. (Cuevas, 2011, p.14).

En los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando, Chiavenato (1999. p.79) resalta tres aspectos de suma importancia y estos son: La globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento.

Al respecto, la gestión del talento humano en todas las organizaciones ha ido transformandose mediante cambios y transformaciones favorables con el transcurrir de los años, dando un enfoque obsoleto al sistema tradicional de la ARH (Administración de Recursos Humanos). (ECIE, 2012)

Asimismo en las empresas realmente exitosas tienden a crecer, para ello tienen que acudir a la adquisición de un capital, tecnología, por consiguiente; más personal, de ahí parte la necesidad de incrementar la aplicación e incremento de conocimientos, capacidades y actitudes del recurso humano para el cumplimiento de metas y objetivos en el mercado, porque el mercado es cambiante y deben estar preparados. (ECIE, 2012).

Para aspirar a una buena gestión de nuestros recursos humanos, las organizaciones y/o empresas se han ocupado de modificar los conceptos y las prácticas gerenciales, el mismos que se resumen de la manera siguiente: en la actualidad las empresas no se encuentran de acuerdo en invertir en los productos y servicios, por el contrario

en las personas que saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos. Del mismo modo; consiste en invertir en los individuos que atienden al cliente y no a los clientes mismos, ya que, en el caso de las primeras, su trabajo está relacionado en dejar a sus clientes satisfechos por los servicios que brinda.

m) Aspectos fundamentales de la gestión del talento humano

Para Chiavenato (1999. p.81), la gestión del talento humano tiene tres aspectos fundamentales:

1.- Son seres humanos: Para ello hace referencia y señala que cada individuo cuenta con su propia personalidad, es decir, todos son diferentes y únicos entre sí, empezando de la cultura, conocimientos y habilidades.

2.- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: es el grupo de personas y/o individuos impulsoras que dan el toque dinámico a la empresa, sobre todo se encuentran singularizado por tener actitudes competitivas y de renovación, lo cual hace que se encuentran diferenciado por su inteligencia, aprendizaje y talento frente a otros para alcanzar el fin que es el desarrollo de la organización.

3.- Socios de la organización: Los altos ejecutivos de las empresas y/o organizaciones traten como socios, a los trabajadores, ellos tendrían mayor compromiso en la empresa y/o organización donde laboran.

Los colaboradores dedican su esfuerzo, dedicación, compromiso, riesgo, lealtad etc, con la esperanza de recibir algo de retribución, como buenos salarios, incentivos económicos, crecimiento como profesional. Es así que el empleado se ilusiona percibir algo gratificante, que por lo menos cubra o supere las expectativas de lo invertido, para que la tendencia de parte del empleado se mantenga o aumente su inversión. (Chiavenato, 1999, p.96)

n) Objetivos de la Gestión del Talento

Respecto a la gestión del talento en las diversas organizaciones se confía que exista una colaboración eficiente y eficaz entre todos los empleados sin ninguna discriminación de ninguna índole en los niveles jerárquicos, con el único propósito de alcanzar los objetivos individuales y colectivos en una organización.

Asimismo los individuos son los principales elementos de la eficacia y eficiencia organizacional, por consiguiente, es necesario para el cumplimiento de los objetivos de la empresa y/o organización; para ello, los gerentes, altos funcionarios deben de orientar de forma adecuada a los empleados, ya que de ellos depende el buen cumplimiento de los objetivos y metas trazados. (Davenport, 2000, p.56)

Asimismo Chiavenato (1999. p.99) señala que la gestión debe coadyuvar al logro de los objetivos de la organización a través de los medios siguientes:

- Coadyuvar a la organización para alcanzar su misión.
- Aportar el elemento competitividad a la empresa y/o organización, utilizando las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral de los empleados.
- Proveer a la empresa personal bien entrenada y motivada.
- Permitir el incremento de la autorrealización y la respectiva satisfacción de los empleados de la empresa.
- Desarrollar, mantener una adecuada calidad de vida en el centro laboral.
- Establecer y determinar políticas de éticas y desarrollar comportamientos socialmente idóneos.

o) Componentes de la gestión del talento humano

Se aplicó un modelo de gestión de talento humano a la Municipalidad de San José de Quero que se incluye en el anexo 04 cuyos componentes son:

1) DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO. El adecuado diseño en el puesto de trabajo que tiene los factores tecnológicos, económicos, recursos humanos, es sin duda lo más importante y primordial para respaldar la seguridad y la salud del recurso humano de la organización, ello tiene efecto positivo en la empresa y trae consecuencia como es el bienestar de los empleados.

2) RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. El reclutamiento es el proceso de reconocer e interesar a personales capacitados para cubrir los vacantes, es así que el proceso de reclutamiento empieza con la búsqueda y concluye con la recepción de las solicitudes de empleo. Por consiguiente se recibe un conjunto de solicitantes, del cual se selecciona con posterioridad a los nuevos empleados. La etapa de selección del personal es muy independiente del proceso de reclutamiento.

- 3) **CONTRATACIÓN DE CANDIDATOS SELECCIONADOS.** El reclutamiento, selección y contratación del personal tienen como finalidad atraer y dotar a la Municipalidad de San José de Quero de recursos humanos de alta calidad, para lo cual:

Se promueve la participación de todo tipo de persona, se evalúa con criterios de equidad sin mayor distinción que la de sus capacidades profesionales, respetando y aceptando con objetividad las diferencias personales en todos sus aspectos, en el marco de los valores institucionales.

Buscamos mayor diversidad y aspiramos la nivelación de género en cada posición dentro de la Organización, sin más distinción que las cualidades profesionales. En el marco de la política de equidad social también aspiramos a una mayor representación de la diversidad étnica y de otra índole, de manera progresiva.

- 4) **ORIENTACIÓN E INTEGRACIÓN DE NUEVOS FUNCIONARIOS (INDUCCIÓN).** Los primeros meses de empleo constituye una etapa determinante en el cual se van a tener en cuenta la motivación a largo plazo del nuevo personal y/o empleado. Por ello; es óptimo, los programas de orientación y de la formación, donde en la fase inicial no deberían limitarse a informar, sino por el contrario deberían transmitir la cultura de organización y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Es así que el objetivo de la formación es actualizar sus conocimientos, habilidades, preparar a las personas para cambios en su vida profesional, corregir las deficiencias de habilidades y sus conocimientos, para mejorar las actitudes de los empleados hacia el trabajo en la vida cotidiana.

Por ello es necesario hacer mención que la formación aumenta el nivel de compromiso de los empleados con la empresa, lo cual incrementa la sensación de que trata un lugar adecuado para trabajar, la formación debe ser relacionada con otras prácticas ya que se tiene que tener en cuenta los objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de San José de Quero.

- 5) **ADMINISTRACIÓN DE CARGOS Y SALARIOS.** Al respecto las políticas de remuneración es muy primordial para convencer y retener a los empleados

que laboran en una empresa. Para ello los sistemas de remuneración y/o incentivos cumplen un papel muy importante en las organizaciones, debido a que viene a ser una principal herramienta para captar la motivación del personal de la empresa, permite el logro de los objetivos estratégicos de la organización y estimular al aprendizaje individual y colectivo que coadyuve al logro de ventajas competitivas frente a otras organizaciones.

6) **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS.** Es así que las políticas de remuneración es muy importante para seducir y retener buenos empleados de una organización. Al respecto los sistemas de remuneración y/o incentivos cumplen un papel muy importante en las organizaciones, debido que es una principal herramienta para lograr y en consecuencia conseguir la motivación de los empleados de una organización, permitir el logro de objetivos estratégicos de la organización y avalar el aprendizaje individual y colectivo que contribuye a lograr ventajas competitivas sostenibles como empresa.

7) **COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS.** Al respecto se tiene en cuenta que la comunicación viene a ser el valor agregado, dado que la relación entre los empleados y las empresas se produce por su uso correcto, en diferentes modalidades: interpersonal, dirigida, corporativa, mercadotecnia, etc..

2.2.2.Eficiencia Logística

Logística es un término que frecuentemente se asocia con la distribución y transporte de productos terminados; sin embargo, ésta es una apreciación parcial de la misma, ya que la logística se relaciona con la administración del flujo de bienes y servicios, desde la adquisición de las materias primas e insumos en su punto de origen, hasta la entrega del producto terminado en el punto de consumo. (Cervantes, 1997, p.52).

"La logística es una función operativa que comprende todas las actividades y procesos necesarios para la administración estratégica del flujo y almacenamiento de materias primas y componentes, existencias en proceso y productos terminados; de tal manera, que éstos estén en la cantidad adecuada, en el lugar correcto y en el momento apropiado" (Thompson, 2007, p.49)

El almacenamiento es otra actividad logística clave que pueden afectar la productividad de los procesos e interés a los usuarios: en caso que se incurre a las condiciones de certeza y mantenimiento necesarias para cuidar el inventario, pueden producirse deterioros importantes en la calidad de las materias primas y los materiales, lo que conducirá a mayores costos por reparación.

Asimismo, existe condiciones inadecuadas en el acopio de los inventarios, los mismos que conllevan a elevar costos por pérdida de material (roturas en el caso de elementos frágiles, mermas en el caso de sustancias líquidas o gaseosas, etc.). Ambas situaciones incidirán negativamente en el nivel de servicio al usuario y/o cliente. (Stephen & Robbins, 2010, P.17)

En cuanto al diseño del flujo de procesos y capacidades en la Entidad, genera mayores costos por ineficiencias (mayores distancias a recorrer, trayectorias inadecuadas, mayores tiempos de procesos, cuellos de botella, capacidad ociosa y entregas no cumplimentadas a tiempo). (Cervantes, 2012, p.32)

Asimismo los pedidos de los clientes deben ser repartidos de manera rápida si se cuentan con gran volumen de stock de productos terminados, pero ello se genera altos costos de inmovilización del capital de las organizaciones, con los riesgos como pérdidas en concepto de roturas, obsolescencia y robos. Es necesario diseñar un proceso logístico que brinde eficiente, con toma de decisiones inmediatas, sin recurrir en elevados costos. (Cervantes, 2012, p.38)

En cuanto a la disponibilidad de los productos en los grandes supermercados implica directamente de una adecuada planificación de la producción y del transporte adecuado apropiado y oportuno.

a) El sistema logístico

El Sistema Logístico que mediante la sincronización un flujo rápido para responder de una manera más eficiente a una demanda que viene evolucionando con exigencia. (Perdomo, 2006, p.8)

Se aborda el sistema logístico teniendo en cuenta los siguientes subsistemas:

- Logística de Abastecimiento, que asocia las funciones de adquisición, internamiento, almacenamiento y la respectiva administración de los

inventarios, que incluye actividades con la identificación, selección, registro y control.

- Logística de Planta, se enfoca a una serie actividades como mantenimiento y servicio de planta (suministros de agua, luz, combustibles, etc.).
- Logística de Distribución, se encarga de las actividades de recepción y distribución de los bienes internados en almacena los diversas Unidades Orgánicas.

b) Modelo Moderno:

La crisis generada por el modelo weberiano, referente a la calidad del servicio se ha conducido a opciones de manejo, que acceden otra etapa de comportamiento frente a los usuarios, proveedores, para ello; la Gestión Moderna necesita desarrollo y transformaciones rápidos, eficientes y muy eficaces, que cuenten con calidad del servicio y el producto, en concordancia a los objetivos establecidos. (Perdomo, 2006, p.47).

La Gestión Moderna se fundamenta en una aplicación técnica, para ello incluye profesionales competentes para su aporte como soporte técnico, ejecuta pactos estratégicos y coordinaciones con otras unidades de la administración, bajo el punto de vista del interés de los bienes o servicios, que se dividen, conforme a las metas y objetivos de la Gestión Pública.

b) Sistema de abastecimiento

Está definido como un sistema conformado por objetivos, políticas, estrategias, normas, órganos, etc., que se encuentran interrelacionados técnicamente, tiene como encargo resguardar los recursos, bienes y servicios no personales de la Administración Pública, permitiendo su acción activo, eficaz y eficiente, en concordancia con los lineamientos básicos de la política de gestión pública. (Perdomo, 2006, p.77).

Para ello el sistema de abastecimiento se encuentra conformado por:

- Sub-Sistema de Información:

Es el conjunto interrelacionado de procesos técnicos, que lleva consigo identificar, reunir, registrar, indagar, conjuntar, guardar y proporcionar datos para almacenar. Optimiza decisiones y acciones.

- El Sub-Sistema de Información está compuesto por los siguientes procesos:
 - Catalogación.
 - Planificación
 - Registro de Proveedores.
 - Registro
 - Control.

- Sub-Sistema de Negociación:

El segundo conjunto interactúa en los procesos técnicos, conlleva a reconocer derechos sobre los bienes y servicios, llevando consigo al cambio con obligaciones.

- El Sub-Sistema de Negociación está compuesto por los siguientes procesos:
 - Adquisiciones de bienes y contratación de servicios.
 - Recuperación de Bienes y Servicios.

- Sub-Sistema de Utilización y Preservación:

Viene a ser una serie de procesos técnicos que ejecutan sobre los bienes, los servicios y las personas que los tienen a su cargo, para dar un correcto uso y resguardar su estado.

Está compuesto por los siguientes procesos:

- Almacenamiento de bienes.
- Mantenimiento del almacén.
- Seguridad.
- Distribución eficiente.

c) Cadena de suministros

Está formado por varios procesos continuos y ligados entre sí. (Barbero, 2013, p.47)

Estos procesos se desarrollan dentro del área logística, pero no necesariamente bajo la supervisión. Vienen a ser procesos técnicos que necesitan la colaboración del personal profesional. (Barbero, 2013, p.48)

Para ello hemos visualizado el sistema logístico que se divide en tres Sub Sistemas y cada uno de ellos en varios procesos. Esta es la clasificación habitual; veremos los siguientes procesos:

1. Selección:

Proceso que se responsabiliza de seleccionar y elegir los productos que se van a pedir para efectuar las funciones administrativas. Para ello uno de sus productos viene a ser los petitorios o listados de bienes.

2. Programación:

Para la programación se pregunta ¿cuánto debemos comprar?, ¿cuánto debemos comprar?, para el cumplimiento de las metas y objetivos planificados en el POI y en función a las múltiples necesidades reales de cada producto, todo ello de acuerdo con la distribución de la morbilidad local, donde el fenómeno es identificado por los profesionales de la salud.

3. Adquisición:

Proceso de compra a cargo del área de logística, en coordinación a lo establecido a la Ley de Contrataciones con el Estado, previo requerimiento del bien adjuntado las especificaciones técnicas, por parte del área usuaria, es recomendable y necesario evaluar las múltiples proformas económicas antes de tomar la decisión de adjudicación.

4. Almacenamiento

El Almacenamiento es un proceso logístico, cuya finalidad es ordenar los productos de manera correcta y adecuada, evitando las sinonimias y las denominaciones por nombre comercial en el campo.

5. Distribución

Proceso que controla el abastecimiento de los Centros Periféricos y a los proveedores, en tiempo y lugar de entrega. Asimismo es el proceso de exclusiva competencia del personal del área de logística.

6. Dispensación

Viene a ser el proceso de entrega de bienes al área usuaria, lo cual no sólo se atiende, sino también se instruye para el uso exclusivo y adecuado.

7. Uso Racional

Correcto uso de recursos. Asimismo el uso del producto genera demanda de otros, donde se enriquecerían las propuestas siguientes:

Presupuesto:

La parte logística tiene un contacto continuo y permanente con el presupuesto, dado que la disponibilidad presupuestal viene a ser un factor limitante de compra; para ello es necesario actuar en forma colectiva, para posterior llevar un control paralelo y coordinado del gasto que se viene ejecutando, priorizando entre ambas áreas el fin del recurso financiero de la institución.

Contabilidad y Tesorería:

Determinan las acciones que se tienen que emplear para recuperar credibilidad financiera como sujeto de crédito. Para ello tenemos como ejemplo: Priorizar el pago a todos los proveedores de los bienes y servicios determinados como críticos y estratégicos, de esta manera se llegue a cancelar con celeridad extrema y prioridad máxima, del mismo modo; se garantizará el abastecimiento de recursos a la entidad.

Control:

En cuanto al sistema de control, viene a ser el área con el cual se desarrolla las actividades de forma conjuntamente, a la que debe de otorgarse los datos, de ser posible en la pre ejecución y promover que se participe en calidad de veedor en los diferentes procesos, para garantizar la transparencia.

d) Relaciones de logística

De acuerdo a Cipoletta (2010, p.51), las relaciones logísticas pueden ser de tipo:

Jurídico:

La asesoría jurídica va a ser determinante en la ejecución de las Bases Administrativas, para recibir consejos legales en todo el proceso de abastecimiento a la Entidad. Para lo cual debe tratar de ser parte del proceso con profesionales competentes que se encuentra especializado en el tema logístico.

Personal:

Referente al personal debe ser decisivo para asegurar al profesional que se encuentra preparado cognitivamente en el área logística, con la única finalidad de simplificar los diversos procesos con eficiencia.

Planificación:

La planificación es fundamental el cumplimiento de los objetivos a largo, mediano y corto plazo, con presupuesto y la racionalización, para determinar las probabilidades de inversión.

De la misma manera; el proceso de la estimación de necesidades es determinante en la cadena de suministros, para una apropiada formulación de las diferentes necesidades lo cual dependerá el abastecimiento correcto, en las cantidades previstas, en el momento señalado sin realizar desabastecimiento, ni sobrestock, y lógicamente, para ello debe estar acorde con el adecuado manejo racional del presupuesto de la entidad.

e) Estimación de las necesidades

Es muy importante el proceso de programación el lugar geográfico adecuado o bienes a brindarse, considerando a la población objetiva y la cobertura que se está realizando o aquella que se está proyectando brindar al público usuario. (Perrotti & Sánchez, 2011, p.44).

Son dos los métodos principales de programación:

Método del Consumo Histórico:

Este método emplea y es el que menos resultado favorable, por las propias características del sistema de información, pero, sin embargo, es el instrumento primordial con el cual se tiene que contar para elaborar el cuadro de necesidades, siendo necesario contar con todos los elementos idóneos para realizar método de programación que brinde con exactitud los cálculos que se tiene que ejecutar.

Método del Perfil de Demanda:

Este método de planificación de necesidades en un sistema complejo, que brinda mayor exactitud que el sistema anterior, del mismo modo; brinda información y procesos que representa la respectiva programación por excelencia, para ello todas las Unidades Operativas tienen que ingresar de manera progresiva. Asimismo, también es denominado Método de Morbilidad, porque, la programación se ejecutará en función al número de eventos programados.

Los mismos que van dirigidos a los diversos requerimientos del usuario externo de las organizaciones, y que es necesario contar con la fabricación de protocolos, así como se señaló durante el proceso de selección. Para ello los protocolos se debe cumplir, como hemos citado, debe haber una programación muy racional.

Por otro lado; requiere de datos de morbilidad, es decir, debe ser solucionado el problema, por ello se tendrá en cuenta la cantidad de pacientes que ha existido.

f) Signos de mala programación

De acuerdo a (Barbero, 2013, p.56), señales de una deficiente programación:

- Desabastecimiento de bienes.
- Costos elevados de bienes y/o contratación de servicios
- Falta de presupuesto
- Prescripción irracional
- Sobrestock

Por otro lado, la mala programación son el precio elevado, es decir; el precio se eleva, dado que una mala programación procederá a realizar otro proceso de

adquisición, que se encuentra muy elevado y adicionalmente las compras serán de un volumen menor, donde el producto se incrementara en cuanto al precio.

La disminución de la disponibilidad presupuestal significa que, en el respectivo plan anual de contrataciones, no se ejecutó una adecuada programación de adquisición o contratación de servicio. Hecho que viene a ser un signo de una inadecuada programación e implica no contar con los mecanismos de control, el uso indiscriminado, uso inadecuado y los costos incrementados.

g) Dimensiones de Eficiencia Logística

Ballor (2007, 9.42) considera como componente de eficiencia logística:

b.1. Adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección

- Indagar y Aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado.
- Utilizar la Ley de Contrataciones del Estado.
- Implementación de los contenidos de la directiva de compras de bienes y servicios para la Entidad.
- Aplica y ejecuta la directiva de compras de bienes y servicios.

b.2. La adquisición de bienes y servicios no programadas

- Se utiliza la directiva “Normas y procedimientos para las contrataciones de servicios y adquisiciones de bienes menores o iguales a 8 UIT de la municipalidad distrital de San José De Quero – Concepción – Junín”.
- Identificar y procesar una compra o servicio no programado (menor a 8UIT)

b.3. Distribución de bienes y servicios con rapidez

- Primordial comprender, entender y dominar el MOF de las áreas de logística.
- Brindar la realización del MOF institucional.
- Conocer el espacio físico de almacenamiento y distribución de bienes.
- Estar en coordinación y verificar con la distribución de bienes y servicios.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- 1) ALMACÉN. Espacio físico para el almacenaje o resguardar bienes dentro de la cadena de suministros. (Tejeda, 2014,p.10)
- 2) BIENES. Son bienes tangibles que necesita una Entidad para el respectivo desarrollo de sus actividades y ejecución de sus fines. (Tejeda, 2014, p.10)
- 3) COMPRAS. Es de adquirir un bien a cambio de un precio determinado un producto. (Tejeda, 2014, p.15)
- 4) COMUNICACIÓN. Es aquel elemento muy indispensable de una organización empresarial, dado que ella depende según el mayor o menor grado la dirección, control, la coordinación y la comprensión de las personas agrupadas la información escrita u oral, formal o informal de arriba hacia abajo o viceversa. (Anzola, 2002, p.61)
- 5) EFICACIA. Es la capacidad de alcanzar el efecto que se desea alcanzar: y lograr un resultado determinado (Anzola, 2002, p.74)
- 6) EFICIENCIA. Se define como aquella capacidad para lograr objetivos minimizando tiempo y recursos (Perdomo, 2006, p.5)
- 7) ESPECIFICACIONES TÉCNICAS. Es el detalle de las características técnicas funcionales del bien a ser adquirido que contenga las respectivas cantidades y calidades en las respectivas condiciones que se tiene que ejecutarse las obligaciones contractuales. (Tejeda, 2014, p.21)
- 8) EVALUAR. Es analizar una cosa para determinar su respectivo valor, importancia o trascendencia: evaluar la eficacia; evaluar el coste de las ayudas. (Perdomo, 2006)
- 9) GESTIÓN DE ALMACENES. Es un software que permite optimizar la logística, permitiendo dar soporte a las operaciones diarias de un almacén, logrando tener fiabilidad y centralizar de tareas con rapidez, como el tiempo de entrega de bienes y la ubicación de existencias. (Tejeda, 2014. p.53)
- 10) GESTIÓN DE COMPRAS. Asegura de tener los mejores proveedores para abastecer los bienes y servicios, una negociación con los proveedores. (Perdomo, 2006, p.8)

- 11) **GESTIÓN DE INVENTARIOS.** Es la administración eficiente para asegurar el desabastecimiento de bienes y servicios dentro de la empresa. (Tejeda, 2014, p.32)
- 12) **GESTIÓN DE LOGÍSTICA.** Es la conducción del flujo de materiales, servicios e información, es parte de todos los niveles de planificación, ejecución, estratégica en una función unida y coordinada. (Tejeda, 2014, p.41)
- 13) **GESTIÓN.** Conjunto de mecanismos que se realizan para dirigir y administrar una empresa o entidad, tendiente a establecer los objetivos y medios para su realización. (Tejeda, 2014, p.42)
- 14) **GESTIONAR.** Es hacer diligencias en la Administración, organización, coordinación y funcionamiento de una empresa o entidad para el logro de un conjunto de objetivos. (Tejeda, 2014, p.43)
- 15) **IMPLEMENTACIÓN.** Ejecución de una idea programada de un modelo científico, e involucra al usuario en el desarrollo de lo que se está realizando, sin importar su opinión. (Anzola, 2002, p.75)
- 16) **INVENTARIOS.** Viene a ser el conjunto de elementos que compone el patrimonio que tiene la empresa (Relación detallada, ordenada y valorada de los elementos que componen el patrimonio). Contablemente aparece en el balance general y en los estados de resultados. (Perdomo, 2006, p.10)
- 17) **LOGÍSTICA.** Es un conjunto de medios y métodos que engloba y comprende todas las actividades para la administración estratégica desde la compra, transporte, almacenaje e y distribución. (Perdomo, 2006, p.11)
- 18) **PROVEEDOR.** Se puede decir que es una persona natural o jurídica que provee bienes, que presta servicios en general, consultoría en general, consultoría de obra o ejecuta obras, con finalidad de generar ingresos. (Anzola, 2002).
- 19) **REQUERIMIENTO.** Viene a ser la formulación de un pedido referente a adquisición de bienes, contratación de servicio, consultoría de obra, ejecución de obras, presentada y solicitada por el área usuaria respectiva de la institución que comprende las Especificaciones Técnicas, los Términos de Referencia o el Expediente Técnico de obra, respectivamente. Es por eso que el requerimiento

tiene que ser modificado, para lo cual se deberá contar con la respectiva aprobación del área usuaria, para ello las consultas y observaciones el área usuaria autoriza la modificación y/o cambio del requerimiento que debe ponerse en conocimiento de tal hecho a la dependencia que aprobó el expediente de contratación. (Anzola, 2002, p.77).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1.1. Hipótesis General

La Gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017

3.1.1.2. Hipótesis Específicas

- 1) La gestión talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017
- 2) La gestión del talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - ¿Concepción, 2017
- 3) La gestión talento humano influye significativamente en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

3.2. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones:

- 1) Diseño de puestos de trabajo
- 2) Reclutamiento y selección de personal
- 3) Contratación de candidatos seleccionados
- 4) Orientación e integración de nuevos funcionarios (inducción).
- 5) Administración de cargos y salarios
- 6) Evaluación del desempeño de los empleados
- 7) Comunicación con los empleados

3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE:

EFICIENCIA LOGÍSTICA

Dimensiones:

1. Dimensión sobre las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección.
2. Dimensión sobre las adquisiciones de bienes y servicios no programado.
3. Dimensión sobre la distribución de bienes y servicios con rapidez

3.2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL					
VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION TALENTO HUMANO	<p>Consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (Anzola,2002)</p> <p>(Variable no sujeta a medición por consistir en la aplicación de la misma)</p>					
VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION	ESCALA
EFICIENCIA LOGÍSTICA	Se asocia con la distribución y transporte de productos terminados; sin embargo, ésta es una apreciación parcial de la misma, ya que la logística se relaciona con la administración del flujo de bienes y servicios, desde la adquisición de las materias primas e insumos en su punto de origen, hasta la entrega del producto	<p>La gestión logística es el conjunto de actividades para lograr el flujo adecuado desde la materia prima, bienes y servicios hasta el consumidor final, en el menor tiempo, costo y mayor calidad.</p> <p>Será evaluada por las tres dimensiones: las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, las</p>	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS A TRAVÉS DE PROCESOS DE SELECCIÓN.	<p>Conoce la Ley de contrataciones del estado.</p> <p>Utiliza la ley de contrataciones del estado.</p> <p>Tiene conocimientos de los contenidos de la directiva de compras de bienes y servicios.</p> <p>Utiliza la directiva de compras de bienes y servicios del INPE.</p>	ENCUESTA	<p>Nada Poco Mucho</p> <p>Nunca A veces Siempre</p> <p>Nada Poco Mucho</p> <p>Nunca A veces Siempre</p>
			LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS NO	Comprende y utiliza la directiva "Normas y procedimientos para las contrataciones de		

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. MÉTODOS

4.1.1. Método General

En la investigación se respetará del método científico. *“El método científico es un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización y exposición del conocimiento, tanto en su aspecto teórico como en su aspecto experimental”*. (Hernández, 2010, p.32).

El método científico fue utilizado, se detalla: Primero se identificó la problemática: ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la eficiencia logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?. Estudiado la realidad, se proseguirá la búsqueda de datos sobre los mismos (antecedentes y bases teóricas – científicas), posterior en base al marco teórico analizado se plantea la hipótesis de investigación, para ello se diseñó y construyó instrumentos de investigación, con los criterios de confiabilidad y validez, se aplicará los mismos y en base al análisis estadístico se contrastó la hipótesis de investigación, obteniéndose las conclusiones respectivas del presente trabajo de investigación.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto a su finalidad, este trabajo se clasifica como investigación aplicada ya que se estudiaron dos variables donde una de ellas se comporta como independiente, causa y la otra variable recibe el efecto; es decir la gestión de talento humano a fin de mejorar la eficiencia logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero-Concepción-Junín.

Según Carrasco (2006. p.36) determina “la investigación Tipo aplicada se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos”, por tal, se investiga para actuar o producir cambios en un determinado sector de la realidad.

En cuanto al alcance o profundidad este trabajo de investigación según la pregunta formulada del problema es de tipo explicativo porque una vez obtenido los datos se procedieron a determinar la diferencia de medias de los puntajes obtenidos en la gestión de talento humano y la eficiencia logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero- Concepción-Junín, para comprobar la causa efecto entre la variable independiente y dependiente

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es explicativo, ya que se pretende explicar la causa y efecto entre 2 variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.40)

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p.42) “el diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la hipótesis formulada en un contexto particular”.

En la presente se tuvo que elegir un solo grupo de la población ya establecida para la experimentación, a causa de la aplicación del método no probabilístico, tampoco se trabajó con grupo control y grupo experimental. Cómo lo establece Hernández, Fernández y Baptista (1999) se trata de un trabajo pre experimental.

El diseño de la investigación es de tipo pre experimental con pre-tés, post-tés con un grupo experimental cuyo diagrama es el siguiente:

G: 01 X 02

Donde:

G : Es el grupo experimental

01 y 02 : Es la evaluación inicial y final

X : Es la variable experimental o de tratamiento

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1.Población

La población es la agrupación de individuos que comparten por lo menos una peculiaridad, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.230)

Hernández (2010, p. 239) declara: "Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema."

La población objeto de estudio de esta investigación comprende los usuarios internos que están en la Municipalidad Distrital de San José de Quero. En esta ocasión se trabajó con total de 18 trabajadores, se detalla:

CUADRO N° 01

POBLACIÓN

CARGO	NUMERO DE PERSONAS
ALCALDE	01
GERENTE MUNICIPAL	01
ASISTENTE DE GERENTE MUNICIPAL	01
SECRETARIA GENERAL	01
JEFA DE LA UNIDAD DE TESORERIA	01
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE TESORERIA	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RENTAS	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	01
SUB GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL	01
ASISTENTE DE LA SUB GERENTE DEDESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE ABASTECIMIENTO, LOGISTICA Y PATRIMONIO	01
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE ABASTECIMIENTO,LOGISTICA Y PATRIMONIO	01
RESPONSABLE DE PROGRAMAS SOCIALES	01
PERSONAL DE LIMPIEZA	01

RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD	01
SUB GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	01
ASISTENTE DEL SUB GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	01
UNIDAD DE ASESORIAL LEGAL EXTERNO	01
TOTAL	18

Fuente: Municipalidad de San José de Quero

4.5.2. Muestra

Según Hernández (2010, p. 240): "la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población." En el caso particular para la presente investigación se trabajó con la totalidad de la población por ser pequeña, estuvo constituida por el total de los 18 usuarios que laboran a la Municipalidad Distrital de San José de Quero, a quienes se les aplicó el instrumento de cuestionario de encuesta, para recoger información acerca de Gestión Talento Humano y Eficiencia Logística.

4.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica fue la encuesta se extraerán de manera sistemática y controlada los datos de la realidad, tal y como suceden, permitirá al investigador ser el mediador entre el comportamiento de los fenómenos y los datos que se recogen. (Sierra, 1985, p.5)

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es el cuestionario que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. (Sierra, 1985)

Confiabilidad

Por ser de alternativas múltiples o politómicas se ha hallado la confiabilidad con el coeficiente alfa de cronbach y con una prueba piloto de 20 alumnos (Ver Anexo N° 04)

Cuestionario Eficiencia Logística

Para 10 ítems es el siguiente. Prueba piloto de 18

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	10

Al valor de alfa de cronbach de 0.811 nos indica que el instrumento es confiable.

4.7. EL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos seguirá los siguientes pasos:

1. Procedimiento de elaboración de encuestas en base a las variables de la hipótesis.
2. Procedimiento de la visita de acuerdo al cronograma establecido para encuestar.
3. Procedimiento de la aplicación del cuestionario de Auditoría de gestión
4. Procedimiento de la aplicación del cuestionario de rentabilidad

4.8. LA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos en la encuesta serán procesados en el software estadístico SPSS de donde se obtendrán los resultados descriptivos de cada una de las variables, así como los resultados inferenciales mediante la contratación de hipótesis con el estadístico rho de Spearman para el logro de cada uno de los objetivos y llegar a las conclusiones del estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados son presentados descriptivamente a través de tablas y gráficos, mediante dimensiones, después de haber sido tabulados en el software SPSS versión 23 donde se obtuvo la matriz de datos (ver anexo 6).

Por ser una investigación descriptiva hallaremos niveles de cada dimensión y de toda la variable para poder identificar los objetivos específicos.

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

5.1.1. Resultados de la Dimensión 1: Adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección

El resultado corresponde a los ítems del 1 al 4 del cuestionario

TABLA N° 01

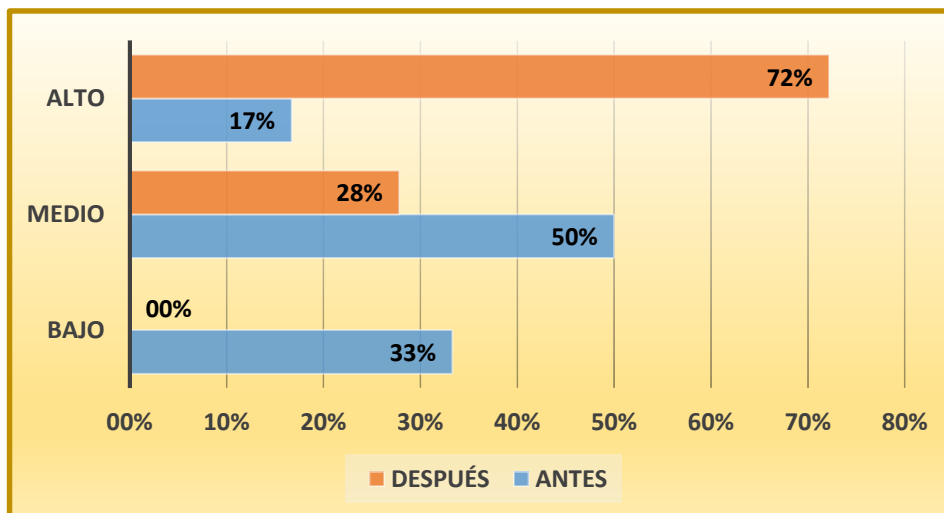
Adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección

	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BAJO	6	33,3%	0	0,0%
MEDIO	9	50,0%	5	27,8%
ALTO	3	16,7%	13	72,2%
Total	18	100,0	18	100,0

Fuente: Cuestionario de Eficiencia Logística Items del 01 al 04

GRÁFICO N° 01

Adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 01

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 01 nos muestran los resultados para la Adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección, donde observamos que antes, el nivel bajo era de 33.3% el nivel medio 50% y nivel 16.7%. Después de la aplicación los niveles son: Para el nivel bajo el 0%, nivel medio el 27.8% y para el nivel alto el 72.2%

Seguidamente de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para la adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección, paso de tener un mayor porcentaje en el nivel medio (27.8%), a tener el mayor porcentaje en el nivel alto con un 72.2%

5.1.2. Resultados de la Dimensión 2: La Adquisición de bienes y servicios no programadas.

Resultado corresponde a los ítems del 5 al 6 del cuestionario

TABLA N° 02

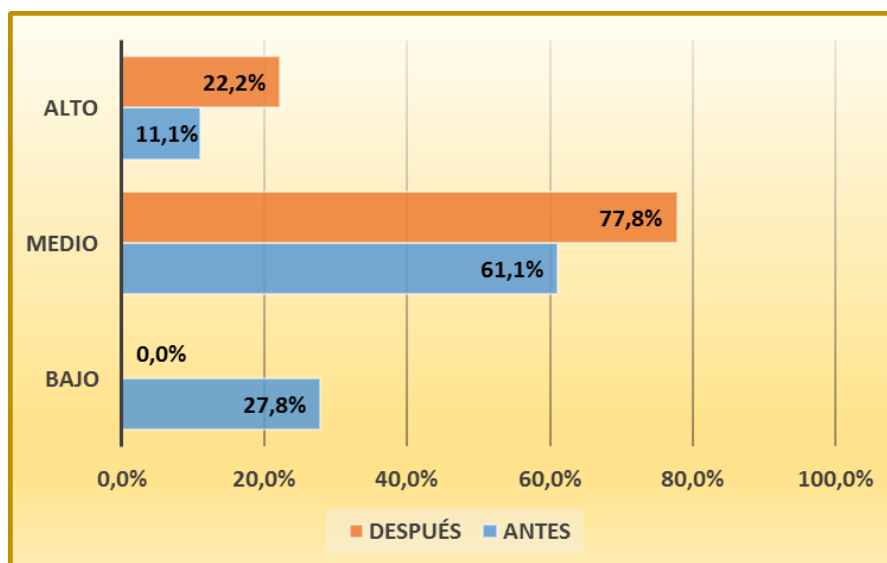
La Adquisición de bienes y servicios no programadas

NIVEL	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BAJO	5	27.8%	0	0.0%
MEDIO	11	61.1%	14	77.8%
ALTO	2	11.1%	4	22.2%
Total	18	100.0	18	100.0

Fuente: Cuestionario de Eficiencia Logística Ítems del 05 al 06

GRÁFICO N° 02

La Adquisición de bienes y servicios no programadas



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 02

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 02 nos muestran los resultados para la Adquisición de bienes y servicios no programadas, donde observamos que antes, el nivel bajo era de 27.8% el nivel medio 61.1% y nivel alto 11.1%. Después de la aplicación los niveles son: Para el nivel bajo el 0%, nivel medio el 77.8% y para el nivel alto el 22.2%

Después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para la adquisición de bienes y servicios no programadas, pasó de tener un porcentaje mayor en el nivel medio (61.1%) a tener un mayor porcentaje en el nivel medio con un 77.8%.

5.1.3. Resultados de la Dimensión 3: Distribución de bienes y servicios con la rapidez

El resultado es respecto a los ítems del 7 al 10 del cuestionario

TABLA N° 03

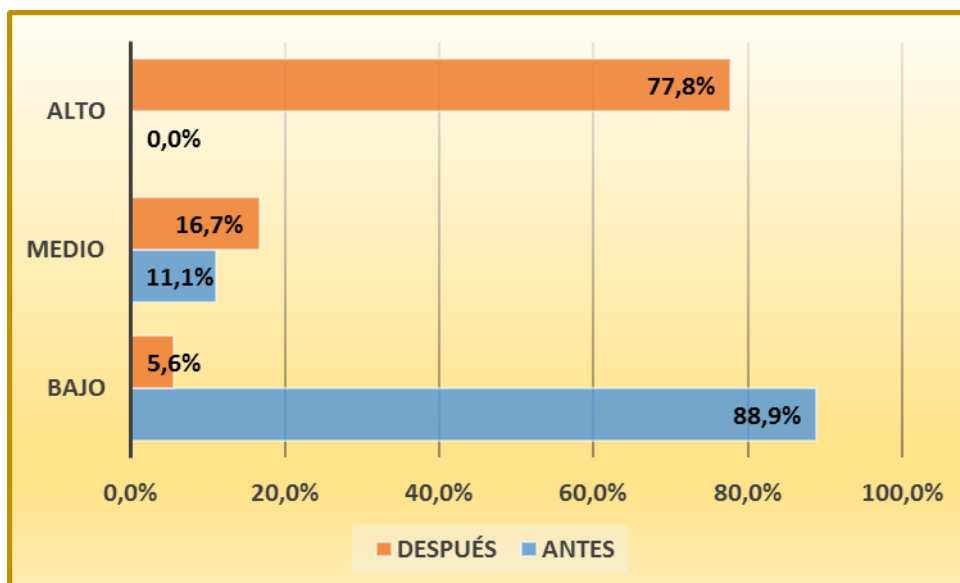
Distribución de bienes y servicios con la rapidez

NIVEL	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BAJO	16	88.9%	1	5.6%
MEDIO	2	11.1%	3	16.7%
ALTO	0	0.0%	14	77.8%
Total	18	100.0	18	100.0

Fuente: Cuestionario de Eficiencia Logística Ítems del 07 al 10

GRÁFICO N° 03

Distribución de bienes y servicios con la rapidez



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 03

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 03 nos muestran los resultados para distribución de bienes y servicios con la rapidez, donde observamos que para antes el nivel bajo era de 88.9% el nivel medio 11.1% y nivel alto 0%. Después de la aplicación los niveles son: Para el nivel bajo el 0%, nivel medio el 16.7% y para el nivel alto el 77.8%

Después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para distribución de bienes y servicios con la rapidez, paso de tener un mayor porcentaje en el nivel bajo (88.9%) a un nivel alto, con un 77.8%.

5.1.4. Resultados de la Variable: Eficiencia Logística

El resultado es respectivo a los ítems del 7 al 10 del cuestionario

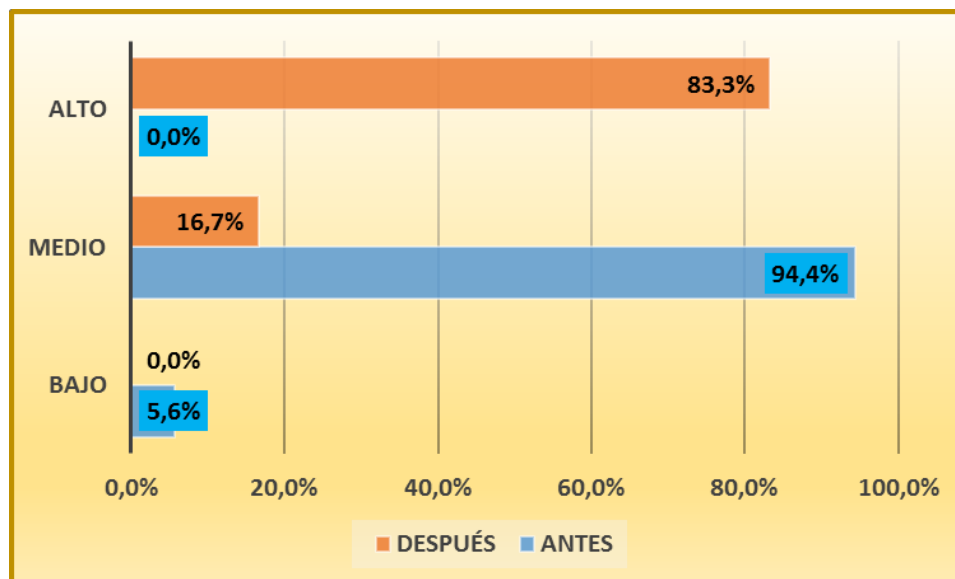
TABLA N° 04

Eficiencia Logística

NIVEL	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BAJO	1	5,6%	0	0,0%
MEDIO	17	94,4%	3	16,7%
ALTO	0	0,0%	15	83,3%
Total	18	100,0	18	100,0

Fuente: Cuestionario de Eficiencia Logística Ítems del 01 al 10

GRÁFICO N° 04
Eficiencia Logística



Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 04

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico N°04 muestra los resultados para la variable: Eficiencia logística donde observamos que para antes el nivel bajo era de 5.6% el nivel medio 94.4% y nivel alto 0%. Después de la aplicación los niveles son: Para el nivel bajo el 0%, nivel medio el 16.7% y para el nivel alto el 83.3%

Por lo concluimos después de aplicación de gestión del talento humano el nivel de la variable eficiencia logística, paso de tener de un mayor porcentaje en el nivel medio (94.4%) a un nivel alto, con un 83.3%.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula H_0 : $t_1 = t_2$: No existen diferencias significativas en el nivel de la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Hipótesis Alterna $H_a: t_1 \neq t_2$: Existen diferencias significativas en el nivel de la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
VARIABLE – Antes y Después	6,556	2,406	,567	7,752	5,359	11,558	17	,000

Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0,05$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p - valor (000) es menor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística

Se concluye que existen diferencias significativas en el nivel de la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017. Señalado que la gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017

5.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Hipótesis específica 1

La gestión talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula H_0 : $t_1 = t_2$: No existen diferencias significativas en el nivel de las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Hipótesis Alterna H_a : $t_1 \neq t_2$: Existen diferencias significativas en el nivel de las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, antes y después	2,389	1,378	,325	3,074	1,704	7,355	17	,000

Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0,05$$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p - valor (000) es menor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística

Se concluye que hay diferencias significativas en el nivel de la eficiencia de las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017. Es decir, la gestión talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

5.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Hipótesis específica 2

La gestión del talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula H_0 : $t_1 = t_2$: No existen diferencias significativas en el nivel de las adquisiciones de bienes y servicios no programados en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Hipótesis Alterna H_a : $t_1 \neq t_2$: Existen diferencias significativas en el nivel de las adquisiciones de bienes y servicios no programados en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Las adquisiciones de bienes y servicios no programados	,556	1,199	,283	1,152	,041	1,966	17	,066

Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0,05$$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p - valor (066) será mayor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se acepta la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Conclusión estadística

Se concluye que existen diferencias significativas en el nivel de adquisiciones de bienes y servicios no programados de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017. Es decir, La gestión del talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

5.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Hipótesis específica 3

Gestion talento humano influye significativamente en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017

Hipótesis de trabajo

Hipótesis Nula $H_0: t_1 = t_2$: Se puede concluir que no existen diferencias significativas en el nivel de la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017

Hipótesis Alterna $H_a: t_1 \neq t_2$: Se puede decir que existen diferencias significativas en el nivel de la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir al 5%; p-valor = (0)

Estadística de prueba: t de Student para muestras relacionadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Bienes y servicios con la rapidez, antes y después	3,611	1,577	,372	4,395	2,827	9,715	17	,000

Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0,05$

Valor crítico: p-valor = (0)

Decisión estadística

Puesto que p-valor (066) es mayor al nivel de significancia de 0,05 en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Conclusión estadística

Se concluye que existen desigualdad significativa en el nivel de la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero,

2017. Es decir, la gestión talento humano influye significativamente en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados nos muestran para la **Hipótesis general** que la gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017. Después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel de la variable eficiencia logística.

Para la **Hipótesis específica 1** que la gestión talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017. Donde después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para la adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección, paso de tener un mayor porcentaje en el nivel medio (27.8%), a tener el mayor porcentaje en el nivel alto con un 72.2%

Para la **Hipótesis específica 2** que la gestión del talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017. Después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para la adquisición de bienes y servicios no programadas, pasó de tener un porcentaje mayor en el nivel medio (61.1%) a tener un mayor porcentaje en el nivel medio con un 77.8%

Y para la **Hipótesis específica 3** que la gestión talento humano contribuye significativamente en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017. Donde después de la utilidad de gestión del talento humano el nivel para distribución de bienes y servicios con la rapidez, paso de tener un mayor porcentaje en el nivel bajo (88.9%) a un nivel alto, con un 77.8%

En este sentido se tiene investigaciones con resultados similares como el de Prieto (2013), quien laboró la tesis titulada: “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”. Quien descubre en su trabajo que es vital que los trabajadores estén contentos y satisfechos con su trabajo para que la organización crezca y se desarrolle en el tiempo.

Otro estudio similar es el de Ortega (2013), en la tesis titulada: “Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas públicas administradoras de agua potable en la Provincia del Carchi”. Quien encuentra que es urgente realizar una propuesta para el desarrollo de un plan para capacitar, motivar y trabajar en equipo en la empresa pública materia de estudio, lo que capacitará a los trabajadores para tener una labor más efectiva. Porque encuentra deficiencias en este sentido por lo que propone un plan aplicar como se hizo en esta investigación

También Galvis (2013), n su estudio : “La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán”. Encuentra que la empresa carece de una oficina de Recursos Humanos a través de la cual pueda gerenciar de forma adecuada a la empresa y capacitar brindando los recursos más importantes para el desempeño eficaz de los trabajadores. También carece de planes adecuados cuando se selecciona el personal, por lo que deben diseñar una estructura para gestionar el talento humano, para con personas que cubran el perfil idóneo para un determinado puesto de trabajo, por lo que también sería necesario realizar una nueva gestión de talento humano como se hizo en esta investigación

A diferencia de esta investigación Arrobo (2013), en su estudio “Modelo de gestión del talento humano por competencias de la Empresa Cimpexa S”. hace un estudio descriptivo logrando identificazr que el recurso humano es fundamental en todo desarrollo productivo y que recibirá el respaldo necesario para el desempeño de sus labores, porque experimentará una mejora permanente, pues se aplicarán tácticas para medir el desempeño basado en indicadores de gestión. Y propone gestionar el talento humano de acuerdo a las habilidades y capacitación previa del trabajador, permitirá a la empresa tener un mejor control de la labor de los mismos para un estudio posterior

También Gavilanes & Carvajal (2009). Elaboraron la tesis: “Desarrollo organizacional para implementar el programa de Gestión del talento humano en la Empresa Carnes Finas”. Encuentra que la organización necesita que el Programa para Gestión del Talento humano

sea implementado para que la misma logre consolidarse a corto plazo, lo que conllevará que se posea más aún en el mercado local, de la región del país, proponiendo es hacer posible la viabilidad de un programa que propone en su investigación lo que permitiría la formación en competencias que ayuden al desarrollo en las labores del personal, lo que dará como resultado el avance y desarrollo empresarial, dinamizando así los cambios a nivel personal, social y económico.

Así también Tejeda (2014) en su estudio “Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú”, encuentra que la toma de decisiones y capacitaciones éstos no son conocidos por los trabajadores de la empresa, el conocimiento es solo a nivel de determinados funcionarios. Por tanto recomienda que la gestión por parte de la Gerencia Regional debería tener en cuenta la toma de decisiones como herramienta de importancia. Por lo que en su estudio identificó que se carece de un fortalecimiento dentro de la presente gestión.

El estudio de Cachuan (2015). Sobre el talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, Año 2014”. Encuentra que el no realizar una gestión de desempeño de la persona de forma adecuada propició poca productividad, lo que dio como resultado un bajo índice de beneficio, proponiendo la implementación de la gestión del talento humano para una investigación posterior.

La teoría nos refiere, que los trabajadores no son recursos que la organización consume, utiliza y producen costos; por el contrario, las personas organizan un factor de competitividad de la misma forma que el mercado y las tecnologías. En efecto, para el autor “es mejor hablar de gestión del personal para resaltar la gestión con las personas -como socios- y no sobre las personas como meros recursos. (Chiavenato, 1999). Y que la logística es una función operativa que comprende todas las actividades y procesos necesarios para la administración estratégica del flujo y almacenamiento de materias primas y componentes, existencias en proceso y productos terminados; de tal manera, que éstos estén en la cantidad adecuada, en el lugar correcto y en el momento apropiado” (Thompson, 2007). Por lo tanto es necesario la mejora de la gestión del talento humano para una mejora en la eficiencia logística, razón por la que en el anexo 06 se da a conocer la gestión de talento aplicada en la Municipalidad San José de Quero con la que se logró la eficiencia logística en este gobierno local.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017. ($p= 0.000 < 0.05$). Donde después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel de la variable eficiencia logística, paso de tener de un mayor porcentaje en el nivel medio (94.4%) a un nivel alto, con un 83.3%.
2. Se ha presisado que la gestión talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017. ($p= 0.000 < 0.05$) Donde después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para la adquisición de bienes y servicios a través de procesos de selección, paso de tener un mayor porcentaje en el nivel medio (27.8%), a tener el mayor porcentaje en el nivel alto con un 72.2%
3. Se ha definido que la gestión del talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017. ($p= 0.000 < 0.05$). Donde después del uso de gestión del talento humano el nivel para la adquisición de bienes y servicios no programadas, pasó de tener un porcentaje mayor en el nivel medio (61.1%) a tener un mayor porcentaje en el nivel medio con un 77.8%
4. Se ha establecido que la gestión talento humano influye significativamente en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017. ($p= 0.000 < 0.05$). Donde después de la aplicación de gestión del talento humano el nivel para distribución de bienes y servicios con la rapidez, paso de tener un mayor porcentaje en el nivel bajo (88.9%) a un nivel alto, con un 77.8%

RECOMENDACIONES

1. Es muy importante para mejorar la calidad de servicio del área de logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero – Concepción, para plantear la propuesta de la estrategia del talento humano formulado en la presente investigación en la cual se proponen estrategias de calidad del servicio. Dicho plan se logró gracias al apoyo del investigador, el gerente y el personal en general de la entidad.
2. Diseñar capacitaciones orientadas a mejorar la calidad de servicio en la Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, las capacitaciones estarán dirigidas a todo el personal en general de la Institución.
3. Es muy importante crear en la Municipalidad Distrital de San José de Quero una cultura de servicio. Considerando que para la mejora de la calidad de servicio es necesario desarrollar la cultura de servicio en la Municipalidad Distrital de San José de Quero.
4. Hacen falta investigaciones orientadas a instaurar la relación entre la gestión del talento humano en la eficiencia logística en la Municipalidad.
5. Al evaluar a la Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, en un inicio nos mostraron desconfianza por ello recomendamos que para mejorar como Municipalidad se hace necesario el compromiso de cada uno del personal que labora en dicha institución pública del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

- Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresa*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Arrobo, W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la Empresa Cimpexa S. Previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial*. Guayaquil – Ecuador.
- Ballor, R. (2007). *Logística: Clases de gestión de la cadena de suministro*. visita 28 de marz del 2017: <http://grupo7gcs.blogspot.pe>.
- Cachuan, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, Año 2014. Para obtener El Título Profesional de Contador Público en la Universidad de San Martín de Porres*. Lima - Perú.
- Cervantes, B. (1997). *Gestión de Almacenes*.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Davenport, T. (2000). *Capital Humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*.
- Galvis, D. (2013). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán. Previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi*. Tulcán - Ecuador.
- García-Revilla, L. (2006). *Técnicas y habilidades directivas*. España: Escuela de Negocios: EOI.
- Gavilanes, G., & Carvajal, N. (2009). *Desarrollo organizacional para implementar el programa de Gestión del talento humano en la Empresa Carnes Finas. Para optar al grado de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira*. Pereira – Colombia.

- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Ortega, N. (2013). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas públicas administradoras de agua potable en la Provincia del Carchi. Previa a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing*. en la Universidad Politécnica.
- Perdomo, A. (2006). *El sistema de distribución o logístico de la empresa*. Bogotá: Ecoe.
- Perea, N. (2014). *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las Municipalidades Distritales de Soplín y Capelo de la Provincia de Requena, año 2014” Para optar el grado académico*. de Magister en Gestión Pública en la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana. Iquitos - Perú.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la productividad en la Universidad de Medellin. Medellin – Colombia*.
- Ramirez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación* . Caracas.
- Sánchez, & Reyes. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. . Lima - Perú: Universitaria.
- Sierra, B. (1985). *Técnicas de investigación social*. España: Paraninfo.
- Stephen, P., & Robbins. (2010). *Administración Teoría y Práctica*. México: Edición español, primera edición en inglés año.
- Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú*.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1) ¿De qué manera influye la gestión talento humano en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?</p> <p>2) ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - ¿Concepción, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la eficiencia logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1) Determinar la influencia de la gestión talento humana en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017</p> <p>2) Determinar la influencia de la gestión talento humana en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en la Municipalidad Distrital</p>	<p>TRABAJOS DE INVESTIGACION A NIVEL INTERNACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Prieto (2013). Elaboró la tesis titulada: “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”. Ortega (2013). Realizó la tesis titulada: “Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas públicas administradoras de agua potable en la Provincia del Carchi”. Galvis (2013). Desarrolló la tesis titulada: “La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán <p>Nacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Tejeda (2014). Elaboró la investigación titulada: “Gestión administrativa 	<p>Hipótesis General</p> <p>La Gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia logística de la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1) La gestión talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017</p> <p>2) La gestión del talento humano influye significativamente en las adquisiciones de bienes y servicios no programados en de Municipalidad Distrital de San José de Quero - ¿Concepción, 2017</p> <p>3) La gestión talento humano influye significativamente en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Diseño de puestos de trabajo Reclutamiento y selección de personal Contratación de candidatos seleccionados Orientación e integración de nuevos funcionarios (inducción). Administración de cargos y salarios Evaluación del desempeño de los empleados Comunicación con los empleados <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p>	<p>Método General</p> <p>El método general es el científico</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Explicativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño es pre experimental y de corte longitudinal. Esquemáticamente es expresada de ésta forma. GE: 01 X 02</p> <p>Población:</p> <p>La población está conformada por los 18 trabajadores</p>

<p>3) ¿De qué manera influye la gestión talento humano en la distribución de bienes y servicios con la rapidez en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017?</p>	<p>de San José de Quero - Concepción, 2017</p> <p>3) Determinar la influencia de la gestión talento humano en la distribución de bienes y servicios con la rapidez, en la Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017</p>	<p>y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cachuan (2015). Desarrolló la Tesis: “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, Año 2014”. • Perea (2014). Elaboró la Tesis: “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las Municipalidades Distritales de Soplín y Capelo de la Provincia de Requena, año 2014”. 	<p>Municipalidad Distrital de San José de Quero - Concepción, 2017</p>	<p>EFICIENCIA LOGÍSTICA</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las adquisiciones de bienes y servicios a través de procesos de selección. • Las adquisiciones de bienes y servicios no programado. • La distribución de bienes y servicios con rapidez 	<p>entre funcionarios y empleados del distrito de San José de Quero.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está conformada por los 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Quero.</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos</p> <p>La técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario, que se aplicará a la muestra</p>
---	---	---	--	---	---

INSTRUMENTO

ANEXO 02

CUESTIONARIO

EFICIENCIA EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA

Estimado trabajador el presente cuestionario será utilizado exclusivamente para la Tesis: INFLUENCIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA EFICIENCIA LOGISTICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSE DE QUERO, 2017.

La encuesta es anónima, no ponga su nombre ni la firme, donde:

0= Nunca 1= a veces 2= Siempre

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		1	2	3
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS A TRAVÉS DE PROCESOS DE				
1	Conoce la Ley de contrataciones del estado			
2	Utiliza la ley de contrataciones del estado.			
3	Tiene conocimientos de los contenidos de la directiva de compras de bienes y servicios			
4	Utiliza la directiva de compras de bienes y servicios de la Municipalidad Distrital de San José de Quero.			
LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS NO PROGRAMADAS				
5	Comprende y utiliza la directiva "Normas y procedimientos para las contrataciones de servicios y adquisiciones de bienes menores o iguales a 8 UIT de la municipalidad distrital de San José De Quero – Concepción – Junín".			
6	Conoce que es una compra o servicio no programado (menor a 8UIT)			
DISTRIBUCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS CON LA RAPIDEZ				
7	Conoce el MOF de las áreas de logística			
8	Da cumplimiento al MOF institucional.			
9	Conoce el área de almacenamiento y distribución de bienes.			
10	Está conforme con la distribución de bienes y servicios			

CONSIDERACIONES ÉTICAS DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, KATHERINE GUINA AYLAS egresada de la Facultad de Ciencias administrativas y contables, especialidad de Contabilidad y Finanzas identificada con DNI N° 45984213 con la tesis titulada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICIENCIA DEL ÁREA DE LOGÍSTICA EN LA MUNICIPALIDAD SAN JOSE DE QUERO, 2017 Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana Los Andes

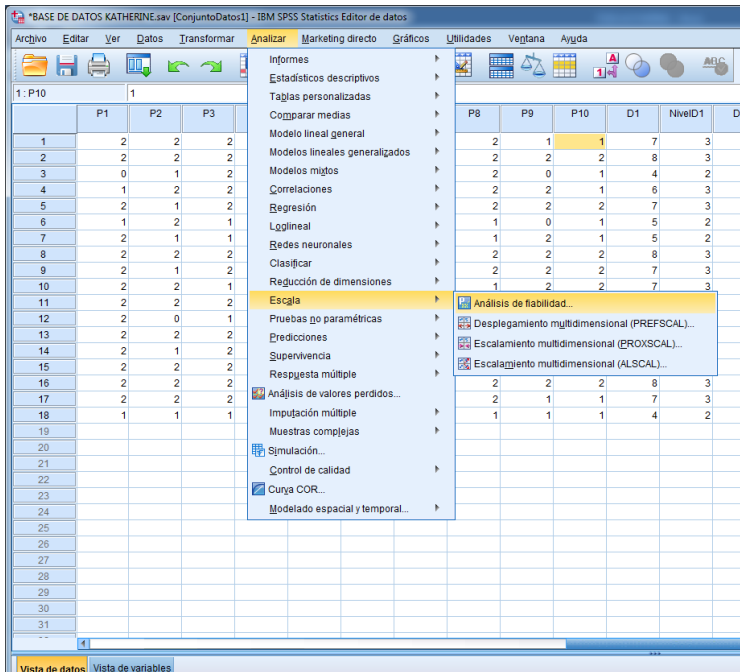
Huancayo, marzo del 2017

Br. KATHERINE GUINA AYLAS

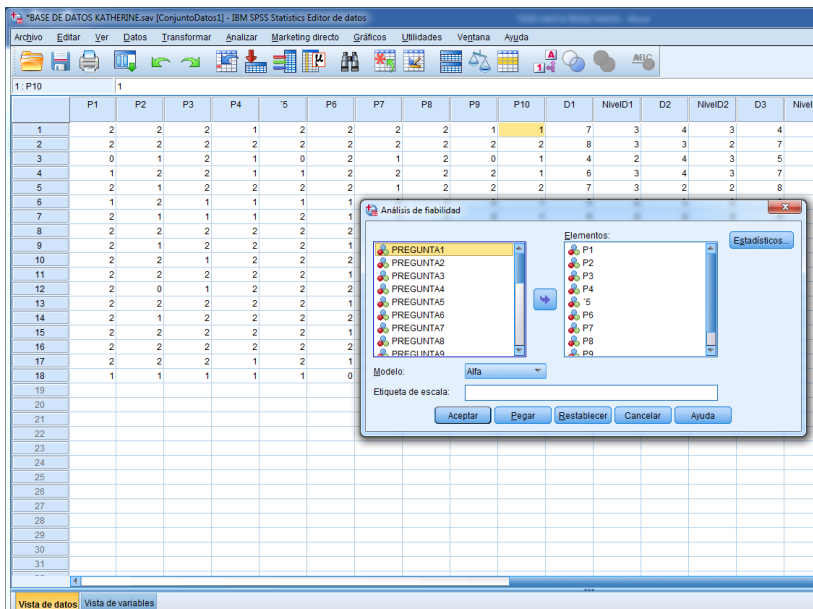
DNI N° 45984213

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA LOS 10 ITEMS

PASO 1:



PASO 2



RESULTADO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	10

BASE DE DATOS SPSS

PRUEBA ANTES (10 ITEMS)

*BASE DE DATOS KATHERINE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : P10 1

	PREGUNT A1	PREGUNT A2	PREGUNT A3	PREGUNT A4	PREGUNT A5	PREGUNT A6	PREGUNT A7	PREGUNT A8	PREGUNT A9	PREGUNT A10	DIMENSIÓN1	NIVELDIME NSION1	DIMENSIÓN2	NIVELDIME NSION2	DIMENSIÓN3	NIVELDIME NSION3	VARIABLE	NIVELVARI ABLE
1	0	0	2	2	2	2	1	0	0	0	4	2	4	3	1	1	9	2
2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	5	2	1	1	3	1	9	2
3	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0	2	1	2	2	4	2	8	2
4	2	0	1	0	2	2	0	0	1	0	3	1	4	3	1	1	8	2
5	1	2	0	1	0	1	1	1	1	0	4	2	1	1	3	1	8	2
6	0	0	1	2	2	0	1	2	0	0	3	1	2	2	3	1	8	2
7	2	1	2	0	0	1	1	1	1	0	5	2	1	1	3	1	9	2
8	1	1	0	1	2	1	1	1	1	0	3	1	3	2	3	1	9	2
9	0	1	2	0	0	2	2	1	0	1	3	1	2	2	4	2	9	2
10	1	2	0	2	0	1	1	1	1	0	5	2	1	1	3	1	9	2
11	2	1	1	2	1	2	0	1	1	0	6	3	3	2	2	1	11	2
12	0	2	2	0	2	1	1	1	0	1	4	2	3	2	3	1	10	2
13	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	4	2	3	2	3	1	10	2
14	2	2	2	1	2	1	1	0	0	1	7	3	3	2	2	1	12	2
15	0	1	1	2	0	1	0	1	0	0	4	2	1	1	1	1	6	1
16	1	2	2	1	2	1	1	1	0	0	6	3	3	2	2	1	11	2
17	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	5	2	2	2	1	1	8	2
18	0	2	0	1	2	1	1	1	0	0	3	1	3	2	2	1	8	2
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

Vista de datos Vista de variables

PRUEBA DESPUÉS (PARA 10 ITEMS)

*BASE DE DATOS KATHERINE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

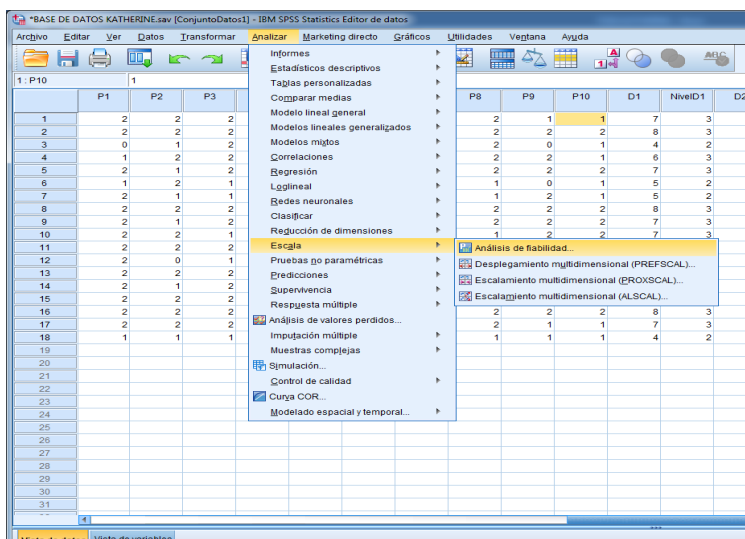
1: P10 1

	P1	P2	P3	P4	'5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	NivelD1	D2	NivelD2	D3	NivelD3	VariableDe spués	NivelVariab leDespués
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	7	3	4	3	4	2	15	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	2	7	3	18	3
3	0	1	2	1	0	2	1	2	0	1	4	2	4	3	5	2	13	2
4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	6	3	4	3	7	3	17	3
5	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	7	3	2	2	8	3	17	3
6	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	5	2	3	2	6	3	14	3
7	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	5	2	2	2	6	3	13	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	2	2	8	3	18	3
9	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	7	3	2	2	6	3	15	3
10	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	7	3	4	3	6	3	17	3
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	8	3	3	2	5	2	16	3
12	2	0	1	2	2	2	0	1	2	2	5	2	3	2	7	3	15	3
13	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	8	3	3	2	3	1	14	3
14	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	7	3	3	2	6	3	16	3
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	8	3	3	2	7	3	18	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	2	6	3	17	3
17	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	7	3	3	2	6	3	16	3
18	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	2	1	2	6	3	11	2
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

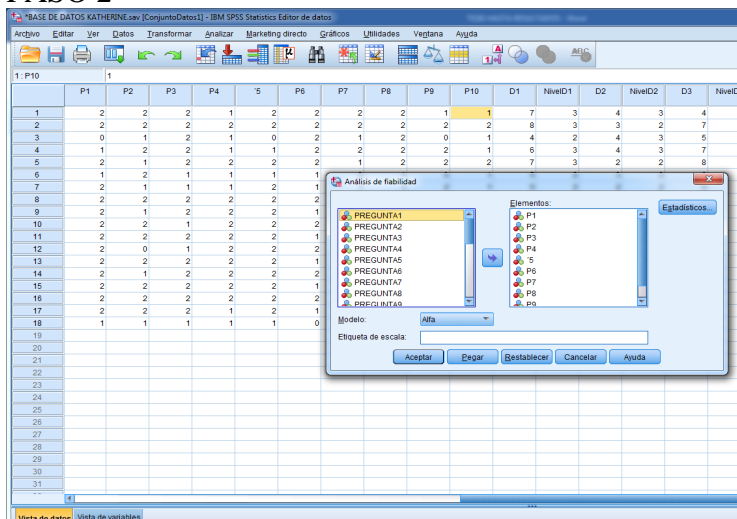
Vista de datos Vista de variables

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA LOS 10 ITEMS

PASO 1:



PASO 2



RESULTADO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	10

BASE DE DATOS SPSS

PRUEBA ANTES (10 ITEMS)

*BASE DE DATOS KATHERINE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: P10 1

	PREGUNT A1	PREGUNT A2	PREGUNT A3	PREGUNT A4	PREGUNT A5	PREGUNT A6	PREGUNT A7	PREGUNT A8	PREGUNT A9	PREGUNT A10	DIMENSIÓN1	NIVELDIME NSION1	DIMENSIÓN2	NIVELDIME NSION2	DIMENSIÓN3	NIVELDIME NSION3	VARIABLE	NIVELVARI ABLE
1	0	0	2	2	2	2	1	0	0	0	4	2	4	3	1	1	9	2
2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	5	2	1	1	3	1	9	2
3	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0	2	1	2	2	4	2	8	2
4	2	0	1	0	2	2	0	0	1	0	3	1	4	3	1	1	8	2
5	1	2	0	1	0	1	1	1	1	0	4	2	1	1	3	1	8	2
6	0	0	1	2	2	0	1	2	0	0	3	1	2	2	3	1	8	2
7	2	1	2	0	0	1	1	1	1	0	5	2	1	1	3	1	9	2
8	1	1	0	1	2	1	1	1	1	0	3	1	3	2	3	1	9	2
9	0	1	2	0	0	2	2	1	0	1	3	1	2	2	4	2	9	2
10	1	2	0	2	0	1	1	1	1	0	5	2	1	1	3	1	9	2
11	2	1	1	2	1	2	0	1	1	0	6	3	3	2	2	1	11	2
12	0	2	2	0	2	1	1	1	0	1	4	2	3	2	3	1	10	2
13	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	4	2	3	2	3	1	10	2
14	2	2	2	1	2	1	1	0	0	1	7	3	3	2	2	1	12	2
15	0	1	1	2	0	1	0	1	0	0	4	2	1	1	1	1	6	1
16	1	2	2	1	2	1	1	1	0	0	6	3	3	2	2	1	11	2
17	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	5	2	2	2	1	1	8	2
18	0	2	0	1	2	1	1	1	0	0	3	1	3	2	2	1	8	2
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

Vista de datos Vista de variables

PRUEBA DESPUÉS (PARA 10 ITEMS)

*BASE DE DATOS KATHERINE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: P10 1

	P1	P2	P3	P4	5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	NivelD1	D2	NivelD2	D3	NivelD3	VariableDe spués	NivelVariab leDespués
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	7	3	4	3	4	2	15	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	2	7	3	18	3
3	0	1	2	1	0	2	1	2	0	1	4	2	4	3	5	2	13	2
4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	6	3	4	3	7	3	17	3
5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	7	3	2	2	8	3	17	3
6	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	5	2	3	2	6	3	14	3
7	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	5	2	2	2	6	3	13	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	2	2	8	3	18	3
9	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	7	3	2	2	6	3	15	3
10	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	7	3	4	3	6	3	17	3
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	8	3	3	2	5	2	16	3
12	2	0	1	2	2	2	0	1	2	2	5	2	3	2	7	3	15	3
13	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	8	3	3	2	3	1	14	3
14	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	7	3	3	2	6	3	16	3
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	8	3	3	2	7	3	18	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	2	6	3	17	3
17	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	7	3	3	2	6	3	16	3
18	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	2	1	2	6	3	11	2
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

Vista de datos Vista de variables



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para eficiencia logística

OBJETIVO: Conocer la incidencia de la gestión del talento humano en la eficiencia logística

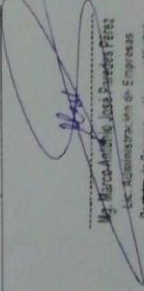
DIRIGIDO A: Trabajadores entre funcionarios y empleados del Municipio distrital de San José de Quero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Paredes Perez Marco Antonio Jose

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Gestión Empresarial

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------


Mr. Marco Antonio Jose Paredes Perez
Lic. Administración de Empresas
Registro de Comercio No. 141171268

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para eficiencia logística

OBJETIVO: Conocer la incidencia de la gestión del talento humano en la eficiencia logística

DIRIGIDO A: Trabajadores entre funcionarios y empleados de la Municipalidad Distrital de San José de Quero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lic. Teófilo Cayllahua Vargas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Licenciado en Administración

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------


Lic. Teófilo Cayllahua Vargas
CUAP - N. 284 - JUNIN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para eficiencia logística

OBJETIVO: Conocer la incidencia de la gestión del talento humano en la eficiencia logística


DIRIGIDO A: Trabajadores entre funcionarios y empleados del Municipio distrital de San José de Quero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FREY JESUS LOPEZ QUIJACA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Freddy Jesús López Quijaca
DNI: 19916930
cel: 964966800



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSE DE QUERO

— CONCEPCIÓN - JUNÍN —

Creación Política 28 - 06 - 55 Ley N° 12373

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL QUE SUSCRIBE, ALCALDE DEL DISTRITO DE SAN JOSE DE QUERO,
PROVINCIA DE CONCEPCIÓN, REGION JUNIN, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la Srta. Katherine Guina Aylas Chuquimantari, identificada con DNI N° 45984213, quien ha realizado investigación y aplicación de su instrumento cuestionario de encuesta en la Municipalidad Distrital de San José de Quero para desarrollar su tesis denominada: Gestión del Talento Humano en la Eficiencia Logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017.

Demostrando respeto y buena formación académica.

Se otorga la presente **CONSTANCIA** a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

San José de Quero, 25 de setiembre del 2017

Juan M. Aquino Pino
 ALCALDE

¡San José de Quero, liderando el desarrollo del Alto Cunas..!

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN JOSÉ DE QUERO**

INTRODUCCIÓN

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables

Al encontrar trabajadores que no están satisfechos con el empleo actual, y además del empleo están insatisfechos con la remuneración, con el ambiente laboral que se tiene en un momento determinado, se ha convertido en una preocupación para muchos Gerentes, teniendo en consideración los cambios que ocurren en las fuerzas de trabajos, estos problemas se evidenciarán más con el paso del tiempo.

Es justo decir que, la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones.

En las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, situación olvidada muchas veces por la dirección.

Cabe señalar también que existen organizaciones que piensan que las personas pueden ser tratadas como recursos productivos o instrumentos de las organizaciones, siendo denominadas recursos humanos; la antigua administración de recursos humanos dio lugar al nuevo enfoque gestión del talento humano. Actualmente, las personas han pasado a ser consideradas, por sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares, como nuevos socios de las organizaciones, constituyéndose en el capital intelectual de la organización y en un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional.

Es aquí donde la Gestión de Talento Humano se vuelve clave para incidir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la organización.

La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios aspectos como son: La cultura de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de estos escenarios la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se trata a las personas, sea como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo.

Las personas deben ser concebidas como el activo más importante en las organizaciones, así entonces, La gestión del talento humano conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia.

Es responsabilidad de la organización, y no únicamente del área de gestión humana, gestionar el talento que posee, llegando, no sólo a los niveles de mando o los directivos, sino alcanzando los niveles inferiores de la organización.

La gestión del talento también implica saber aprovechar las virtudes y potencialidades individuales de los empleados de una organización y saber transmitir las al resto del colectivo. Se puede concluir entonces que la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los Objetivos del Modelo de Gestión del Talento Humano son:

- ✓ Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- ✓ Proporcionar competitividad a la organización.
- ✓ Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- ✓ Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- ✓ Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- ✓ Administrar el cambio.
- ✓ Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Existen además cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente del talento humano

- ✓ Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización.
- ✓ Retener a los empleados deseables.
- ✓ Motivar a los empleados para que éstos adquieran un compromiso con la organización y se impliquen en ella.
- ✓ Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización

Es así como el reto del área de Gestión del Talento Humano es cada vez mayor, puesto que el desarrollo de la estrategia de responsabilidad de una empresa va más allá de cumplir con el compromiso legal y voluntario adquirido con los trabajadores, ya que son los mismos empleados quienes hacen posible cumplir los compromisos con los demás grupos de interés.

Además de continuar con su rol activo de potenciar y maximizar el valor que el talento humano le entrega a la organización, atrayendo a los mejores, administrando la relación laboral, desarrollando las habilidades y las competencias de los trabajadores, gestionando los temas de seguridad, bienestar, cultura y clima, Gestión Humana se convierte en el área que permite llevar a la realidad las iniciativas de responsabilidad social de la municipalidad

Las anteriores acotaciones nos demuestran el rol protagónico de las áreas de Gestión del Talento Humano en la implementación de la estrategia y el logro de los objetivos propuestos por una empresa, dentro de estos, las acciones estratégicas orientadas a la retención de sus mejores empleados en cualquiera de los campos de actividades económicas.

Las empresas se han convencido que la retención estratégica de los empleados, requiere de su atención prioritaria, así como lo es su mercadotecnia y sus ventas¹⁸, siendo este uno de los objetivos más trascendentales en la nueva era de la Gestión del Talento Humano.

Proceso de aplicación de Gestión del talento humano

Se ha considera siete aspectos importantes

- 1) Diseño de cargos
- 2) Reclutamiento y selección de personal
- 3) Contratación de candidatos seleccionados
- 4) Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
- 5) Administración de cargos y salarios
- 6) Evaluación del desempeño de los empleados
- 7) Comunicación con los empleados

APLICACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En este punto, se reconoce que la necesidad de profundizar en los procesos a través de los que los propios recursos humanos y la gestión de los mismos influyen sobre los resultados organizacionales siendo una cuestión claramente reconocida y aceptada, si bien no es fácil establecer la forma exacta en que se lleva a cabo. Se ha constatado la necesidad de retener el capital humano estratégico. Se procedió poniendo en práctica los siete aspectos considerados en el proceso de aplicación de gestión del talento humano.

1. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

Un diseño adecuado del puesto de trabajo que tenga en cuenta los factores tecnológicos, económicos de organización y humanos, es sin duda fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo efectos positivos en el trabajo y el bienestar de las personas.

El diseño de los puestos de trabajo fue una labor realizada lográndose la creación eficaz de un cargo cómodo, claro, y capaz de satisfacer las necesidades de quien lo ejecuta, para evitar problemas posteriores tales como la rotación de trabajo e incluso la pérdida de talento que buscan en este punto razones para el cambio de organización.

De esta manera la Municipalidad Distrital de San José de Quero tiene el siguiente diseño de puestos de trabajo:

CARGO	NUMERO DE PERSONAS
ALCALDE	01
GERENTE MUNICIPAL	01
ASISTENTE DE GERENTE MUNICIPAL	01
SECRETARIA GENERAL	01
JEFA DE LA UNIDAD DE TESORERIA	01
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE TESORERIA	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RENTAS	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	01
SUB GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL	01
ASISTENTE DE LA SUB GERENTE DE	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE	01
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE ABASTECIMIENTO.	01
RESPONSABLE DE PROGRAMAS SOCIALES	01
PERSONAL DE LIMPIEZA	01
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD	01
SUB GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y	01
ASISTENTE DEL SUB GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y	01
UNIDAD DE ASESORIAL LEGAL EXTERNO	01
TOTAL	18

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento.

A. Identificar de la Necesidad de Contratación.

El Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad es el encargado de identificar las necesidades de contratación, de acuerdo a las necesidades propias del desarrollo de las actividades de la Municipalidad.

Las mismas pueden ser originadas por la cancelación de un empleado o por la apertura de una plaza o puesto nuevo.

Así mismo es responsable de gestionar el proceso de creación de los puestos nuevos y aumento de vacantes, de igual forma deberá de confirmar que el despido o renuncia haya sido debidamente documentado, previo a dar paso al proceso de búsqueda y selección.

B. Identificación de Candidatos.

Si luego de estudiar la requisición de empleado, observa que se necesita verdaderamente contratar a un nuevo colaborador, debe entonces buscar el candidato de forma interna o externa.

En los casos en que no se encuentren candidatos internos, se procederá a la búsqueda en la base de datos de candidatos.

Cuando esta exploración no de resultados favorables se procederá a contactar bolsas de empleo que puedan facilitar candidatos o a la colocación de anuncios públicos.

Para promover la motivación interna y el desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad, el responsable divulgará internamente la existencia de esta vacante, mediante un comunicado en mural accesible a todos los empleados de la Municipalidad, permitiendo que de forma voluntaria se demuestre el interés por la misma. Si existen

candidatos internos que cumplan con todos los requisitos, los mismos deben ser considerados como primera opción para llenar esa vacante.

Los empleados de la Municipalidad que demuestren interés en las vacantes presentaran la solicitud de empleo llenando un formulario que le será proporcionado por el Departamento de Recurso Humanos y deberá rendir con detalle el historial en particular del candidato con toda su información personal completa, detallar requerimientos en experiencia, habilidades y conocimientos, educación o formación, Las responsabilidades del empleo, Los requerimientos académicos y laborales mínimos para cumplir la función) para determinar las características que posee el candidato (a) para el puesto que solicita ocupar.

El Departamento de Recurso Humanos procederá de inmediato a revisar las solicitudes de empleo pendientes para identificar candidatos que cumplan con los requisitos mínimos del puesto, abocándose en primera instancia al Manual de Perfil de Puestos, donde encontrará las especificaciones y calificaciones que el candidato debe de cumplir para ser considerado dentro del proceso.

De todas las solicitudes disponibles la Municipalidad hace una preselección basada en los requerimientos del cargo (descripción y análisis del cargo y la necesidad puntual que se pretenda llenar).

El candidato deberá de completar la información solicitada: Solicitud de empleo, carnet del seguro social (en caso de que la Municipalidad se afilie), copia de la tarjeta de identidad, copia del carnet de colegiación cuando corresponda, dos notas de referencias de trabajo (en caso de no poseer experiencias laborales previas, dos cartas de referencia personal), y copias de los títulos académicos declarados en la hoja de vida. Para puesto técnicos se requerirá además de lo antes mencionado un finiquito de los últimos dos proyectos ejecutados en que haya participado.

El Departamento de Recursos Humanos revisará cuidadosamente toda la información de los aspirantes y la confrontará con los requerimientos del puesto, realizando una preselección de al menos tres candidatos.

C. Cumplimiento de Requisitos de la Solicitud de Admisión.

El Departamento de Recursos Humanos queda en libertad de seleccionar, al candidato que sea de mayor conveniencia, basándose en la información obtenida, así como en entrevistas personales que según su criterio decida realizar o no.

Una vez seleccionados los candidatos, se verificará que todos los aspirantes cumplan con el perfil descrito, sus requerimientos, y las condiciones específicas de capacidad para optar la plaza.

El candidato deberá de completar la información solicitada: Solicitud de empleo, carnet del seguro social (en caso de que Municipalidad se afilie), copia de la tarjeta de identidad, copia del carnet de colegiación cuando corresponda, dos notas de referencias de trabajo (en caso de no poseer experiencias laborales previas, dos cartas de referencia personal), y copias de los títulos académicos declarados en la hoja de vida.

D. Análisis de la Solicitud de Empleo.

El Departamento de Recursos Humanos revisará cuidadosamente toda la información de los aspirantes y la confrontará con los requerimientos del puesto, realizando una preselección de al menos tres candidatos.

E. Selección del Personal.

En este paso se determina cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. La función del Departamento de Recursos Humanos consiste en ayudar a la Municipalidad a identificar el candidato que mejor se adecue a las necesidades generales de la misma. De conformidad al marco legal vigente en relación a la selección de personal se establecen los siguientes principios:

3. CONTRATACIÓN DE CANDIDATOS SELECCIONADOS

El reclutamiento, selección y contratación del personal tienen como finalidad atraer y dotar a la Municipalidad de San José de Quero de recursos humanos de alta calidad, para lo cual:

Se promueve la participación de todo tipo de persona, se evalúa con criterios de equidad sin mayor distinción que la de sus capacidades profesionales, respetando y aceptando con objetividad las diferencias personales en todos sus aspectos, en el marco de los valores institucionales.

Buscamos mayor diversidad y aspiramos la nivelación de género en cada posición dentro de la Organización, sin más distinción que las cualidades profesionales.

En el marco de la política de equidad social también aspiramos a una mayor representación de la diversidad étnica y de otra índole, de manera progresiva.

De esta manera para la contratación se seguirá los siguientes Lineamientos:

A. Planificación

El responsable de la solicitud de la vacante a cubrir deberá asegurarse que cuente con el financiamiento y presupuesto correspondiente.

Solo será posible recontractar personal que estuvo a plazo indefinido cuando el proyecto disponga de presupuesto para asumir las contingencias de ley, y se tenga la aprobación de la dirección.

Recursos Humanos prestará asesoría especializada en los procesos de selección, siendo responsabilidad del solicitante el aceptar o rechazar a el/la candidato(a).

Toda nueva posición deber ser valorizada por el Comité de Valoración de Puestos ubicando su categoría salarial.

Los procesos de selección para las posiciones de Director estarán a cargo de la oficina de recursos humanos de la Municipalidad de San José de Quero.

Para todo proceso de selección deberá conformarse un Comité de Selección que deberá estar conformado como mínimo por tres miembros: el/la supervisor de la posición, un/a representante de recursos humanos y una persona que conozca la posición.

Se deberá realizar el proceso de selección en todos los casos, a excepción de la promoción o traslado interno dentro del marco de la gestión de talentos, que deberá ser aprobado por el Equipo de Dirección.

B. Reclutamiento Interno

Dentro del marco de la gestión del talento y con el objetivo de retener al personal valioso, la Municipalidad de San José de Quero priorizará al reclutamiento interno de quienes muestran interés en la posición vacante y cumplen con las competencias y requisitos para el puesto.

C. Reclutamiento Externo

Si el proceso de selección interno no ha dado como resultado una promoción o traslado, se procede al reclutamiento externo.

D. Encargo de Posición Interina o Temporal

En caso de producirse una vacante y de no contar con una persona seleccionada para dicha posición, se podrá designar una persona para que se encargue en forma interina de dicha vacante hasta que la organización pueda cubrir la posición.

Será responsabilidad del supervisor(a) de la posición vacante, conjuntamente con la coordinación de recursos humanos, identificar a la persona más calificada para asumir la encargatura temporal de la posición.

Durante el periodo de encargatura la persona mantendrá su sueldo durante los dos primeros meses, y al finalizar el tercer mes recibirá un bono por aumento de responsabilidades que será retroactivo desde el primer mes. El monto del bono será determinado por la dirección y recursos humanos, no pudiendo exceder más de una categoría salarial de la posición donde se ubica su puesto inicialmente.

E. Selección de un Familiar

Como norma general no se acepta contratar personas que sean familiares del personal hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. Para casos excepcionales deberá ser aprobado siempre y cuando:

- El candidato sea el más calificado para cubrir la vacante
- En ningún caso podrá ser supervisado directa o indirectamente por ningún miembro de su familia ni se encuentre dentro de la línea de mando.
- No afecte la imagen institucional interna ni externamente.

F. Contratación de Extranjeros

Se restringe la contratación de personal extranjero que no cuente con los documentos exigidos por la legislación laboral, según el procedimiento interno para este fin.

Toda persona que es contratada y tenga residencia permanente o ciudadanía de otro país, deberá llenar los formatos requeridos. Para el caso de ciudadanos americanos deberá llenar el formato W9 en su contratación y con cada renovación de contrato.

G. Contratación

Ninguna persona podrá ser contratada por debajo ni por encima de la categoría salarial correspondiente para la posición que ocupa. Para la ubicación dentro del rango de la categoría salarial se tomará en cuenta el histórico salarial del postulante.

Es obligatorio para toda contratación presentar el file completo del nuevo trabajador y los formatos requeridos.

Antes de toda contratación nueva, se deberá emitir el Reporte del Filtro y realizar la verificación de sus referencias laborales.

Ningún trabajador podrá laborar sin haber firmado su contrato de trabajo cuando dicha formalidad sea exigible legalmente. En caso de encontrarse laborando sin contrato escrito y éste fuese legalmente exigible, el/la Supervisor(a) responsable de la posición será quien asuma la multa ante el Ministerio de Trabajo. Toda nueva contratación tendrá periodo de prueba, según la legislación laboral. Antes de concluir el periodo de prueba y para determinarse la continuidad de la persona el (la) supervisor(a) deberá evaluar al trabajador, darle retroalimentación necesaria y entregarle una copia de su evaluación. La otra copia firmada será enviada a recursos humanos.

Todo reingreso deberá tomar en cuenta las referencias del supervisor jerárquico, supervisor funcional y recursos humanos.

5. ORIENTACIÓN E INTEGRACIÓN DE NUEVOS FUNCIONARIOS (INDUCCIÓN)

Las primeras semanas de empleo constituyen un período decisivo durante el cual se echarán los cimientos de la motivación a largo plazo del empleado y del sentimiento de pertenencia. En esta óptica, los programas de orientación y de

formación durante la fase inicial no deberían limitarse a informar y también deberían transmitir la cultura de la empresa y el sentimiento de pertenencia.

El objetivo de la formación es suscitar nuevos conocimientos, actualizar las habilidades, preparar a la gente para cambios en su carrera, rectificar las deficiencias de habilidades y conocimiento y mejorar las actitudes de los empleados hacia el trabajo.

La formación aumenta el nivel de compromiso de los empleados con la organización y aumenta la sensación de que trata un buen lugar para trabajar, formación debe de ir ligada con otras prácticas ya que se tiene que tener en cuenta las metas y objetivos de la Municipalidad de San José de Quero

De esta manera la orientación e integración de los nuevos funcionarios es la siguiente:

Se dará a conocer la base legal sobre las que se rige la Municipalidad que son:

- Constitución Política del Perú.

- Ley N^a 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N^a 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su reglamento.
- Ley N^a 28175 - Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N^o 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N^o 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N^o 003-97-TR, y su reglamento.
- Decreto Legislativo N^o 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, su reglamento y modificatorias. “Normas y procedimientos para las contrataciones de servicios y adquisiciones de bienes menores o iguales a 8 UIT
- Ley N^a 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- Ley N^a 29622, que modifica la Ley N^o 27785 y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funciona
- Y también se dará a conocer el manual de funciones de la Municipalidad de San José de Quero.

5. ADMINISTRACIÓN DE CARGOS Y SALARIOS

Las políticas de remuneración son un importante comienzo para atraer y retener buenos empleados. Los sistemas de remuneración o incentivos desempeñan un papel fundamental en las organizaciones, ya que es una de las principales herramientas para conseguir la motivación del personal, facilitar la consecución de objetivos estratégicos de la organización y apoyar el aprendizaje tanto individual como colectivo que contribuye a lograr ventajas competitivas sostenibles.

6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS

De todo lo anterior, se desprende un aspecto importante para gestionar el conocimiento y retener el talento humano más importante: la evaluación del desempeño como herramienta estratégica del sistema de recursos humanos.

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de la gestión humana en las organizaciones.

Un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

De esta manera la evaluación para verificar el desempeño contiene lo siguientes:

La evaluación del desempeño laboral es un instrumento sumamente valioso para lograr el conocimiento de las cualidades y necesidades en el desarrollo de los colaboradores municipales; asimismo, consiste en la apreciación sistemática de los atributos laborales, conducta general y rendimiento del personal, efectuado por los calificadores autorizados por la Municipalidad de San José de Quero

A. Metas de evaluación de desempeño:

El calificador deberá tomar en cuenta el conjunto de estas metas y no orientar la evaluación al cumplimiento de sólo alguna de ellas

Servirá como una información para el evaluado sobre la apreciación de su desempeño y como retroalimentación para su superación.

Servirá como estímulo para el reconocimiento de la actuación laboral

B. Promover el desarrollo integral del colaborador municipal

Servirá como una información base para el diseño de Planes de Capacitación.

Aportará referencias importantes para las decisiones de promociones, ascensos, traslados y reemplazos.

C. Los principios de la calificación:

El calificador, al momento de efectuar la evaluación anual del personal a su cargo, debe mantener el principio de lo justo, de la actitud equitativa, la objetividad, la transparencia, la reserva y el respeto al subordinado.

Evitar el efecto halo o deslumbramiento

No evaluar bajo la influencia de una impresión general o concepto sólo positivo, sin examinar uno por uno los atributos del evaluado en los distintos aspectos de su desempeño.

Evitar la lenidad o debilidad:

No actuar con benevolencia, evitando la asignación de valores altos en la calificación del personal. Con ello se buscaría evadir responsabilidades en la evaluación, que genera malestar y frustración entre los demás colaboradores que realmente tienen mayores merecimientos; así como, compromete la gestión inherente al calificador en los resultados de la unidad orgánica o dependencia que conduce.

Evitar el rigor o severidad:

En este caso se califica con un bajo nivel al colaborador, adoptando una posición dura en la que se presta especial atención a los aspectos negativos del desempeño, dejando de lado los aspectos positivos del colaborador. Es lo contrario a la lenidad o debilidad.

Evitar la tendencia central:

Evitar la tendencia a otorgar calificaciones en el punto medio de la escala al personal, cuando el rendimiento es claramente más bajo o más alto.

Evitar la parcialidad: No revelar un marcado interés en favorecer o desfavorecer a alguien en el detrimento de la equidad.

Evitar los prejuicios:

No calificar con criterios preestablecidos, pareceres, predisposición, prejuicios, etc. Evitar consideraciones que impliquen deducir que el personal que ocupa los puestos de mayores niveles, tiene necesariamente superiores méritos que quienes laboran en cargos de menor rango. Evitar la discriminación por razones de sexo, edad, educación, etc.

Evitar las calificaciones por la proximidad de un comportamiento:

No influenciarse por conductas recientes observadas, es decir, que los acontecimientos más próximos generan imágenes o conceptos muy nítidos e intensos, fácil de evocar o recordar, a diferencia de aquellos de ocurrencia lejana, que han perdido vigencia y están en proceso de olvido.

Evitar las evaluaciones congeladas

Perpetuar conceptos atribuidos al evaluado, sin considerar las modificaciones de conducta y/ o desempeño que ocurren a lo largo de los diversos periodos de evaluación.

D. El registro del comportamiento laboral:

Los Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina y Responsables de Áreas de la Municipalidad de San José de Quero que tienen personal a cargo, utilizarán como ayuda memoria el Registro de Comportamiento Laboral (Formato N° 1), proporcionado

por la Subgerencia de Recursos Humanos, el mismo que será reproducido por cada dependencia según el número de calificados.

El registro se aplicará paralelo al desarrollo del comportamiento laboral del funcionario o colaborador. Se registrarán los detalles de los hechos más relevantes ocurridos en cualquiera de los días laborales; así como, los descargos del trabajador durante el ejercicio de su labor que tengan una importancia negativa o positiva respecto a la evolución del desempeño del colaborador

Las anotaciones que se efectúen en el Registro del Comportamiento del Desempeño deberán ser puestas en conocimiento por escrito y en la fecha de ocurrencia al colaborador, para que éste pueda presentar los descargos que estime pertinente en el plazo de tres (03) días hábiles; de no ser así, las opiniones vertidas por el calificador se tomarán como aceptadas.

El Registro del Comportamiento Laboral será el sustento de las peticiones del calificador para el reconocimiento de los méritos y/ o amonestaciones a que se haga merecedor el evaluado, para lo cual se remitirán copias fedateadas del precitado registro a la Subgerencia de Recursos Humanos.

El Registro de Comportamiento Laboral se aplicará a partir del primer día hábil de cada año, sin perjuicio a la fecha previa en que se apruebe la presente directiva.

E. Factores De Valoración

Las valoraciones cualitativas: Bajo, Regular, Bueno, Muy Bueno y Excelente, se basan en las siguientes calificaciones:

- Bajo: implica toda carencia o falta de desarrollo de competencias.
- Rendimiento deficiente muy por debajo de lo esperado; fuera de lugar, el cual determina una tendencia inclinada hacia lo negativo.
- Regular: se precisa sólo el cumplimiento de las responsabilidades y funciones, pero por debajo del estándar laboral, ceñido a las reglas sin mayor esfuerzo.
- Bueno: cumple con las responsabilidades y funciones que le son asignadas con esfuerzo y dedicación; sin embargo, sólo se limita a sus obligaciones funcionales, colaborando con sus compañeros en forma ocasional.
- Muy Bueno: cumple a cabalidad con las responsabilidades y funciones que le son asignadas, con esfuerzo y dedicación, colaborando más allá de sus propias obligaciones.

- Excelente: marca la diferencia en sus niveles de competencia y destaca sobre los demás por lograr, en forma personal o en equipo, los objetivos y metas institucionales o de grupo

7. COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS

En este sentido se tiene en cuenta que la comunicación representa, sin lugar a dudas, el gran valor, puesto que la relación establecida entre las personas y organizaciones ocurre por su uso correcto, en distintas modalidades: interpersonal, dirigida, corporativa, mercadotecnia, etc., y no se limita a los procesos con los medios masivos.

Por lo tanto, se ha considera como aspectos importantes para la comunicación los siguientes aspectos:

A. Programar reuniones regulares con los miembros de grupo

Reuniones en forma regular con los miembros de grupo para facilitar oportunidades de una comunicación amplia. Estas reuniones se llevarán a cabo semanalmente

B. Efectuar reuniones informales

En el caso suceda algo que todo el personal debe saber, se llamará a reunión y se compartirá las noticias o la inquietud; algunas cosas no responderán hasta la siguiente reunión regular.

C. Permitir una comunicación libre

Ayudar a que el personal entienda los medios más idóneos de compartir los diversos tipos de información o de búsqueda de respuestas relacionadas con el trabajo o de formulación de aquellas preguntas a nivel personal que quisieran hacer.

D. Escuchar

Lo más importante en la comunicación será escuchar pues aprendamos con la escucha y otras personas nos aprecian cuando en realidad atendemos lo que dicen de la forma que sigue:

- Eliminar la mayor cantidad posible de distracciones
- Mirar de frente a la persona que escucha Usar los ojos, oídos y a medida que se oye
- Cuando sea apropiado, tomar nota de lo que dice la otra persona
- Controlar las emociones y la tendencia a responder antes que la persona que habla termine.

- El objetivo es escuchar lo que la otra persona comparte.

Practicar la técnica conocida como “escucha activa” siempre que las emociones sean muy fuertes, que el asunto en discusión sea delicado o cuando no se esté familiarizado con lo que se le comunica.