

Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019**Human capital management in the Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019**Yadith N. Salazar-Lucas^{1,a,*}**Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue describir la gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, no experimental, transversal y prospectivo. La población estuvo constituida por 80 trabajadores y la muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia conformado por 60 trabajadores. En la recolección de datos se aplicó como técnica la entrevista de características generales y como instrumento un cuestionario de medición de gestión del capital humano, previamente validados, siendo corroborada su fiabilidad y alineados a las consideraciones éticas de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Los resultados mostraron que el 68,3 % (82) eran del género femenino y el 31,7 % (38) masculino. En cuanto a la edad, el 30 % (36) eran adultos jóvenes y el 55 % (66) tenían un nivel de estudios secundarios. Respecto a la condición civil predominaban los convivientes, con el 65 % (78), y respecto a la religión, el 55 % (66) eran católicos. En la gestión del capital humano: admisión de personal, evaluación del desempeño entrenamiento del personal, desarrollo de la carrera y gestión del capital humano, se obtuvo un nivel del 76,7 % (92), 78,3 % (94), 78,3 % (94), 80 % (96) y 78,3 % (94) de eficiencia, respectivamente. Finalmente, en la gestión del capital humano se obtuvo que el 78,3 % (94) tenía un nivel eficiente, 8,3 % (10) nivel regular y 13,3 % (16) nivel deficiente. Se concluye que el nivel de gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, predominó con un 78,3 % (94) el nivel eficiente.

Palabras clave: capital humano, gestión, personal.

Abstract

The objective of this research was to describe human capital management in the Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. The study had a quantitative approach, with a descriptive, non-experimental, cross-sectional and prospective design. The population consisted of 80 workers and the sample was selected through a non-probabilistic sampling for convenience made up of 60 workers. In data collection, the general characteristics interview was applied as a technique and a previously validated human capital management measurement questionnaire was used as an instrument, and its reliability was corroborated and aligned with the ethical considerations of autonomy, beneficence, non-maleficence and justice. The results showed that 68.3 % (82) were female and 31.7 % (38) were male. In terms of age, 30 % (36) were young adults and 55 % (66) had a high school education. Regarding civil status, the cohabitants predominated, with 65% (78), and regarding religion, 55 % (66) were catholics. In human capital management: personnel admission, performance evaluation, personnel training, career development and human capital management, a level of 76.7 % (92), 78.3 % (94), 78.3 % (94), 80 % (96) and 78.3% (94) of efficiency was obtained, respectively. Finally, in human capital management, 78.3 % (94) had an efficient level, 8.3 % (10) a regular level and 13.3 % (16) a deficient level. It is concluded that the level of human capital management in the Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, predominated with 78.3 % (94) at the efficient level.

Keywords: human capital, management, personnel.

¹Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú

E-mail: *yadith_2015@hotmail.com

Orcid ID: *<https://orcid.org/0000-0002-1235-4119>

Introducción

El capital humano constituye un activo intangible en las instituciones ya que este tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y, con ello, la competitividad. Además de poseer habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes y valores, entre otros, aquel representa un activo importante en toda organización (Deloitte, 2018).

En América Latina, la gestión de los recursos humanos (RR. HH.) resulta más compleja debido a los constantes cambios en el contexto Socioeconómico, por lo que requiere un alto grado de flexibilidad organizacional y una visión estratégica a largo plazo, que permitan contribuir a los objetivos corporativos (Deloitte, 2018).

En la misma línea, Correa (2014) indica que el Perú es un país en vías de desarrollo económico, humano y social; por lo cual, es fundamental incrementar la productividad de los RR. HH. ante los constantes cambios globales. Del mismo modo, Osorio y Rivera (2010) sugieren que la gestión del capital humano es el factor clave para que una empresa tenga éxito, ya que es la mano de obra dentro de una empresa y el recurso más importante y básico dentro de la misma, dado que está engrosado por los que desarrollan día a día el trabajo de la productividad tanto de bienes como de servicios de una organización.

Un estudio realizado por Morales (2018) explica que en la región de Huánuco están presentes algunos de los muchos problemas relacionados con el capital humano, demostrando que la gestión es inadecuada y es percibida por los usuarios como insatisfactoria. Asimismo, Valencia (2005) menciona que en este siglo el capital humano no constituye prioridad relevante para ningún Estado. Ante ello, aquel necesita ser estudiado a profundidad para comprender las características del reclutamiento, el entrenamiento del personal, la evaluación y el desarrollo durante su carrera, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano.

En ese sentido, se analiza los indicadores de la gestión del capital humano; es decir, los datos del currículum vitae, las entrevistas, técnicas de selección, inducción recibida, capacitaciones, evaluaciones personales y organizacionales, y el desarrollo de sus conocimientos; y hacerlo mediante un proceso formalizado y secuencial que se concentre en la planeación futura de los trabajadores, para aquellos que tienen el potencial de ocupar cargos más elevados dentro de la organización (García, s.f.).

Ante esta problemática, Campos et al. (2015), opinan que la gestión del capital humano debe garantizar al trabajador no solo la adquisición de

nuevos conocimientos, actitudes y conceptos que conduzcan al crecimiento, sino la capacidad de actuar en diversas situaciones, como crear activos, tanto tangibles como intangibles; por ello se requiere de un estudio tanto de su estructura organizacional como de ser cultura democrática e impulsora (Chiavenato, 2007).

En definitiva, los RR. HH., están pasando por una transformación radical relacionada con su conceptualización y aplicación, logrando ser un factor esencial para alcanzar las ventajas competitivas de la entidad a nivel de los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo (Mamani, 2017). Por consiguiente, el capital humano es fundamental en las municipalidades para el logro de los objetivos institucionales y su desarrollo, de modo que surge la necesidad de describir el proceso de gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca en Huánuco durante el 2019.

Material y métodos

Nivel, tipo y diseño de investigación

Nivel

Fue una investigación Cuantitativa y descriptiva que se orientó principalmente a describir situaciones, contextos, sucesos y manifestaciones buscando únicamente medir o recoger información de manera independiente sobre conceptos o variables a las que estos hacen referencia.

Según el tiempo de estudio fue prospectiva, porque la información fue registrada de acuerdo a la ocurrencia de los fenómenos.

Según el periodo y secuencia del estudio fue transversal, dado que el dato a recoger fue obtenido en un solo momento y las variables se midieron una sola vez.

Según la participación del investigador fue observacional, porque consistió en el registro sistemático, válido y confiable de los comportamientos y situaciones observables, no habiendo intervención por parte del investigador, ni manipulación de la variable.

Diseño

Para la investigación se tuvo en cuenta el diseño no experimental, descriptivo y transversal.

O ←————→ G

O: observación.

G: grupo de sujetos en estudio.

Población. La población estuvo constituida por 80 trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, de la provincia de Huánuco.

Muestreo

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico, según conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de los investigadores involucrados en el estudio.

Los criterios de inclusión fueron: trabajadores que estuvieron registrados en la nómina de la Municipalidad de Pillco Marca, con tiempo de ejercicio en el cargo no menor de 12 meses y quienes firmaron el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron: aquellos que se encontraban de licencia o de vacaciones y aquellos que no firmaron el consentimiento informado.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada fue la entrevista. Según Díaz et al. (2013) es el modo por el cual el investigador pretende obtener información, de forma oral y personalizada, que resulta de gran utilidad en la investigación.

Instrumento

Cuestionario de características generales: con este instrumento se caracterizó la situación demográfica y laboral de los trabajadores.

Cuestionario de medición de gestión del capital humano en los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca: este instrumento fue pautado por Sal et al. (2018) y consta de cuatro dimensiones y 28 reactivos reclutamiento, entrenamiento, evaluación del desempeño del personal, desarrollo de carrera. La valoración general se basa en los siguientes intervalos: 25 – 28 = eficiente, 21 – 24 = regular, y ≤ 20 = deficiente. Por su parte, la valoración parcial sigue los siguientes intervalos: admisión de personas, 7 – 8 = eficiente, 5 – 6 = regular y ≤ 4 = deficiente; evaluación del desempeño, 5 – 6 = eficiente, 3 – 4 = regular y ≤ 2 = deficiente; entrenamiento del personal, 7 – 8 = eficiente, 5 – 6 = regular y ≤ 4 = deficiente; y desarrollo de carrera, 5 – 6 = eficiente, 3 – 4 = regular y ≤ 2 = deficiente.

Validez de los instrumentos de medición

Los instrumentos de recolección de datos pasaron por un proceso de validación a fin de que queden aptos para ser utilizados. Para ello, se realizó la revisión de diversos antecedentes de investigación referidos a las variables en estudio con el objeto de determinar la consistencia interna del cuestionario de conocimientos y se calculó la confiabilidad a través de la prueba Alfa de Cronbach (0,850).

Posteriormente, fueron sometidos a la revisión de expertos y jueces, quienes evaluaron de forma independiente cada reactivo considerado en los instrumentos de medición, para lo cual se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Los expertos y jueces revisores fueron seleccionados de modo interdisciplinario según el dominio de la temática en estudio. Se les entregó la matriz de consistencia del proyecto, la hoja de instrucciones y los instrumentos de recolección de datos para la revisión respectiva. Al final, los jueces y expertos firmaron una constancia de validación indicando su conformidad con los instrumentos de medición.

Procedimientos

Los investigadores realizaron las coordinaciones con las autoridades respectivas de la Municipalidad de Pillco Marca.

Los datos fueron recogidos únicamente por el investigador y un colaborador debidamente capacitado, para evitar los sesgos y garantizar la idoneidad y calidad de la información. Luego se ejecutó la recolección de los datos, teniendo en cuenta los documentos respaldados por el Comité Institucional de Ética, como el consentimiento informado y el compromiso de confidencialidad y protección de datos.

El procesamiento y análisis de los datos se realizaron de la siguiente manera: se organizó una base de datos diseñada por el investigador en una hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel versión 2010, se plasmaron, organizaron y tabularon los datos, apoyados por el programa SPSS® para Windows versión 20.0.1.

A continuación, se elaboró la descripción de las características de los participantes. De la base de datos se filtró la información requerida para construcción de tablas y gráficas que presentan el análisis estadístico de las características generales en cuanto a edad, género, grado de estudios, estado civil, religión y procedencia; y ya en las características laborales, tiempo de servicio en la institución y las dimensiones propias de la gestión del capital humano.

Resultados

En la caracterización de los trabajadores públicos de la Municipalidad de Pillco Marca, se identificó que un 68,3 % (41) de los encuestados eran del género femenino; en cuanto a la edad, predominaron los adultos jóvenes en un 30 % (18), el 28,3 % (17) fueron adultos y adultos medios y el 13,3 % (8) adultos mayores.

Respecto al grado de estudios, prevaleció el nivel superior en un 55 % (33) de los encuestados, hubo también en un 18,3 % (11) con estudios técnicos incompletos, el 15 % (9) con estudios secundarios y el 11,7 % (7) con estudios primarios. La condición civil que predominó fue la de conviviente [65 % (39)] y la condición de casado y solteros con un 13,3 % (8).

En cuanto a la religión que profesaban, el 55 % (33) de los encuestados eran católicos y un 26,7 % (16)

evangélicos. En la procedencia, el 60 % (36) eran de la sierra y el 28,3 % (17) de la costa. En relación al tiempo de servicio en la Municipalidad, predominó entre 6 y 10 años con un 58,3 % (35) y la condición laboral que prevaleció fue por contrato CAS, con un 48,3 % (26) (ver tabla 1).

Tabla 1
Características generales de los trabajadores

Características generales de los trabajadores	N = 60	
	N	%
Género		
Masculino	19	31,7
Femenino	41	68,3
Edad		
Adulto joven	18	30,0
Adulto medio	17	28,3
Adulto	17	28,3
Adulto mayor	8	13,3
Grado de estudios		
Primaria	7	11,7
Secundaria	9	15,0
Superior	33	55
Técnico incompleto	11	18,3
Estado civil		
Soltero	8	13,3
Casado	8	13,3
Conviviente	39	65,0
Separado	5	8,3
Religión		
Evangélico	16	26,7
Católico	33	55,0
Mormón	8	13,3
Testigo de Jehová	3	5,0
Procedencia		
Costa	17	28,3
Sierra	36	60,0
Selva	7	11,7
Tiempo de servicio		
1-5 años	9	15,0
6 a 10 años	35	58,3
Más de 10 años	16	26,7
Condición laboral		
Nombrado	17	28,3
Contratado CAS	26	48,3
Contrato por terceros	14	23,3

Fuente: encuesta de características sociodemográficas.

En la descripción de las características del reclutamiento de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca se observó, en la escala de siempre, lo siguiente: el 90 % (54) de los encuestados refirió que el ingreso del personal se realiza según normas de la empresa. También el 81,7 % (49) consideró que las entrevistas son fundamentales para cubrir

los puestos de trabajo y el 80 % (48) afirmó que la selección de personal es importante para el éxito de la empresa, así como que los datos del currículum vitae son importantes para el proceso del reclutamiento.

Respecto a la percepción del nivel del reclutamiento de los trabajadores en la gestión del capital humano, se obtuvo que el 85,0 % (51) percibía un nivel eficiente y el 13,3 % (8) un nivel regular (ver tabla 3).

En la descripción del entrenamiento de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca se obtuvieron, en la escala siempre, los siguientes resultados: el 90 % (54) de los trabajadores pasaba su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo, el 81,7 % (49) realizaba programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores, un 78,3 % (47) de los colaboradores participaba en los programas de desarrollo, capacidades y Habilidades; asimismo, se diagnosticaban las necesidades de los puestos de trabajo para el entrenamiento y el entrenamiento estaba relacionado con la evaluación que se realizaba (ver tabla 4).

Respecto al nivel de entrenamiento de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, se obtuvo que el 80 % (48) tenía un nivel eficiente, el 15 % (9) nivel regular y el 5 % (3) nivel deficiente (ver tabla 5).

En la descripción de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca se observaron, en la escala de siempre, los siguientes resultados: el 90 % (54) percibía que la evaluación estaba relacionada con las habilidades, capacidades y metas de los colaboradores y el 86,7 % (52) consideró que las evaluaciones fueron llevadas a cabo acorde al puesto de trabajo. Además, las evaluaciones permitían conocer las contribuciones de los colaboradores y fueron permanentes, permitiendo acceder a un ascenso dentro de su trabajo en un 85 % (51), respectivamente (ver tabla 6).

Respecto a la percepción del nivel del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad se encontró en un nivel eficiente para el 90,0 % (54) y en un nivel regular para el 10,0 % (6) (ver tabla 7).

En la descripción del desarrollo de la carrera de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca se obtuvo, en la escala de siempre, que el 88,3 % (53) consideraba que las necesidades de la organización permitían el desarrollo profesional en el cargo que desempeñan, un 78,3 % (47) consideraba que las personas con quienes trabajan en la entidad poseían características que van con su perspectiva de desarrollo y el 76,7 % (46) opinaba que en la organización se buscaba mantener un alto potencial en los trabajadores (ver tabla 8).

Tabla 2
Características del reclutamiento de los trabajadores

Características del reclutamiento de los trabajadores	N = 60									
	5		4		3		2		1	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Para ocupar una vacante primero tiene que haber un reclutamiento interno y después el externo	47	78,3	10	16,7	2	3,3	1	1,7	0	0,0
Considera que los datos del currículum vitae son importantes para el proceso del reclutamiento	48	80,0	10	16,7	1	1,7	1	1,7	0	0,0
La organización tiene técnicas de reclutamiento para garantizar al personal idóneo	42	70,0	13	21,7	3	5,0	2	3,3	0	0,0
La selección de personal es importante para el éxito de la empresa	48	80,0	11	18,3	1	1,7	0	0,0	0	0,0
El ingreso de un personal tiene que ser seleccionado según las normas de la empresa	54	90,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Las entrevistas son fundamentales para cubrir los puestos de trabajo	49	81,7	10	16,7	1	1,7	0	0,0	0	0,0
Se aplican técnicas de selección por un personal competente	42	70,0	13	21,7	3	5,0	2	3,3	0	0,0
Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a la personas para un puesto de trabajo	42	70,0	13	21,7	3	5,0	2	3,3	0	0,0

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca

Tabla 3
Percepción del nivel del reclutamiento de los trabajadores

Nivel del reclutamiento del personal	N=60	
	Nº	%
Eficiente	51	85,0
Regular	8	13,3
Deficiente	1	1,7

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano.

Respecto al nivel del desarrollo de la carrera de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca se obtuvo que el 88,3 % (53) tenía un nivel eficiente, el 6,7 % (4) un nivel regular y el 5,0 % (3) un nivel deficiente (ver tabla 9).

Discusión

El presente estudio partió de la intencionalidad de analizar la gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca. En este sentido y en torno al reclutamiento del capital humano la percepción fue en un nivel eficiente, evidenciándose procesos de gestión eficaz, pues se reclutan a los candidatos idóneos y específicos para la Muni-

palidad. Este resultado se apoya en las explicaciones de Noreña (2010) al afirmar que el adecuado proceso de reclutamiento, selección de personal y la ruta de acceso, representan la puerta de entrada a los candidatos capaces de adoptar las características exigidas por la organización.

En concordancia con el presente hallazgo y en relación a la selección del personal, Centeno (2017) evidenció que el 50,0 % “siempre” escogían de acuerdo a la experiencia laboral del postulante, seguido de “casi siempre”, con un 40,0 %.

De igual modo, Solís y Ventura (2016) determinaron que la entrevista al personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona, en una escala “siempre” que corresponde a 41 % de la muestra, en la escala “casi siempre” un 31 %, “algunas veces” en un 13 %, “casi nunca” en un 8 % y “nunca” con un porcentaje del 8 %. En torno a ello, Castaño y Saldarriaga (2015) evidenciaron que uno de los objetivos de la gestión del talento humano es reconocer que las personas constituyen el principal activo de la organización.

Volviendo a nuestro estudio, en él se halló que el nivel de entrenamiento del personal de la Municipalidad de Pillco Marca tenía un nivel eficiente,

Tabla 4
Descripción del entrenamiento de los trabajadores

Descripción del entrenamiento del personal	N = 60									
	5		4		3		2		1	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo	54	90,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Se realizan programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores	49	81,7	10	16,7	1	1,7	0	0,0	0	0,0
Los jefes de área solicitan entrenamiento permanentemente para el puesto de trabajo	41	68,3	13	21,7	2	3,3	4	6,7	0	0,0
Se desarrolla el talento de los trabajadores	39	65,0	15	25,0	2	3,3	4	6,7	0	0,0
Los colaboradores participan en los programas de desarrollo, capacidades y habilidades	47	78,3	10	16,7	2	3,3	1	1,7	0	0,0
Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para el entrenamiento	47	78,3	11	18,3	1	1,7	1	1,7	0	0,0
El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo	42	70,0	13	21,7	3	5,0	2	3,3	0	0,0
El entrenamiento está relacionado con la evaluación que se realiza a los colaboradores	47	78,3	10	16,7	2	3,3	1	1,7	0	0,0

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca

denotando preparación para un desempeño eficaz del personal de la Municipalidad. Este resultado respalda al de Eugenio (2004), al señalar que el entrenamiento del personal lo orienta a mejorar sus habilidades para la solución de problemas y la adopción de hábitos seguros, sistemáticos y prácticos que permitan guiar a una persona sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia, desde la primera vez.

Tabla 5
Nivel de entrenamiento de los trabajadores

Evaluación de desempeño	N = 60	
	N	%
Eficiente	48	80,0
Regular	9	15,0
Deficiente	3	5,0

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano de la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019.

En la misma orientación, Billkopf (2003) otorga valor a los procesos de entrenamiento con estrategias de mentorío a más corto plazo y que el entrenamiento práctico es, por lo general, más eficaz que el teórico.

Coincidente con nuestros hallazgos, Centeno (2017) encuentra que el entrenamiento del personal y la capacitación producen una buena productividad en los trabajadores, al haber obtenido en la escala de "casi siempre" un 40,0 %, de alto desempeño, seguida de un 36,7 % en la escala de "siempre". Asimismo, Sanclemente (2010) explica que el entrenamiento tiene un impacto directo sobre la satisfacción en el trabajo, puesto que su papel es el de desarrollar habilidades y pensamiento creativo, necesarios para administrar efectivamente las fallas o debilidades del servicio.

Asimismo, se halló que el nivel de la evaluación del desempeño del personal de la Municipalidad de Pillco Marca tenía un nivel eficiente, denotando una valoración del desempeño de forma justa, adecuada y motivadora. Este resultado es consistente con lo que menciona Alveiro (2009) al referir que en la evaluación del desempeño este resulta calificado como participativo y dinámico, ya que aquel era llevado a cabo de acuerdo al puesto de trabajo, promoviendo el mutuo aprendizaje y mejoramiento de los procesos y el logro organizacional.

En la misma línea, Chiavenato (2007) refiere que la evaluación varía de una persona a otra y depende

Tabla 6
Descripción de la evaluación de desempeño de los trabajadores

Descripción de la evaluación del desempeño	N = 60									
	5		4		3		2		1	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las evaluaciones llevadas a cabo están de acorde al puesto de trabajo	52	86,7	6	10,0	0	0,0	1	1,7	1	1,7
Las evaluaciones permiten conocer las contribuciones de los colaboradores	51	85,0	4	6,7	2	3,3	1	1,7	2	3,3
Las evaluaciones son permanentes, permitiendo acceder a un ascenso dentro de tu trabajo	51	85,0	5	8,3	1	1,7	0	0,0	3	5,0
El feedback brindando la evaluación es el correcto	42	70,0	13	21,7	3	5,0	0	0,0	2	3,3
La evaluación proporciona juicio sistemático, buena comunicación y facilita la relación de jefe y trabajador	48	80,0	11	18,3	0	0,0	1	1,7	0	0,0
Las evaluaciones, están relacionados con habilidades, capacidades y metas de los colaboradores	54	90,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca

de innumerables factores condicionantes que influyen sobre aquella. En torno a ello, Solís y Ventura (2016) evidenciaron que las evaluaciones del desempeño del personal mejoraban el nivel de competencias, al haber obtenido en la escala de “siempre” un 49 %, seguida de un 31 % en “casi siempre”.

Tabla 7
Nivel de la evaluación de desempeño de los trabajadores

Nivel de la evaluación de desempeño de los trabajadores	N = 60	
	N	%
Eficiente	54	90,0
Regular	6	10,0
Deficiente	0	0,0

Fuente. cuestionario de medición de gestión del capital humano.

Uno de los estudios contrapuestos a nuestros hallazgos fue realizado por Atencia (2016), quien evidenció que el 78 % de los encuestados mencionaron que las evaluaciones no permitían conocer las contribuciones de los colaboradores, no eran permanentes por lo que dificultaban el ascenso del trabajador, no proporcionaba un juicio sistemático y, por último, dificultaban la relación entre jefe y trabajador.

En nuestro estudio se halló, además, que el nivel del desarrollo de la carrera profesional del personal de la Municipalidad de Pillco Marca tenía un nivel eficiente, denotando una valoración de las transformaciones positivas de los trabajadores. Este resultado es apoyado por Núñez et al. (2012), quienes expresan que el desarrollo de la carrera profesional en una institución persigue una serie de objetivos, como dotar de mayores conocimientos y competencias a su capital humano para cubrir puestos de trabajo, establecer una eficaz comunicación interna acerca de las trayectorias profesionales potenciales en la organización o maximizar la eficiencia de los programas actuales de recursos humanos, integrando actividades orientadas a la gestión de carreras dentro de la planificación estratégica de la organización.

Finalmente, el presente estudio pone en evidencia que la gestión del capital humano es eficaz por lo que, de acuerdo con Montoya y Boyero (2016), la Municipalidad de Pillco Marca alcanzará la visión más ambiciosa por los trabajadores y, en general, por los recursos humanos, vinculándolos como elementos claves del direccionamiento estratégico para el éxito organizacional. En conclusión, el personal es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva; de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido.

Tabla 8
Descripción del desarrollo de carrera de los trabajadores

Descripción del desarrollo de carrera de los trabajadores	N = 60									
	5		4		3		2		1	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las necesidades de la organización permiten desarrollarte profesionalmente en el cargo que desempeñas	53	88,3	7	11,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Las necesidades individuales del profesional importan en la empresa	45	75,0	10	16,7	4	6,7	0	0,0	1	1,7
La evaluación organizacional beneficia en el plan de mejora, tanto al trabajador como a la empresa.	42	70,0	9	15,0	6	10,0	2	3,3	1	1,7
La organización es un lugar donde podrías desarrollar una línea de carrera	41	68,3	12	20,0	4	6,7	2	3,3	1	1,7
En la organización se busca mantener un alto potencial en los trabajadores	46	76,7	8	13,3	3	5,0	3	5,0	0	0,0
las personas con quienes trabaja en la entidad poseen características que van con su perspectiva de desarrollo	47	78,3	8	13,3	2	3,3	2	3,3	1	1,7

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca

Tabla 9.
Nivel del desarrollo de la carrera de los trabajadores

Nivel del desarrollo de carrera de los trabajadores	N = 60	
	Nº	%
Eficiente	53	88,3
Regular	4	6,7
Deficiente	3	5,0

Fuente: cuestionario de medición de gestión del capital humano.

Fuente de financiamiento

La presente investigación estuvo financiado por los autores.

Contribución de los autores

Todos los autores participaron en todo el proceso de la investigación.

Conflicto de Interés

Declaramos no tener conflicto de interés.

Referencias bibliográficas

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Atencia, J.V. (2016). *El capital humano y su influencia en la gestión municipal de la provincia de Pachitea* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional Digital.
<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1012>
- Campos, F., Rodríguez Y. y Orietta V.M. (2015). *Plan de desarrollo de carrera aplicado a una empresa de sector ingeniería, nivel mando medio a gerencial* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico REDUP.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1944/Flor_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1
- Castaño C.V. y Saldarriaga L.M. (2015). *La influencia del proceso de admisión de personal para la efectividad laboral en la empresa Kenworth de la montaña sede Barranquilla*.

- Huariaca [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2377/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1>
- Centeno V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – Apurímac* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En I. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos* (pp. 241-269). McGraw-Hill. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, N. (2014). *Capital Humano y productividad. Interculturalidad para una mejor inversión social: Oportunidades para el Estado Peruano rumbo al 2021* [Archivo PDF]. <http://www.consortio.edu.pe/metabicentenario/descarga-capitulos/Metas-del-Peru-al-Bicentenario-capital-humano-y-productividad.pdf>
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región* [Archivo PDF]. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Díaz-Bravo, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Inv Ed Med*; 2(7), 162-167. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Eugenio, G. (2004). *Procesos de inducción y entrenamiento. Un enfoque integral para el mejoramiento de la salud en el trabajo y la productividad. SURATEP* [Archivo PDF]. https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/induccin.pdf
- García, E.M. (s.f.). *Desarrollo de la carrera como parte esencial en el plan de vida del ser humano y estrategia empresarial* [Archivo PDF]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4544/131002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gregorio, E. (2003). *Administración laboral agrícola. Cultivándola productividad del personal* [Archivo PDF]. <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.pdf>
- Marino, R. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Revista Entramado*, 1(2), 20-33. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Montoya, C.A. y Boyero, M.R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morales, E.R. (2018). *Gestión del capital humano y satisfacción del usuario del Seguro Social de Salud EsSalud, Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26371/morales_pe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Municipalidad de Pillco Marca. (2015). El Distrito de Pillco Marca. Distrito.pe. <https://www.distrito.pe/distrito-pillco-marca.html#demography>
- Noreña, L.E. (2010). *Proceso de admisión y contratación de personal en las organizaciones de recreación y actividad física de carácter privado registradas en la cámara de comercio de la ciudad de Pereira* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional de la UTP. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1975/658306N834.pdf;jsessionid=2AB74B06B0C32821EA10F1E2E3D21E51?sequence=1>
- Núñez-Cacho, P., Grande, F. A. y Pedrosa, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Revista Universia Business Review*, 2(34), 14-35. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43323196001.pdf>
- Osorio, G.P. y Rivera, L.F.E. (2010). *Talento humano y sus procesos de admisión y selección* [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/3704/OsorioLemusGenyPaola2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Sal y Rosas, R.R. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20Rosas_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanclemente, J.C. (2010). Formación y entrenamiento para personal de contacto en empresas de servicios. *Revista AD-minister*, 17, 99-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327248005>
- Solís, A.A., Ventura L.M. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*

de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf