



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano en el proceso administrativo de los
incentivos laborales, Municipalidad de San Martín de Porres,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Zaconetta Durand, Yira Ada (ORCID: 0000-0002-7122-6037)

ASESOR(A):

Mgtr. Romero Vela, Sonia Lidia (ORCID: 0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a memoria de mi abuela Emilia Ortiz Rementeria, la más bonita estrella en el cielo; sé que, aunque no estés presente de cuerpo, siempre estás acompañándome. Siempre estás en mi corazón y te recuerdo a todo momento, por eso te dedico mi trabajo. Gracias por llevarme en tus oraciones porque estoy segura de que siempre fue así.

A mi madre, por ser el pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

A mi madrina Gladys, a quien quiero y admiro con gran ímpetu, por compartir momentos significativos conmigo, por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

Agradecimiento

A Dios por todas sus bendiciones, Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanas que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojalá algún día yo me convierta en su fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

Así mismo, deseo expresar mi reconocimiento a las autoridades de la Escuela de Posgrado de la UCV y al comité central del mismo por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta indagación.

A todos mis amigos, vecinos y futuros colegas que me ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53
Anexo 1 Matriz de consistência	53
Anexo 2: Encuesta Cuestionario Gestión del talento Humano	55
Anexo 3: Encuesta de Medición del Proceso Administrativo	56
Anexo 4: Validez de expertos	57
Anexo 5: Confiabilidad variable 1 - Análisis Alfa de Cronbach con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0	60
Anexo 6: Confiabilidad variable 2 - Análisis Alfa de Cronbach con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0	61
Anexo 7: Prueba piloto Google Form – Variable 1 Gestión del Talento Humano.	62

Anexo 8: Prueba piloto Google Form – Variable 2 Proceso Administrativo.	63
Anexo 9: Base de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable 1 Gestión del Talento Humano	64
Anexo 10: Base de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable 2 Proceso Administrativo	65
Anexo 11: Encuesta virtual Google Form 120 colaboradores encuestados	66
Excel de descarga	67
Anexo 12: Base de datos de encuesta aplicada a 120 colaboradores.	67
Anexo 13: Fotos de los colaboradores encuestados	69
Anexo 14 Análisis descriptivo de la Gestión de Talento Humano y el Proceso Administrativo con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0	70

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable 1	23
Tabla 2 Operacionalización de la Variable 2	24
Tabla 3 Población de colaboradores del programa de incentivos	25
Tabla 4 Validez de los instrumentos de la Gestión del talento humano y proceso administrativo.	29
Tabla 5 Coeficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos de evaluación	30
Tabla 6 Niveles y frecuencia de la variable 1	31
Tabla 7 Niveles y frecuencia de la variable 1	32
Tabla 8 Descripción de los Niveles de la gestión del talento humano	34
Tabla 9 Descripción de los niveles del proceso administrativo	35
Tabla 10 Correlación de la Gestión de Talento Humano y el Proceso Administrativo	36
Tabla 11 Correlación de las dimensiones de la variable Gestión de Talento humano con la variable Procesos Administrativos	37

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de diseño correlacional	22
Figura 2 Descripción de los niveles de la gestión del talento humano	34
Figura 3 Descripción de los niveles del proceso administrativo	35

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el fin de determinar la relación gestión del talento humano en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martín de Porres, 2021. El tipo de investigación es básica, asimismo tendrá un alcance descriptivo y correlacional. De diseño no experimental, de corte transversal. La población conformada por 204 colaboradores, el tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple conformada por 120 colaboradores. La técnica utilizada fue escala Likert ordinal, el instrumento fue el cuestionario por cada variable. Como resultado se obtuvo que en la variable gestión del talento humano el 74% de los encuestados encuentran en un nivel moderadamente eficiente; el 25% lo considera en un nivel eficiente y el 1% lo ve como deficiente; así mismo en la variable proceso administrativo el 60% perciben de forma eficiente, el 38% estima un nivel moderadamente eficiente, finalmente el 2% lo considera deficiente. Se utilizó el estadístico Rho Spearman, en el cual dio como resultado un vínculo favorable y significativo con un coeficiente de correlación 0.660 el cual indica una correlación del tipo positiva considerable y $p= 0.001 < 0.05$ por lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

Palabras clave: Gestión del talento humano, proceso administrativo e incentivos laborales.

ABSTRACT

This research was conducted in order to determine the relationship between human talent management in the administrative process of labor incentives, Municipality of San Martin de Porres, 2021. The type of research is basic, it will also have a descriptive and correlational scope. It has a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 204 employees, the type of sampling was simple random probabilistic, consisting of 120 employees. The technique used was an ordinal Likert scale, the instrument was the questionnaire for each variable. As a result, 74% of the respondents found the human talent management variable to be moderately efficient, 25% considered it to be efficient and 1% considered it to be deficient; likewise, in the administrative process variable, 60% perceived it to be efficient, 38% considered it to be moderately efficient, and finally 2% considered it to be deficient. The Rho Sperm statistic was used, which resulted in a favorable and significant link with a correlation coefficient of 0.660, which indicates a considerable positive correlation and $p=0.001 < 0.05$; therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was admitted.

Keywords: Human talent management, administrative process and work incentives.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo dota de una riqueza de talento humano, y los estados deben apostar en mano de obra calificada para fomentar el crecimiento sostenible. Se debe resaltar que las personas merecen una oportunidad neutral para desenvolver sus talentos, así mismo manejar los cambios que se presentan hoy en día, exhibió Ruiz (2018).

Al transcurso de los años, la gestión del talento humano ha ido tomando mayor relevancia en las organizaciones a nivel internacional y nacional. Es así como en Chavez y otros (2016) realizaron un estudio comparativo de Costa Rica en tres municipalidades del país en el cual dicho artículo comparativo de modelo de liderazgo enfocado en la gestión del talento humano con el fin de ser aplicada en la Administración Pública, el servidor público está en búsqueda de líderes en los puestos claves dentro de las municipalidades; cuya persona será capaz de influenciar y motivar a sus seguidores (Romero y Salcedo, 2019).

Los cambios constantes y de resultados rápidos se han convertido en algo normal, Europa es una mezcla de culturas con intereses económicos cuya evolución y continuo crecimiento económico conlleva a un aumento en empleos, la agencia independiente de investigación de mercado Opinion Matters (2017) mostró que la mayoría de los empleados de Europa como Francia, Italia, España, Portugal son optimistas y están comprometidos, y satisfechos gracias a las oportunidades de formación, asesoramiento, desarrollo profesional, salud y bienestar, compensación y beneficios. (Capital Humano, 2021) refirió que la Gestión del Talento en España y Latinoamérica la mayor parte de las organizaciones, como ABG Personas; empresas asociadas a REDI con sede en Cataluña, y otras; han apostado por realizar políticas que atraigan el talento y progreso de su marca en publicidad y marketing en las redes sociales, omitiendo así, la importancia de promover políticas, estrategias, métodos que fidelicen a los colaboradores que han pasado por las mismas. En Japón, en diferentes ciudades de competencia laboral, se aplica dentro de sus organizaciones el compromiso en asumir la responsabilidad total por el colaborador, aprovisionando de constantes capacitaciones con la finalidad de refrescar las competencias de sus colaboradores, rotando al empleador en varias plazas laborales para que así desarrolle sus destrezas, de esta manera

gradualmente se le asigna trabajos con mayor encargo; el cual, a su vez, su persona y familia se integran y son participes de una colectividad corporativa que se protegen o guardan por los suyos.

En América Latina, la gestión de los humanos resulta más compleja en respuesta a los constantes cambios en un marco socioeconómico, puesto que ello necesita de un alto grado de flexibilidad de la organización y visión estratégica en un largo plazo (Espín y otros, 2015). Dentro de este análisis, para Ruiz (2018) que hace referencia a la investigación generada por World Economic Forum (2018) donde demostraron a los países: Argentina y Chile, con un mayor desempeño de aprovechamiento del capital humano de su gente, así mismo se encuentran en la segunda mitad media y baja del índice general: México y Brasil. Posteriormente, Alles (2007) sostuvo que las competencias del talento humano radican en las características de cada personalidad, debido a la observación y estudio de las conductas y actitud de cada individuo el cual a lo largo del tiempo se convierte en el desempeño optimizado por el colaborador ante un puesto de trabajo. En el caso particular del Perú, las acciones administrativas afrontadas, deben ser analizadas en un contexto de realidad institucional; no es suficiente con tener las normas y directivas, es preciso considerar la realidad local, las acciones ejecutadas, los resultados obtenidos, para lograr asegurar una gestión apropiada y focalizada. (Paulston, 2014) El Ministerio de trabajo del Estado Peruano, busca brindar y/o ofrecer servicios de alta calidad, promoviendo empleos decentes y productivos, implementa políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo a fin de tener una inserción laboral mejorada para nuestro país.

En relación con ello, la municipalidad del Distrito de San Martín de Porres, genera un uso de los recursos humanos a través de una gestión integrada que puede ser mejorada para un óptimo cumplimiento y fluidez de los objetivos en el marco de la institución por los planes estratégicos de la municipalidad.

Frente a todo lo planteado se formula la siguiente pregunta: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martín de Porres 2021? El problema específico o secundario planteado es: ¿De qué manera las condiciones internas se relacionan en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad

de San Martín de Porres 2021?; ¿De qué manera las condiciones externas se relacionan en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martín de Porres 2021?

Por lo expuesto, el presente estudio se justifica en mejorar proceso administrativo dentro de los incentivos laborales de la Gestión Municipal cuyo resultado de la investigación se apoya en la Gestión del Talento humano para mejorar de la gestión municipal de San Martín de Porres; por ende, esto permitirá elaborar estrategias concretas para mejorar dicho proceso de manera sustancial y así lograr un impacto en la sociedad en beneficio de la población del Distrito, permitiendo el compromiso para el cambio de la gestión.

En tal sentido, se expone el objetivo general de esta investigación: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipal de San Martín de Porres, 2021 y los objetivos específicos: Demostrar que relación existe entre las condiciones internas y el proceso administrativo para el cumplimiento del de los incentivos laborales, municipalidad de San Martín de Porres, 2021; Demostrar que relación existe entre las condiciones externas y el proceso administrativo para el cumplimiento del de los incentivos laborales, municipalidad de San Martín de Porres, 2021.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmó que la hipótesis es la explicación tentativa; lo que se desea dar a probar y llegar a una veracidad; con ello, en el presente trabajo se formuló la hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martín de Porres 2021 y las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre las condiciones internas y el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martín de Porres 2021; Existe relación entre condiciones externas y el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martín de Porres 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de poder analizar el presente trabajo se aludirán investigaciones de nivel internacional y nacional relacionadas con la problemática expuesta. Alvarado y Mendoza (2018) con propósito de su investigación en demostrar el problema sobre la poca importancia por parte de las instituciones públicas en el contexto de la gestión del talento humano y desempeño laboral dentro del municipio de la provincia de Yauli La Oroya, utilizando como metodología de investigación no experimental, descriptiva, bajo una muestra de 186 trabajadores del ámbito en estudio. En definitiva, concluyendo la dimensión de la disciplina laboral que se ejerce en la municipalidad regional es aceptable, pero bajo un nivel por ser de obligación y no por ética laboral, asimismo para el logro de sus objetivos los incentivos deben estar sujetos a constantes cambios e invenciones de la municipalidad.

Andia y Herrera (2019) plantearon en su investigación una búsqueda para demostrar la dependencia del desempeño laboral del personal dentro del municipio provincial de Camaná – Arequipa 2019; en vínculo con la gestión del talento humano, cuyo fin busca de demostrar la dependencia de sus dos variables con un enfoque cuantitativo; donde participaron bajo los criterios de inclusión; 60 colaboradores de la entidad, para lo cual se utilizó un diseño no experimental bajo el uso del nivel correlacional. En definitiva, se concluyó la existencia de una relación estadística significativamente en la municipalidad Provincial dentro del ámbito laboral del fortalecimiento y desarrollo ejercida en la productividad del activo humano.

En la Región de Lambayeque – Perú, Anastacio y otros (2020) realizaron una investigación cuyo fin era demostrar y determinar las relaciones de ambas variables sobre la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores en la entidad del gobierno local (Municipalidad Distrital), para lo cual se utilizó una muestra de 165 participantes, empleando un diseño metodológico descriptivo, correlacional. Demostrando resultados relevantes como la relación existencial positiva de sus variables.

Maldonado y otros (2020) investigaron a las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay – Huancayo, a fin de comprobar la diferencia del Nivel de gestión del talento humano en el marco del trabajo realizado en las municipalidades mencionadas líneas anteriores, utilizando como metodología de investigación con enfoque cuantitativo y transversal. Con la población y muestra compuesta por 32 colaboradores de diversas funciones de ambas municipalidades. Concluyendo que no hay una disimilitud significativa de los niveles de gestión de ambas municipalidades. Por lo tanto, se obtuvo fuerte relevancia que ambos contribuyen a una capacitación a su personal, aceptación a cambios, calidad de satisfacción a su colaborador beneficiando a la entidad, pero llegaron a la conclusión que no hay existencia significativa entre el nivel de gestión del talento humano en el ámbito de investigación.

Castro y Delgado (2020) con el propósito de investigar la Gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral de Bajo Mayo y Huallaga Central en Tarapoto, cuya investigación enfocada en la mejora de la ocupación laboral estableciendo ejemplar diseños de gestión utilizando como metodología de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Para lo cual en su trabajo utilizaron la técnica de recolección de datos, gracias al uso de encuestas y cuestionarios se logró concluir que hay aceptación y un uso correcto en la gestión del talento de los colaboradores siendo capacitados y estimulando su desempeño laboral.

De igual manera, se tendrán en cuenta trabajos previos internacionales donde la investigación de Chiang y San Martín (2015) con el propósito de estudiar y analizar la satisfacción de los funcionarios del municipio distrital de Talcahuano Chile en relación con el desempeño laboral, en la línea de interés de los funcionarios del departamento de recursos humanos, para lo cual en su trabajo se dio uso al estudio no experimental, con un diseño transversal de tipo descriptivo correlacional. Cuya muestra fue obtenida por los 259 funcionarios de la municipalidad aplicando cuestionarios estandarizados, personales, anónimos y voluntarios. En definitiva, se concluye, que su estudio demostró correlaciones

estadísticas significativas entre una y otra variable, destacando las correlaciones positivas de satisfacción y desempeño con la relación con el jefe.

Ramirez y otros (2019) el propósito de su estudio fue analizar bajo un enfoque estrategia a la gestión del talento humano, cuyo objetivo del trabajo nos habla sobre las perspectivas de administrar la competitividad humana bajo un enfoque estratégico en Chile incluyendo a los países Venezuela y Colombia. Para ello trabajaron utilizando el método cuantitativo descriptivo, no experimental transversal, cuya muestra fue aplicada a 55 gerentes. Donde se concluyó de los países mencionados dentro del sector Minero dan una prioridad a la estrategia organizacional, teniendo un enfoque en el progreso de la gente, con el enfoque de beneficios a futuro, con la garantía de una solución integral para las distintas circunstancias laborales.

Agudelo y Orrego (2019) realizó una investigación con el fin de determinar cómo realizan los métodos del talento humano en el proceso de su formación en un ambiente determinado por 25 empresas en el Valle del Cauca de Colombia, usando una muestra de 97 descriptores, cuya investigación cuantitativa demostró la relación de los lineamientos estratégicos con base en definir planes estratégicos de la mano con una política de formación; es así como ellos buscan fomentar al empleado una responsabilidad dentro de la organización, concluyendo que las empresas entrevistadas cuentan con un plan estratégico empleando un sistema el cual les ayuda a una óptima gestión para una formación del talento humano y a su vez al control de calidad.

EAE Busines School (2020) realizó una investigación para buscar el índice o indicador del proceso de la gestión del talento en España y Latinoamérica en del año 2020, con objetivo de tener una percepción de la situación de la administración de las personas en su país, y a su vez contrastar con las prácticas ejecutadas en Latam. Para lo cual, la población estuvo conformada por Directivos de Recursos Humanos de las compañías más trascendentales del país en mención, recibiendo un total de 242 respuesta, desarrollándose en base a tiempos, fases, etapas. Así pues, se concluyó que un porcentaje alto de los encuestados confían en un mejor

resultado si se desarrollan políticas de afinidad del talento y desarrollo de la organización, dejando de lado el interés de generar estrategias con el fin de una fidelización de los colaboradores.

Para concluir, Daza y otros (2019) realizaron un estudio de investigación explicativa en la gerencia del talento humano cuya población fue de 35 directivos de la región conformada por 7 universidades públicas de la Región Caribe de Colombia, con el fin de investigar la relación con la calidad del servicio educativo de las universidades; concluyendo en base a sus resultados que sus variables guardan una correlación positiva, de carácter moderado. Asimismo, se encontró a través de los resultados obtenidos que de ningún modo se dan a conocer las políticas institucionales, el cual a su vez demostró que la evaluación que realizan para los trabajadores es de forma deficiente y no brindan oportunidades de interés para los colaboradores.

Continuando la presente, se definirá la primera variable; para lo cual, la teoría que acompaña la gestión del talento humano es la del conocimiento, ya que este parte desde el ser intangible de cada persona y lo que la entidad busca es llevar este conocimiento adecuado en el momento y forma correcta para que de esta manera se logre tomar las más idóneas decisiones Lluís (2004) ;dicho de otra manera lo que una organización busca en una productividad eficiente y para ello se debe articular una política de recursos humano modulando distintas maneras de satisfacción al colaborador mediante la motivación, compromiso, sentido de pertinencia (Alarcón, 2012). Por su parte Chiavenato (2009) dijo que la gestión del talento humano son un conjunto de destrezas y habilidades precisas para contender algunas características de los encargos gerenciales unidas con las personas en el marco de los recursos humanos; en otras palabras, Chiavenato concluye que estratégicamente la gestión del talento humano es una variable precisa en la obtención del éxito organizacional. La gestión del talento humano llamada por muchos teóricos como la especialidad que surge a medida y gracias al crecimiento y complejidad de las ocupaciones organizacionales, cuyo origen radica al inicio del siglo XX, en respuesta al fuerte impacto de la Revolución Industrial, Cuesta (2010) dijo que gestión del conocimiento y del recurso humano es del resultado de una

dirección de los colaboradores en la organización con una trascendencia estratégica, teniendo como objetivo a las personas sociales en beneficio de la organización. La gestión de recursos o talento humano busca efectuar los objetivos de la organización que aprovecha los conocimientos y habilidades del talento, llegando a convertirse en el desempeño efectivo del proceso de gestión, aplicando estrategias a favor mutuo de la organización y del colaborador, logrando a su vez la satisfacción permitiendo revelar conocimientos y talentos (Collings y otros, 2018). En la era del conocimiento (después de 1990), batallar con las personas dejó de ser una complicación convirtiéndose en una herramienta de concierto para la entidad. Dejando de ser un reto para convertirse en una primacía competitiva con éxito, dando como resultado a personas como asociados (equipos de gestión de recurso humano).

Al respecto, Calderón (2006) refirió que en la actualidad en un mundo competitivo para lograr alcanzar la gestión del talento humano, lo más importante son los individuos, esto debido a que el talento Humano es determinante en todos los elementos que conforman a la Institución, su efectiva gestión recae en cada uno de los directivos de las áreas funcionales incluyendo primordialmente al departamento de talento Humano, podemos inferir que contamos con la capacidad de optimizar el desempeño del personal, en el cual el trabajo tenga un ambiente agradable, con mayor calidez y sobre todo permita generar productividad. Generando capacidades y habilidades en sus competencias técnicas y genéricas en sus acciones generando vínculos y transmitiendo ideas. En respuesta a ello se obtendrá personal jerárquicamente organizado logrando el desempeño requerido, interactuando con eficacia, y solucionando los conflictos emergentes dirigiendo su equipo de trabajo.

Igualmente, Cuesta (2010) planteó a la gestión del talento humano, como la administración de los recursos humanos; por considerar al colaborador como un activo, siendo este un factor fundamental de la actividad empresarial, teniendo tanta importancia; en un punto que se llega a denominar la esencia de la gestión direccional de la empresa u organización. Las personas que laboran aportan capacidad o fuerza de trabajo designándolo como capital humano, la actual gestión del recurso humano aventaja una administración de personal tradicional, pues así

se logró reconocer al recurso humano utilizando estrategias con enfoque sistémicos, interdisciplinarios, participativo, proactivo, y de procesos.

De acuerdo con todos ellos, la unión del comportamiento con la personalidad se rige a un nivel que las competencias del colaborador obtienen en un vínculo muy contiguo con la capacidad de hacer competentemente las labores asignadas, en consecuencia, es de suma influencia para la conveniencia de la entidad. En resultado a todo ello, las teorías se centran en el logro de una idónea reclutamiento y selección del personal, tarea que da inicio para el desempeño general, para después buscar el cómo desenvolver sus competencias para el mejoramiento de la organización.

A continuación, se definirán las dimensiones de la variable 1: i) Condiciones internas, Cuesta (2010) dijo que estas conllevan todo lo referente a la composición de la persona, abarcando: sus conocimientos, sus motivaciones y sus actitudes; características que demuestran la manera de administrar al recurso humano en cualquier organización, para lo cual se identifica al conocimiento como el recurso que se convertirá en el componente potencial, asimismo la habilidad intelectual y físicas de toda persona que labora aporta capacidades a la entidad, cuya evolución ha ido comprendiendo en recurso humano como activo, costo e inversor de su potencial humano. De la misma forma envuelve la motivación; puesto que las personas no son ajenas al impulso de mejorar y esfuerzo de conseguir una meta. Las actitudes van dentro de esta condición ya que estos individuos adoptan disposición hacia el trabajo, sus colaboradores, su organización y remuneración, sin olvidar la satisfacción laboral. ii) Condiciones externas, Cuesta (2010) refirió que conlleva a todos los elementos del entorno de la persona, esto refiriendo al ser social, a las condiciones del grupo de interés, a su desarrollo personal, actitud en la permanencia de la organización, incluyendo el ambiente físico y humano del desarrollo del trabajo, proyección profesional incluyendo reconocimiento y estimulación. Relevancia significativa siendo uno de los elementos fundamentales para la retención permanente, la persuasión, la participación y proactividad de los resultados orientados en beneficio de la organización.

La gestión humana se puede definir en una dinámica que impulsa la correcta utilización de los talentos de las personas, adoptando a los grupos sociales en un mismo objetivo con el fin del logro eficaz de las metas planteadas por la organización. En búsqueda de generar una meritocracia y estandarizar servidores civiles capacitados, competentes en las funciones a realizar bajo la Ley de Servicio Civil, establecen un nuevo modelo del servicio aplicable a todos los niveles de gobierno, dándole mayor importancia a la profesionalización de la función pública con énfasis a un mejor servicio hacia los ciudadanos. Los colaboradores deben ser percibidas como el activo más importante, de la misma forma, la gestión o recurso del talento humano reconoce que los individuos que laboran deben ser vistas como componentes que otorgan a la organización de intelecto capaces de conducirla a la excelencia. Así mismo se percibe que las personas se retiran de las organizaciones por dos motivos principales: por el salario y falta de óptica con respecto a la carrera profesional. Además, el liderazgo y la falta de reconocimiento. Una organización siempre va a estar enfocada a los resultados de productividad y esto de la mano con el desempeño de cada colaborador de su institución.

Otra de las teorías generales de la presente literatura narrativa es el proceso administrativo, este ha sido un modelo a seguir con el paso de los años, el cual fue utilizado por Henry Fayol en principios del XX y finales del siglo XIX, contribuyendo al enfoque clásico de la administración, iniciando una base estructurada de la práctica administrativa, dando un correcto desarrollo de métodos de dirección, teniendo en cuenta el factor humano como impulso para la entidad, siendo considerado como un modelo donde se homogeniza la función del administrador (Galindo 2016).

Respecto a la teoría que acompaña al proceso administrativo, se hablará de la teoría de la Gestión Pública y la modernización administrativa, en la cual la legislación del Perú le aborda principios de transparencia y probidad para la misma gestión pública; para lo cual dispone de medidas sancionadoras para cualquier infracción que dentro de dicha gestión se cometa, convirtiéndola en parte relevante en el tema moderno de los regímenes democráticos (OECD, 2017). La administración como ciencia social tiene como objeto de estudio las organizaciones;

ligado a ello todas sus funciones deben gestionarse de carácter apropiado, con igualdad de envergadura, destacando la gestión del recurso o talento humano (Keetl, 2020). Aunado a esto, Suárez y otros (2012) planteo, que, actualmente, se vive en una sociedad con grandes transiciones económicas, sociales y culturales, los cual se denota de manera vertiginosa los cambios de manera evidencial. Asimismo, es relevante tomar en cuenta el proceso de Modernización del Estado (Carrión, 2019), asimismo: en América Latina y por ende el Perú se encuentra atravesando una disyuntiva muy interesante y complicada: la Modernización, entendiendo esto como la optimización principal de procesos políticos y sociales generalmente dentro del Estado. (Torres 2018)

Acorde con Torrado J. (2016) la modernización administrativa son un conjunto de cambios planteados a través de sistemas burocráticos, que evolucionan las políticas siendo aplicadas con valores con los intereses ideológicos; teniendo en cuenta a Mendoza (2018), refirió que para obtener una administración óptima y cumplir con los cargos administrados es necesario cumplir una cadena de procesos para obtener la visión y misión de la organización. A su vez Tejada (2003) refirió que el método con mayor productividad es la potencialidad humana ofreciendo un conocimiento en estudios de formación organizacional. Chiavenato (2006), por su parte, afirmo que este proceso es un fenómeno que presenta cambios constantes en el tiempo, cuyo nombre se le da al conjunto de funciones, pasos procesos administrativos. Este concepto involucra que las relaciones y acontecimientos son de manera dinámica y cambiante como resultado de una serie de eventos, el proceso administrativo conformada por un sistema en el que todo es mayor que la suma de las partes, las funciones administrativas de planear (determinar objetivos), organizar (distribución del trabajo), dirigir (conducir y motivar) y controlar (ejecutar lo proyectado) funcionando como un todo. (Kettl y Bergerson, 2012).

Para medir el proceso administrativo se consideró dos dimensiones: a) Dimensión Mecánica: donde se establecen las bases en el que se apoyaran las actividades que se van a realizar, conformada por la dirección y la planeación, para Chiavenato (2007) la Planeación es la función que incurre en las funciones

administrativas, el cual evidencia por anticipado los objetivos que como organización se quieren alcanzar y lo que se debe hacer para conseguirlo. El cual parte de manera teórica con la determinación de objetivos, siguiendo por los planes a ejecutar en busca de el mejor resultado. Este cumple una función significativa ya que determinara a donde se desea llegar, en que orden, cuando, como y donde. Asimismo, nos dice que la Organización es la entidad social conformada por personas, humanos, seres con raciocinio orientado al alcance de obtener resultados; ya sea en lo organizacional al generar utilidades, o en lo personal al generar satisfacción social. De esta manera organización significa toda acción genera por una persona abocada en conseguir específicos objetivos. b) Dimensión Dinámica: donde se ejecutará y pondrá en práctica a donde se desea llegar, a través de monitoreos y resultados se identificará si se está cumpliendo lo planificado, conformado por la dirección y el control. Continuando con Chiavenato (2007) la dirección es la acción que busca poner en marcha y dinamizar la organización, en correlación constante con las personas, los colaboradores que se ve respaldada en la relación directa con la disposición de los recursos humanos de la empresa. Estas bajo un orden establecidas en sus oficios laborales, sus funciones acompañado de capacitaciones, guías, manuales, motivaciones con el fin de obtener los resultados. Según Chiavenato (2007) el concepto de proceso involucra acontecimientos y relaciones de manera dinámica, el cual evolucionan y cambian constantemente. El proceso es una situación móvil, cambiante donde no hay un comienzo y un fin, como resultado fija de eventos. Por consecuencia, las funciones administrativas de planear (determinar objetivos), organizar (distribución del trabajo), dirigir (conducir y motivar) y controlar (ejecutar lo proyectado) son elementos de relación dependiente reciproca que interaccionan y ejercen fuertes influencias mutuas, es decir, cada uno afecta los demás.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

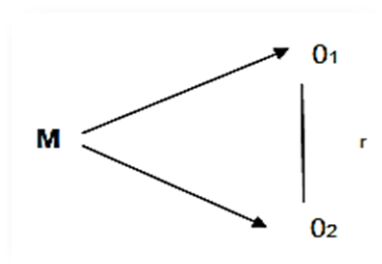
El enfoque se enmarcó dentro de una investigación cuantitativa, teniendo en cuenta a Hernández y Mendoza (2018) y Alan y Cortez (2018) concuerdan y refieren que los datos compilados serán procesados a través de la utilización del instrumento de medición,

El tipo de investigación es básica, de manera que la variable 1 y variable 2 se sustentaron en teorías ya existentes, asimismo los resultados de la investigación serán de utilidad para las futuras investigaciones; asimismo tendrá un alcance descriptivo y correlacional. Teniendo en cuenta a Hernández, Fernandez y Baptista (2014) afirmaron que toda investigación da inicio con la descripción de las características de cada variable y correlacional porque busca conocer la fuerza de correlación entra las variables.

Tal como señaló (Carrasco Diaz, 2009) el diseño servirá para que el investigador concrete sus elementos y analice la factibilidad de la investigación. En ese marco, según (Toro Jaramillo & Parra Ramírez, 2006) el diseño no experimental, porque no se manipulo ninguna de las variables; desarrollándose mediante la observación de su existencia sin su manipulación, de corte transversal ya que se recopilarán información de los cuestionarios en un solo momento. Cuya metodología aplicada es el análisis de datos recogidos a través de la encuesta utilizando el método hipotético deductivo, con el objetivo de examinar la relación de la variable 1 en relación con la variable 2.

Figura 1

Diagrama de diseño correlacional



Fuente: Hernández, Fernández & Baptista, 2014

Donde:

- M= colaboradores del programa de incentivos
- O₁= Gestión del talento humano
- O₂= Proceso administrativo
- r= Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Dentro de la presente investigación se ha considerado para la variable Gestión del talento humano; la siguiente la definición conceptual:

La gestión de recursos humanos de la mano con el conocimiento es la administración de los individuos que laboran en la organización bajo un enfoque estratégico requiriendo patrones conceptuales posibilitando y reflejando funcionalidad, dimensionando al talento humano con características que los individuos trabajan, bajo las normas organizacionales, tipo de liderazgo, valores de la empresa (cultura organizacional), con leyes y valores de la sociedad. (Cuesta, 2010)

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Internas	1.Cocimiento	1 – 2	Ordinal	1: Deficiente (20-46)
	2.Habilidades	3 – 4	El inventario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple:	2: Moderadamente eficiente (47-73)
	3.Motivaciones	5 – 6 – 7		3: Eficiente (74-100)
	4.Actitudes	8 – 9 – 10		
Externas	1.Clima laboral	11 – 12 – 13		Muy en desacuerdo = 1
	2.Desarrollo profesional	14 – 15	Desacuerdo = 2	
	3.Condiciones de trabajo	16 – 17	Ni si, ni no = 3	
	4.Reconocimiento	18 – 19 – 20	De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5	

De igual forma, su definición operacional corresponde a la escala de tipo ordinal que se obtienen de la suma de las respuestas en las dimensiones internas y externas, en base a 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert, Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni si, ni no, De acuerdo, Muy de acuerdo.

En segundo lugar, en la presente se ha considerado para la variable proceso administrativo; la siguiente la definición conceptual:

Este proceso es un fenómeno que presenta cambios constantes en el tiempo, cuyo nombre se le da al conjunto de funciones, pasos procesos administrativos. Este concepto involucra que las relaciones y acontecimientos son de manera dinámica y cambiante como resultado de una serie de eventos, el proceso administrativo conformada por un sistema en el que todo es mayor que la suma de las partes, las funciones administrativas de planear (determinar objetivos), organizar (distribución del trabajo), dirigir (conducir y motivar) y controlar (ejecutar lo proyectado) funcionando como un todo. (Chiavenato, 2005)

Tabla 2

Operacionalización de Variable 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y medición	Niveles y rangos
Mecánica	Planeación	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Ordinal	1: Deficiente (20-46)
	Organización	6 - 7 – 8 – 9 – 10	El inventario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple:	2: Moderadamente eficiente (47-73) 3: Eficiente (74-100)
Dinámica	Dirección	11 – 12 - 13 – 14 – 15	Muy en desacuerdo = 1	
	Control	16 – 17 – 18 - 19 – 20	Desacuerdo = 2 Ni si, ni no = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5	

De igual forma, su definición operacional corresponde a la escala de tipo ordinal que se obtienen de la suma de las respuestas en las dimensiones mecánica y dinámica, en base a 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert, Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni si, ni no, De acuerdo, Muy de acuerdo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Como señala (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018) la población está conformado por todos los elementos o casos que posee y comparten determinadas características y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados, en tal sentido para el presente trabajo de investigación la población que participara en el estudio, la cual están conformada por 204 trabajadores que laboran en el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal denominada como Meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia, de la Municipalidad de San Martín de Porres. Cuya muestra será seleccionada por un muestreo probabilístico aleatorio simple de 120 colaboradores conformado por coordinadores de visitas domiciliarias – CVD (supervisores) y Actores Sociales – AS.

Tabla 3

Población de colaboradores del programa de incentivos

Colaboradores	N° de participantes	Muestra
Coordinador General Meta 4	1	1
Coordinador de visitas domiciliarias	10	10
Actor Social	193	109
Total de población	204	120

Nota: Muestreo probabilístico aleatorio simple.

Muestra

Para Ñaupas y otros (2014) es la forma de efectuar inferencias de análisis en el sentido estadístico y psicométrico denominado por componentes principales. La muestra se seleccionó de manera aleatoria, generando un listado del personal en orden alfabético enumerándolos del 1 al 204, se procedió a seleccionar de forma aleatoria los 120 participantes.

Criterios de inclusión; los participantes deben ser colaboradores del programa de incentivos de ambos sexos que se encuentren laborando actualmente, asimismo colaboradores que cedan su aprobación verbal de participación en el

estudio. Criterios de exclusión; colaboradores que no estén activos en la generación de monitoreos de acuerdo con el mes correspondiente de trabajo.

Muestreo

Para Mendenhall (2006) consiste en seleccionar un grupo de unidades de muestreo; de tal manera que cada grupo de mismo tamaño tengan la misma oportunidad de ser seleccionada. Por lo cual la muestra será seleccionada a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, método sencillo de aplicar, caracterizado porque cada unidad de análisis que conforma la población posee las mismas posibilidades de ser seleccionado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó una encuesta en las dos variables para la realización de recojo de información, al respecto (Munch Galindo, 2012) considera que es la técnica apropiada mediante la cual junta información acerca de la muestra a estudiar.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, la cual consistió en un formato donde se realizaron pregunta acorde a las variables, dimensiones e indicadores. Como señala (Munch Galindo, 2012)

Ficha Técnica del instrumento 1

Nombre: Cuestionario Gestión del talento Humano y del Conocimiento

Autor: Armando Cuesta Santos

Año de Edición: 2010

Lugar de aplicación: Colombia

Adaptado por: Yira Zaconetta Durand

Año: 2021

País: Perú

Población: 204 trabajadores del programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal

Administración: individual dirigido a cada trabajador

Nivel de Confianza: 95%

Tamaño de Muestra: 120 trabajadores

Duración: 20 min

Objetivo: Brindar un servicio de calidad al ciudadano

Dimensiones: internas y externas

Escala de medición: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni si, ni no, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Niveles y rangos: Deficiente (20-46), Moderadamente eficiente (47-73) y Eficiente (74-100)

Valides Estadística: Juicio de Expertos

Ítems: 20

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre: Encuesta de Medición del Proceso Administrativo

Autor: Yira Zaconetta Durand

Año de Edición: 2021

Lugar de aplicación: Sub Gerencia de Salud y Sanidad, San Martin de Porres

País: Perú

Población: 204 trabajadores del programa de incentivos

Administración: individual dirigido a cada trabajador

Nivel de Confianza: 95%

Tamaño de Muestra: 120 trabajadores del programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal

Duración: 20 min

Objetivo: Brindar un servicio de calidad al ciudadano

Dimensiones: mecánica y dinámica

Escala de medición: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni si, ni no, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo.

Niveles y rangos: Deficiente (20-46), Moderadamente eficiente (47-73) y Eficiente (74-100)

Valides Estadística: Juicio de Expertos

Ítems: 20

Validez

Es el grado en el que se usa el instrumento para en verdad medir lo que se desea medir. Hernández, Fernández y Baptista (2014) validez es un asunto más complejo, ya que el instrumento utilizado debe alcanzar la medición que la variable pretende medir para ser aplicado.

Todo instrumento de medición debe tener criterios de evaluación previos para ser denominado como válido, y esto debe ser comprobado antes de la aplicación a la muestra de estudio; por lo que debe medir realmente lo que se pretende medir teniendo en cuenta los indicadores, dimensiones y la variable. Para ello en la presente se usó el modelo de validez de contenido con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad; y con la evaluación del juicio de expertos, donde cada instrumento debe ser revisado y cumplir con los criterios respectivos, entendiendo que cada ítem cumpla con su propósito. (Alarcón, 2012)

El instrumento de jueceo fue enviada a un total de 3 jueces expertos.

Tabla 4

Validez de los instrumentos de la Gestión del talento humano y proceso administrativo.

Jueces expertos	Criterios de evaluación			Evaluación final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg. Sonia Lidia Romero Vela	si	si	si	Aplicable
Mg. Jannett Maribel Florez Ibarra	si	si	si	Aplicable
Angel Miguel Villa Meza	si	si	si	Aplicable

Nota: Certificados de validez adjuntos en los anexos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó la prueba piloto, el cual fue enviado a un total de 22 colaboradores, y se analizó para obtener las dimensiones definitivas de instrumento, así como eliminar reactivos que no pertenecieran a ninguna dimensión. Para ello, se generó un Análisis Alfa de Cronbach con el uso del programa estadístico libre para análisis de datos “JASP 0.14.1.0” (ver anexo 5 y 6)

Con sus respuestas se elaboró una base de datos y se analizaron los resultados. Las opciones de respuesta eran: Definitivamente no = 1, No = 2, Indeciso = 3, Si = 4 y Definitivamente si = 5. Al analizar las respuestas se utilizó el sistema “JASP 0.14.1.0”

El instrumento (cuestionario) fueron creados y remitidos de manera online (virtual), por medio de Google Form con 20 items por cada cuestionario, se les solicito que respondieran al cuestionario de manera sincera y anónima en su computadora, celular o Tablet, sin obviar ninguna de las preguntas finalizando y enviando sus repuestas.

En tal sentido, para la obtención de confiabilidad de los datos presentados a través de la encuesta, se hará uso del software estadístico “JASP 0.14.1.0”. Los datos serán ingresados en el software para realizar el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach y el índice de correlación de Sperman. (ver anexo 5 y 6)

Luego se procedió a ingresar las variables y los resultados obtenidos en la encuesta realizada. Continuando con el análisis de datos recolectados, se ingresaron las siguientes opciones: Reliability; Singly-Test Reliability Analysis Cronbach's α . Con la intención de calcular el coeficiente de alfa de Cronbach el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1.

Tabla 5

Coeficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos de evaluación

Estadísticas de Confiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión de Talento Humano	0,795	22
Proceso administrativo	0,889	22

Nota: Resultados Alfa de Cronbach con el uso del programa estadístico JASP 0.14.1.0 adjuntos en los anexos.

En la Tabla 5 se puede apreciar los resultados de la confiabilidad del cuestionario de la variable 1 Gestión de Talento Humano que obtuvo un alfa de cronbach de 0.795, acorde al autor Palella (2012, p.182) es alta, por lo cual se encuentra validado, pues es mayor a 0,61, considerándose una encuesta confiable confirmando la homogeneidad de los ítems del cuestionario, asegurando de esta forma la consistencia de los resultados previamente presentados. Respecto al cuestionario de la variable 2 Proceso Administrativo los resultados de la confiabilidad mediante el valor del alfa de cronbach de 0.889, acorde al autor Palella (2012, p.182) es muy alta, por lo cual se encuentra validado, pues es mayor a 0,61, considerándose una encuesta confiable, asegurando de esta forma la consistencia de los resultados previamente presentados.

3.5. Procedimientos

De los resultados conseguidos por la confiabilidad de los instrumentos, estos fueron aplicados a la muestra seleccionada (120 colaboradores del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - Meta 4, de la Municipalidad de San Martín de Porres), en lo cual gracias al trabajo previo en la confiabilidad se pudo estudiar el

comportamiento de los encuestados, demostrando que para ellos ingresar a dos vínculos online diferentes les era indiferente y solo optaban por responder uno de los cuestionarios obviando el otro.

A partir de esto se tomó por decisión la unión de los dos cuestionarios en un solo vinculo de llenado con 40 ítems en 5 secciones subdivididas por cada dimensión de las 2 variables, el cuestionario fue enviado de forma virtual, por medio de Google Form solicitándoles consentimiento antes de iniciar que respondieran al cuestionario de manera sincera y anónima, precisando que la información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos, y finalizando enviar el resultado sin obviar ninguna de las preguntas.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados conseguidos de la ejecución de los instrumentos de medición, procediendo a su descargar, obteniendo una matriz de datos en Excel que consecutivamente se cargó a un Análisis del programa estadístico libre con el fin de realizar el estudio de datos “JASP 0.14.1.0” (Goss-Sampson, 2019) para obtener las puntuaciones y ser transformadas según los niveles y rangos. En el artículo de Wagenmakers (2018) brinda diferentes funcionalidades bayesianas para su uso y aplicación.

Se procede a realizar la estadística descriptiva de tablas de frecuencias y porcentajes. Así mismo se aplicará el estadístico no paramétrico para la contratación de las hipótesis Rho Spermán por tener la medición en escala tipo ordinal o escala tipo Likert.

Tabla 6

Niveles y frecuencia de la variable 1

Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos		
Gestión del talento humano	20 ítems	Deficiente [20 - 46]	Moderadamente eficiente [47 - 73]	Eficiente [74 - 100]
D1: Internas	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	[10 - 23]	[24 - 37]	[38 - 50]
D2: Externas	P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20	[10 - 23]	[24 - 37]	[38 - 50]

En la tabla 6 se observa las dimensiones de la variable gestión del talento humano; en la cual, la dimensión 1 condiciones internas se encuentran integradas por 14 ítems, a su vez está dividida por los baremos; los cuales fueron establecidos el aplicativo JASP 0.14.1.0, subdivididas en 3 niveles: deficiente (10 a 23), moderadamente eficiente (24 a 37) y eficiente (38 a 50). Continuando con los baremos de la dimensión 2 condiciones externas, se encuentra integrada con 6 ítems y dividida por los baremos, subdivididas bajo los mismos niveles: deficiente (10 a 23), moderadamente eficiente (24 a 37) y eficiente (38 a 50).

Tabla 7

Niveles y frecuencia de la variable 1

Dimensiones		Ítems	Niveles y rangos		
Proceso			Deficiente	Moderadamente eficiente	Eficiente
administrativo		20 ítems			
			[20 - 46]	[47 - 73]	[74 - 100]
D1: Mecánica	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10		[10 - 23]	[24 - 37]	[38 - 50]
D2: Dinámica	P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20		[10 - 23]	[24 - 37]	[38 - 50]

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 7 se observa las dimensiones de la variable proceso administrativo; en la cual, la dimensión 1 mecánicas se encuentran integradas por 14 ítems, a su vez está dividida por los baremos; los cuales fueron establecidos el aplicativo JASP 0.14.1.0, subdivididas en 3 niveles: deficiente (10 a 23), moderadamente eficiente (24 a 37) y eficiente (38 a 50). Continuando con los baremos de la dimensión 2 dinámica, se encuentra integrada con 6 ítems y dividida por los baremos, subdivididas bajo los mismos niveles: deficiente (10 a 23), moderadamente eficiente (24 a 37) y eficiente (38 a 50).

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron las Normas del Manual de Publicación APA en español (7ma edición) para el uso de las citas y referencias; en la cual se respetó el derecho de autoría; también se contó con los permisos pertinentes antes de aplicar los instrumentos de medición.

Asimismo, Wiersmar y Jurs (2008) afirman sobre los aspectos éticos de una investigación cuantitativa deben tener derechos como, consentimiento o aprobación de la participación, ante lo expuesto la cooperación de los colaboradores encuestados se desarrolló siguiendo los criterios de participación voluntaria, con el consentimiento informado bajo el anonimato de cada colaborador. No se manipulo el resultado de las encuestas emitidas para la muestra piloto y muestra de la población conformada por los colaboradores del programa meta 4 de la Municipalidad de San Martin de Porres.

Lo mencionado es original, la información proporcionada por la presente investigación ha sido citada por sus autores y toda información ha sido investigado por mi persona y no se hace uso de presentar falsamente la idea de otros.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

A continuación, se presenta la descripción de los resultados de la variable 1: Gestión de Talento Humano y variable 2: Proceso Administrativo, respectivamente.

Tabla 8

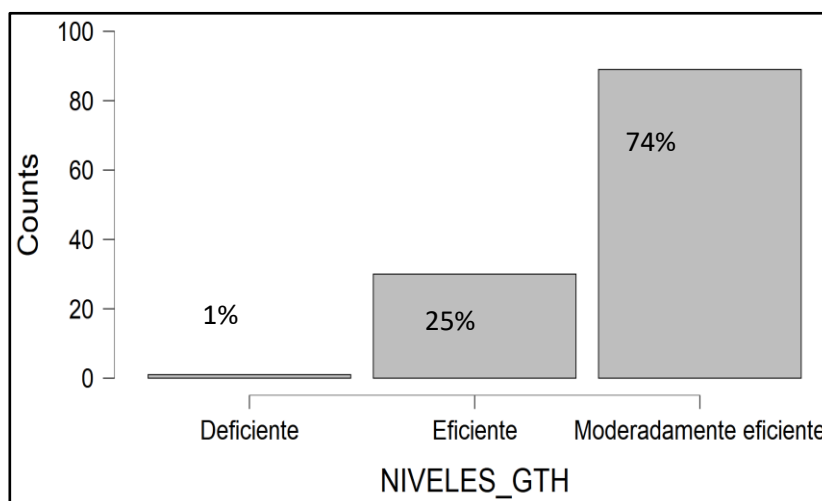
Descripción de los Niveles de la gestión del talento humano

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1%
Eficiente	30	25%
Moderadamente eficiente	89	74%
Total	120	100 %

Nota: Frecuencia y porcentaje para los niveles de gestión del talento humano.

Figura 2

Descripción de los niveles *de la gestión del talento humano*



En la tabla 8 y figura 2, después de aplicar el cuestionario se observó que el 74% de los colaboradores encuestados encuentran en un nivel moderadamente eficiente la forma en que la Municipalidad de San Martín gestiona al talento humano en beneficio de ellos mismos y de la institución para aumentar la calidad del trabajo que estos cumplen; mientras que un 25% lo

considera en un nivel eficiente y la minoría constituida por el 1% lo ve como deficiente.

Variable 2 Proceso administrativo

Tabla 9

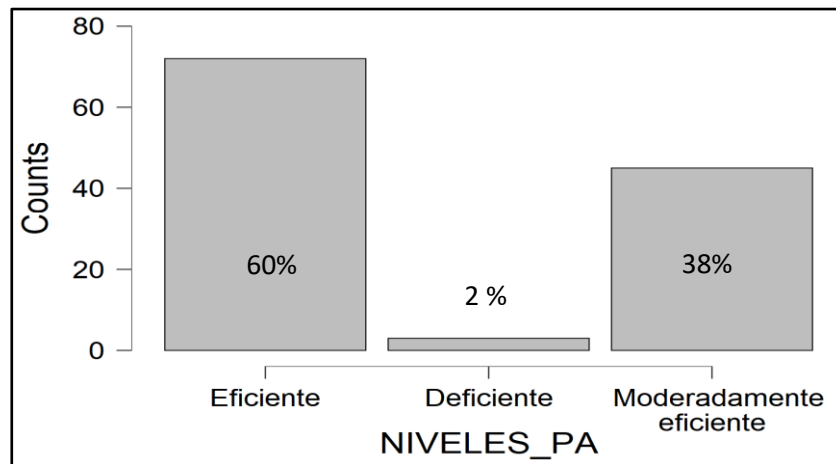
Descripción de los niveles del proceso administrativo

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	72	60 %
Deficiente	3	2%
Moderadamente eficiente	45	38 %
Total	120	100 %

Nota: Frecuencia y porcentaje para los niveles del proceso administrativo.

Figura 3

Descripción de los niveles del proceso administrativo



En la tabla 9 y figura 3, después de aplicar el cuestionario se observó que el 60% de los colaboradores encuestados perciben que el proceso administrativo que realizan, lo ejecutan de forma eficiente y sienten la confianza de la seguridad en su trabajo; por otro lado, el 38% estima un nivel moderadamente eficiente, es decir, considera que aún faltan mejoras para perfeccionar dichos procesos administrativos en los que se desempeñan; finalmente el 2% de los trabajadores lo considera deficiente pues talvez no ha llegado aún a ellos la correcta gestión de talento humano.

Análisis Inferencial – Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre gestión del talento humano y proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021

H0: No existe relación entre gestión del talento humano y proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021

Tabla 10

Correlación de la Gestión de Talento Humano y el Proceso Administrativo

	Muestra (n)	Administración de Procesos	
		Coefficiente de Correlación Spearman	p-valor
Gestión de Talento Humano	120	0.660	0.001

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 10 se observa que existe un vínculo favorable y significativo entre la gestión de talento humano y la administración de procesos en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.660 el cual indicó una correlación positiva considerable (Hernández, et. al., 2014) y $p = 0.001 < 0.05$ por lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

Hipótesis Especificas

Hipótesis Especifica 1.

H0: No existe relación entre las condiciones internas y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021

Ha: Existe relación entre las condiciones internas y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021

Hipótesis Especifica 2.

H0: No existe relación entre las condiciones externas y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021

Ha: Existe relación entre las condiciones externas y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2021

Tabla 11

Correlación de las dimensiones de la variable Gestión de Talento humano con la variable Procesos Administrativos

Participación Ciudadana	Muestra (n)	Procesos Administrativos	
		Coefficiente de Correlación Spearman	p-valor
D-1 Condiciones Internas	120	0.435	0.000
D-2 Condiciones Externas		0.669	0.000

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 11 se observa al correlacionar la dimensión 1 condiciones internas y la variable proceso administrativo que el vínculo favorable entre ellas se afirma a través del coeficiente de correlación de Spearman 0.435 el cual indica una correlación del tipo positivo medio (Hernández, et. al., 2014) y $p = 0.000 < 0.05$ llegando al efecto rechazar la hipótesis nula y por defecto aceptar la hipótesis alterna. Al correlacionar la dimensión 2 condiciones externas y la variable proceso administrativo, se afirma un vínculo favorable entre ellos, a través del coeficiente de correlación de Spearman 0.669 el cual indica una correlación del tipo positivo alto (Hernández, et. al., 2014) y $p = 0.000 < 0.05$ llegando al efecto rechazar la hipótesis nula y por defecto aceptar la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Al analizar y determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres 2021 se debe comprender en un inicio que es la administración del recurso humano, sus dimensiones y alcances. La gestión de recursos o de talento humano actualmente cuenta con cambios conceptuales en el entorno al satisfacer al colaborador para unos resultados eficientes, siendo de gran importancia en una de las políticas de estado, la iniciativa de generar un trabajo optimizado en el ámbito local de manera que la efectividad y eficacia dependen de una buena medida de competencias. En la actualidad, se viene dando mayor importancia a la gestión administrativa en relación con el talento humano ya que la institución es el ente principal para lograr llegar a los objetivos y metas trazados. Las diferentes organizaciones se basan en ideologías propias con la obtención de un solo resultado la mejora y aprovechamiento del rendimiento de los colaboradores para el logro de los objetivos.

De acuerdo con Alles (2007) refirió que las entidades del estado deberían optar en usar y aplicar esta gestión del comportamiento humano, para el personal y servidores públicos. En cambio, desde mi perspectiva la mayor parte de las instituciones no estimulan o incentivan el desarrollo del talento y competencias de los profesionales que laboran e inician con expectativas a corto y largo plazo, dado el caso como es la municipalidad en lo que respecta a su personal el recurso humano no es vista de dicha forma, ellos se sienten obligados por el motivo monetario pero no se hace uso de todas sus habilidades y desaprovechan lo beneficioso que sería si se permitiera un desenvolvimiento a cada uno de ellos.

La gestión de recursos o de talento humano actualmente cuenta con cambios conceptuales en el entorno al satisfacer al colaborador para unos resultados eficientes, siendo de gran importancia en una de las políticas de estado, la iniciativa de generar un trabajo optimizado en el ámbito local de manera que la efectividad y eficacia dependen de una buena medida de competencias. Por otro lado, dentro de la dirección no tradicional del personal, los colaboradores están estimadas a

manera del recurso primordial dentro de la entidad, asimismo tradicionalmente los recursos humanos eran apreciados como un costo que debe ser reducido.

Cuyo objetivo es brindar un servicio de calidad al ciudadano, se busca orientar la percepción determinante de la falta de incentivos para la motivación del desempeño laboral, tales como; las constantes rotaciones del personal, y falta de diálogo oportuno poniendo en omisión una articulación acertada de la gestión, donde se enfatiza un proceso de coordinación, dinámico y sistémico; más aún con un ambiente de colaboración en un espacio de concierto, convenio, para lo cual sin todo ello la incorrecta utilización de procedimientos para recompensar al personal genera inconformidad y baja dedicación, convergiendo a que el personal esté poco motivado, sin eficacia al momento del progreso de la misión y visión institucional y no genere un trabajo en equipo aportando un valor significativo para el desarrollo de la entidad pública.

Según los resultados descriptivos e inferenciales en marco al **objetivo general** se obtuvo que en la variable gestión del talento humano el 74% de los colaboradores encuestados encuentran en un nivel moderadamente eficiente la forma en que la Municipalidad gestiona al talento humano en beneficio de ellos mismos y de la institución para aumentar la calidad del trabajo que estos cumplen; mientras que un 25% lo considera en un nivel eficiente y la minoría constituida por el 1% lo ve como deficiente; así mismo en la variable proceso administrativo el 60% de los encuestados perciben que el proceso administrativo lo ejecutan de forma eficiente; por otro lado, el 38% estima un nivel moderadamente eficiente; finalmente el 2% de los trabajadores lo considera deficiente pues talvez no ha llegado aún a ellos la correcta gestión de talento humano.

De los resultados obtenidos, se analizará el siguiente objetivo general; determinar qué relación existe entre la gestión del talento Humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres 2021. Acorde a ello, Alvarado y Mendoza (2018) identifica la poca importancia que se le da a las instituciones públicas al talento humano en beneficio a la mejora del desempeño laboral, siendo así como nos muestran a través de su investigación que los colaboradores demuestran un interés por generar un proceso

administrativo por obligación y no por ética laboral, dando como consecuencia constantes cambios, un trato conformista y poca eficiencia al trato del administrado.

En ese mismo contexto, Andía y Herrera (2019), evidencian la dependencia existencial del desempeño laboral para el óptimo proceso administrativo fortaleciendo y desarrollando la productividad del activo humano, es decir si no nutro a mi colaborador de manera interna o externa, él se sentirá poco motivado, con pocas expectativas, deslealtad ante la institución. Necesario es precisar que, si bien el talento humano ha sido reconocido y con el paso de los tiempos se han manifestado distancias formas de perfeccionar el modelo de gestión este ha superado a la tradicional administración de los colaboradores.

Al analizar el **objetivo específico 1**: Demostrar qué relación existe entre las condiciones internas y el proceso administrativo para el cumplimiento de los incentivos laborales; dentro de las conclusiones de Anastasio (2020) reconoce la relación de la motivación hacia el personal y el generar reconocimiento de las competencias de cada colaborador, enmarcando una relevante relación existencial dentro de la influencia de la gestión del talento humano, cuya muestra de 165 colaboradores se demostró la relación positiva significativa en comparación de la presente investigación con 120 colaboradores pero aun así demuestran que ocupan un porcentaje alto la motivación como factor influyente en el mejoramiento del talento humano, y se concuerda que ambas municipalidades en el ámbito de investigación enfrentan grandes y variados cambios es por eso que los trabajadores deben tener de conocimiento que la institución se preocupa por ellos, y no solo exigir resultados o logros de las metas bajo una presión constante. El proceso para generar la adecuada gestión del talento humano debe de ser integral, tal como refiere en sus resultados Anastasio haciendo mención que se debe tener en cuenta 3 aspectos principales conocimientos, habilidades y destrezas tal como se muestra en la presente con relación a la dimensión interna.

Por otro lado, Castro (2020) asegura que una buena capacitación al personal de trabajo genera una buena motivación para conseguir como resultado un buen desempeño laboral ya que en el ambiente situacional de la investigación aún existe deficiencias en las dimensiones de motivación y ambiente laboral; para lo cual concuerda con las bases teóricas interpretadas en la presente investigación donde se dilucida que los objetivos de la organización aprovechadas por los conocimientos y habilidades del talento a través de actitudes, motivaciones y reconocimientos, llegan a convertirse en el desempeño efectivo del proceso de gestión, aplicando estrategias a favor mutuo de la organización y del colaborador, logrando a su vez la satisfacción permitiendo revelar conocimientos y talentos.

Igualmente, Maldonado (2020), comprueba los distintos niveles de gestión del talento humano dentro del ambiente municipal, siendo la aceptación de cambios y obteniendo fuertes resultados favorecedores para las condiciones internas sobre las capacitaciones a su personal y la calidad de satisfacción obteniéndose actitudes favorecedoras para la institución; lo cual por su parte, Cuesta (2010) afirma que la gestión de talento de la mano con el conocimiento, es la administración de los individuos que laboran en la organización bajo un enfoque estratégico requiriendo patrones conceptuales posibilitando y reflejando funcionalidad, dimensionando al talento humano con características que los individuos trabajan, bajo las normas organizacionales, tipo de liderazgo, valores de la empresa (cultura organizacional), con leyes y valores de la sociedad.

De modo similar, Chiang (2015) demostró correlaciones positivistas de satisfacción y desempeño de los funcionarios de una institución municipal, ya que encontraron evidencias que en dicho lugar tienen una excelente gestión municipal, por ello en mira a seguir creciendo y no abandonar la eficiente administración reforzando las políticas de la institución, tomaron el interés por identificar la relación del desempeño laboral y la satisfacción, dando así la preocupación por mantener las relaciones interpersonales que mantienen una armonía de un ambiente laboral, a su vez se reconoció la poca atención que tienen los mismo colaboradores por reconocer el reglamento de condiciones de trabajo.

Por su parte concuerdan con Castro (2010) que reconoce las correlaciones positivas del clima laboral con la productividad del trabajo, a su vez refiere que las políticas y prácticas de la importancia de la gestión del colaborador o del talento humano en los distintos países se van a diferenciar acorde a su ideología cultural, grupo de interés, tendencias. Es por ello, que la investigación de Chiang (2015) ubicada en Chile denota tan altos resultados a favor de la satisfacción laboral; puesto que en el país la gestión de carrera, la formación, desarrollo de nuevos líderes, el comportamiento de la potencia laboral forma parte del porcentaje de lo que priorizan en relación con la gestión del talento.

Al analizar el **objetivo específico 2:** Demostrar qué relación existe entre las condiciones externas y el proceso administrativo para el cumplimiento de los incentivos laborales; dentro de las conclusiones de Ramírez (2019) reconoce a la administración competitiva humana bajo el enfoque estratégico, aplicando enfoques en el proceso de la gente proporcionando reconocimiento, generando estrategias organizacionales enfocadas a las condiciones de los empleados ofreciendo desarrollo profesional para beneficiarlos a futuro, así el colaborador pueda sentir una garantía integral en futuras circunstancias laborales.

Así mismo, EAE Business School (2020) describe el indicador fundamental que da continuidad al proceso de gestión del talento humano afirmando que el desarrollo de nuevas y mejores políticas de afinidad del talento; siendo un clima laboral idóneo para los colaboradores, reconociendo el papel como recurso humano fundamental para la organización, ofreciéndoles un desarrollo profesional esto se verá fuertemente reflejado en el desarrollo de la organización, con el fin de conocer el valor que del capital humano a su reconocer cuales son las tendencias mas sobresalientes ejercidas por recursos humanos, cuyas dimensiones están establecidas como la atracción, la vinculación, el desarrollo y la desvinculación, contrastando un lado diferente pero coherente para el enfoque del talento humano demostrando como en otros países sus estrategias nos superan y tienen una perspectiva a largo plazo. Con respecto a ellos, Agudelo (2019) describe el

reconocimiento de los lineamientos estratégicos enfocados a una visión compartida, los cuales deben ser reforzados y sensibilizados insertados en los planes estratégicos, estos lineamientos sirviendo para la motivación mediante la incorporación de las condiciones de trabajo, del reconocimiento y del desarrollo profesional en relación con la institución. Asimismo, precisar tener los recursos para desarrollar y planificar de acuerdo con los presupuestos establecidos en beneficio al recurso humano enfocados a la obtención de los planes estratégicos. Paralelamente, Cuesta (2010) refiere a los elementos del entorno de la persona con las condiciones del grupo de interés, al desarrollo personal, a la actitud en la permanencia de la organización asimismo incluyendo el ambiente físico y humano del desarrollo del trabajo, para la proyección profesional, asimismo demostró que el talento humano llega a ser considerado como el factor primordial de la actividad empresarial, se convierte y conceptualiza como un activo para la empresa; asumiendo así diversas actividades enlazadas con la organización laboral, acentuando actividades dando inicio con un inventario de personal, para luego ser seleccionado bajo una evaluación de desempeño; considerando los planes de comunicación, los estudios de clima y motivación, la organización, la seguridad e higiene del ambiente laboral, auditoría, etc.

VI. CONCLUSIONES

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres 2021, con un coeficiente de correlación Spearman de 0.660 el cual indicó una correlación positiva considerable y $p = 0.001 < 0.05$; lo que es lo mismo decir, a mayor gestión del talento es mayor o mejora el proceso administrativo de los colaboradores.

Existe relación positiva y significativa entre las condiciones internas y el proceso administrativo de los incentivos laborales, con un coeficiente de correlación Spearman 0.435 el cual indica una correlación del tipo positivo medio y $p = 0.000 < 0.05$; lo que es lo mismo decir, a mayor enfoque en los conocimientos, habilidades y motivaciones del talento humano mayor será mayor la eficacia del proceso administrativo.

Existe relación positiva y significativa entre condiciones externas y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres 2021, coeficiente de correlación de Spearman 0.669 el cual indica una correlación del tipo positivo alto y $p = 0.000 < 0.05$; lo que es lo mismo decir, a mayor enfoque en el clima laboral, desarrollo profesional, reconocimiento del talento humano mayor será mayor la eficacia del proceso administrativo.

VII. RECOMENDACIONES

A la institución, reconocer la importancia del talento humano dentro de los programas enfocadas en la mejora de la gestión municipal de San Martín de Porres, generar estrategias, iniciando por definir los objetivos trazados de manera personal y a su vez los objetivos del programa, identificar cuáles serán los incentivos que motiven a los colaboradores, analizarlas y seleccionar las accesibles o aplicables para la institución y depurar las que no sean factibles, conocer a los colaboradores de manera más profunda y comunicarse con efectividad lo que ellos quieren y necesitan para una satisfacción; el cual a su vez ayudara a una mejor fluidez de comunicación entre jerarquías.

Al departamento de recursos humanos, mejorar el ambiente laboral con mayor comodidad con un mobiliario adecuado con sillas ergonómicas permitiendo una mejor postura, mesas cómodas de tamaño y altitud adecuadas para el colaborador, mejorar la limpieza de las oficinas con un personal permanente que ingrese en horarios que no estén dentro de faena laboral, mejorar la iluminación cambiando los focos fluorescentes que ya no funcionan e instalando bombillas LED adecuadas evitando el exceso de luz, agregar lámparas propias para el uso de las laptops en momentos necesarios, una adecuada climatización y ventilación para evitar enfermedades posteriores, pero sobre todo priorizar en la compra de nuevos equipos tecnológicos (computadoras, teclado, mouse, impresora) con mayor capacidad y resistencia ya que para las funciones de cada colaborador eso es indispensable, a su vez mejorar una conexión a internet estable y sin limitaciones, permitiendo el desarrollo y beneficio del programa de incentivos, ya que estas condiciones externas permitirán el crecimiento y alentarán la confianza del colaborador hacia la institución.

A la administración, incentivar la unión laboral con la integración de un programa de coaching grupal dirigido a los colaboradores de manera mensual, generar un crecimiento profesional analizando sus perfiles vocacionales y un estudio de intereses a largo plazo, diseñar un plan de incentivos dirigido a las perspectivas de cada colaborador, ya que de esta forma se verá reconocido y motivado; a su vez se generara un desarrollo y crecimiento de la institución dando

así la preocupación por mantener las relaciones interpersonales que mantienen una armonía de un ambiente laboral.

A la institución, considerar los resultados de la presente para valorar la gestión del talento en beneficio de los procesos administrativos de la Municipalidad, a su vez programar y estandarizar jornadas de capacitación en horarios de faena laboral de manera bimestral en las que fortalezcan las habilidades y conocimientos del colaborador.

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *DORA*.
doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la investigación científica. doi:ISBN: 978-9942-24-093-4
- Alarcón Alarcón, R. (2012). *Psicología positiva*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFÉ. Obtenido de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/psicologia/publicacion_psicologia_positiva_virtual.pdf
- Alles, M. A. (2007). *comportamiento organizacional* (1er ed.). Buenos Aires : Granica: Ediciones Granica S.A. doi:I.S.B.N. 950-641-499-3
- Alvarado Mateo, M. &. (2018). Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Yauli La Oroya, 2018. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.od.....3056..5d1c05f756a290f216f2eedb1defbd5c&lang=es&site=eds-live>
- Anastacio Vallejos Carla Arleen, G. Y. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019. *DOAJ*.
doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Andia Lerena W., H. N. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana – Arequipa 2019. *Scielo*.
- Ángeles Suárez, N., Bacigalupo Vargas, J., Bardález del Águila, E., Campana Morales, Y., Cuba Bustinza, E., Diez Hurtado, A., . . . Zuloeta Bonilla., J.

- (2012). La investigación económica y social en el Perú. *Consortio de Investigación Económica y Social, CIES*. doi:ISBN: 978-612-4099-28-1
- Benjamin, D. B. (2018). Redefinir la significación estadística. *Nat Hum Behav* 2. doi:<https://doi.org/10.1038/s41562-017-0189-z>
- Calderón Hernández, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503102>
- Capital Humano, R. d. (2021). La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020. *Capital Humano*. doi:ISSN:1130-8117
- Carrasco Diaz, S. (2009). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. San Marcos E.I.R.L. TDA. doi:ISBN: 978-9972-38-344-1
- Carrión, J. (2019). Takeoff and Turbulence in Modernizing Peru. *Latin American Research Review*. doi:<http://doi.org/10.25222/larr.416>
- Castro Mori Karen Olinda, D. B. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chavez Moreno, E. A., Vega Lopez, A., Flores Ortiz, M. V., & Randall Ramirez, L. (2016). Comparative Study Of The Level 5 Leadership Model Applied To Managing Human Talent In Public Administration Of Costa Rica, Estudio Comparativo Del Modelo De Liderazgo Nivel 5 Aplicado A La Gestion Del Talento Humano En La Administracion Publica De Tres Mu. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/ibf/riafin/v9y2016i7p33-37.html>
- Chiang Vega María Margarita, S. M. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos* (Oitava edición ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. doi:ISBN 970-10-6104-7
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Septima edición ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES DE C.V. doi:ISBN: 978-970-10-5500-7
- Collings, D., Hugh Scullion, & Caligiú, P. (2018). *Global Talent Management* (2nd Edition ed.). doi:<https://doi.org/10.4324/9781315200170>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Daza Alexander, V. J. (2019). Human Talent Management and Quality of the Educational Service in Public Universities of the Caribbean Region of Colombia. (English). *Revista Espacios*. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=141122540&lang=es&site=eds-live>.
- EAE Business School. (2020). Barómetro DCH Lagesión del talento humano en España y Latinoamérica 2020. doi:ISBN: 978-84-17476-91-5
- Espín Oleas, M., Zula Cujano, J., Espín Moya, E., & Carrión Erazo, L. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales*. doi:ISSN: 1988-7833.
- Forum, W. E. (2018). *Informe Global de Capital Humano 2017*. Obtenido de <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>
- Galindo Camacho, M. (2016). *Teoría de la Admnsitración Pública*. Mexico: Porrúa. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?sequence=1>

- Goss-Sampson, M. A. (2019). Análisis estadístico con JASP: Una guía para estudiantes. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10609/102926>
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- J., T. (2016). *La modernización administrativa: el marco jurídico de la Gestión Pública*. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S. I. doi:ISBN: 8416466211, 9788416466214
- Jiménez Ramírez, L. y. (s.f.). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestion humana en las empresas. *Proyecta*. 3 (1). (3). Obtenido de Recuperado a partir de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>
- Keetl, D. (2020). *Politics of the Administrative Process 8th*. 8th, Eighth. doi:ISBN: 978-1-5443-7431-4 (9781544374314)
- Kettl , D., & Bergerson, P. (2012). Review of The Politics of the Administrative Process. *Journal of Public Affairs Education*. doi:10.1080 / 15236803.2012.12001714
- Lluís J., T. G. (2004). *Teoría del conocimiento*. Maite Simon.
- Maldonado Victor, R. W. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay- Huancayo. *SCIÉND*O. doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>
- MENDENHALL, W. S. (2006). *Elementos de muestreo*. Madrid, España: Edicion Española.
- Mendoza Zamora, W. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominios de las ciencias*. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>.

- Munch Galindo, L. (2012). *Métodos y técnicas de investigación* (2da ed.). Mexico: Trillas. Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=7740>
- Ñaupas Paitán Humberto, M. M. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redaccion de la Tesis* (4ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. doi:ISBN: 978-958-762-188-4
- OECD Public Governance Reviews. (2017). *Public Procurement in Peru: Reinforcing Capacity and Co-ordination*. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/9789264278908-en>
- Paulston, R. (2014). *Society, Schools and Progress in Peru: The Commonwealth and International*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ex-oBQAAQBAJ&lpg=PA191&dq=Peruvian%20Ministry%20of%20Labor&pg=PA192#v=onepage&q=Peruvian%20Ministry%20of%20Labor&f=false>
- Reynier, R., Cesar, E., Gladis, R., & Alfredo, H. (s.f.). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. 2019. doi:10.4067/S0718-07642019000600167
- Romero Parra, L., & Salcedo Lara, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Ruiz, A. (2018). El Informe Mundial de la Felicidad y estado en el Perú. *Infocapital humano*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/327382390_Revista_Infocapital_humano_Titulo_El_Informe_Mundial_de_la_Felicidad_y_estado_en_el_Peru
- Ruiz, A. (2018). *RRHH Digital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/editorial/132768/la-importancia-del-capital-humano-en-las-naciones>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Tejada Zabaleta, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe, Redalyc*. doi:ISSN: 0123-417X.
- Toro Jaramillo, I., & Parra Ramírez, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación : investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT. doi:ISBN: 958-8281-11-3
- Torres Balcázar, V. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *PUCP*. doi:urn:issn:2415-2498
- Víctor Maldonado, W. R. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay- Huancayo. *Sciéndo*, 23(3). doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistência

Título: Gestión del talento humano en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martin de Porres, 2021

Autor: Br. Yira A. Zaconetta Durand

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martin de Porres, 2021?</p> <p>Problemas Secundarios:</p> <p>¿De qué manera las condiciones internas se relacionan en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martin de Porres, 2021?</p> <p>¿De qué manera las condiciones externas se relacionan en el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad San Martin de Porres, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales de la Municipal de San Martin de Porres, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Demostrar que relación existe entre las condiciones internas y el proceso administrativo para el cumplimiento del de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martin de Porres, 2021</p> <p>Demostrar que relación existe entre las condiciones externas para el cumplimiento del de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martin de Porres, 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martin de Porres, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre las condiciones internas y el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martin de Porres, 2021.</p> <p>Existe relación entre las condiciones externas y el proceso administrativo de los incentivos laborales, Municipalidad de San Martin de Porres, 2021.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			*condiciones internas	* conocimientos * habilidades * motivaciones * actitudes	10 ítems	1. muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni si, ni no 4. de acuerdo 5. muy de acuerdo	Ordinal: Deficiente (20-46) Moderadamente eficiente (47-73) Eficiente (74-100)
*condiciones externas	* clima laboral * desarrollo profesional * condiciones de trabajo * reconocimiento	10 ítems					

			Variable 2: Proceso administrativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Mecánica	Planeación Organización	10 ítems	1. muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni si, ni no	Ordinal: Deficiente (20-46) Moderadamente eficiente (47-73) Eficiente (74-100)
Dinámica	Dirección Control	10 ítems	4. de acuerdo 5. muy de acuerdo				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Correlativa Diseño: No experimental Método: Estadístico Hipotético deductivo.	Población: Conformada por 204 trabajadores que laboran en el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia, de la Municipalidad de San Martín de Porres. Tipo de muestreo: Se elaborará la entrevista en todo el desarrollo de la investigación, cuya muestra será seleccionada por un muestreo probabilístico aleatorio simple. Tamaño de muestra: 120 colaboradores.	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Escala Likert ordinal Instrumentos: encuestas Autor: Armando Cuesta Santos Año: 2010 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:	DESCRIPTIVA: El estadístico no paramétrico para la contratación de las hipótesis Rho Spearman por tener la medición en escala tipo ordinal o escala tipo Likert. Variable Gestión del talento humano: 74% se encuentran en un nivel moderadamente; mientras que un 25% lo considera en un nivel eficiente y la minoría constituida por el 1% lo ve como deficiente. Variable proceso administrativo: 60% de los colaboradores lo ejecutan de forma eficiente, el 38% estima un nivel moderadamente eficiente; finalmente el 2% de los trabajadores lo considera deficiente pues tal vez no ha llegado aún a ellos la correcta gestión de talento humano. INFERENCIAL: Con un coeficiente de correlación de 0.660 el cual indicó una correlación positiva considerable (Hernández, et. al., 2014) y $p= 0.001 < 0.05$ por lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.				

Anexo 2: Encuesta Cuestionario Gestión del talento Humano

VARIABLE: Gestión del talento humano							
Dimens iones	Indicadores		1	2	3	4	5
Internas	1	considera que su participación en las decisiones del trabajo es satisfactoria					
	2	Para que usted pueda cumplir las tareas actuales, requieren un esfuerzo muy grande					
	3	Considera que el trabajo que realiza es de su interés					
	4	Considera que el ritmo de trabajo en su puesto generalmente es intensivo					
	5	Considera que no hay motivación por el trabajo en su área					
	6	Para usted, el salario que reciben los trabajadores en esta área es más bajo que en otras.					
	7	Considerando el aporte y el esfuerzo que usted realiza en el trabajo, el salario que gana es apropiado					
	8	El tipo de tarea que usted realiza en su ámbito laboral es una de las más importante					
	9	Considera que la calidad de trabajo que tiene que cumplir es más de lo que puede hacer					
	10	Las condiciones existentes en su puesto de trabajo las considera buenas					
Externas	11	Considera que la organización de su puesto de trabajo es buena					
	12	Los recursos administrativos que usted utiliza en su trabajo tienen una calidad buena					
	13	Con la administración de tu área se halla satisfecho					
	14	Desde que está trabajando en esta área, considera ha tenido oportunidades de mejorar					
	15	Se siente usted estimulado a emular con los demás compañeros de trabajos					
	16	Considera que no hay cordialidad ni apoyo entre los miembros del equipo					
	17	Considera que, al darle una tarea a realizar en su puesto de trabajo se le explica de forma tal que usted entiende bien lo que tiene que hacer					
	18	Considera que se reconoce el trabajo de los miembros y se les estimula positivamente					
	19	Considera que se debe dar a conocer a los colaboradores más eficientes, así como los más retrasados y las deficiencias					
	20	Cuando cumple eficientemente con su trabajo, le gusta que este sea de conocimiento del resto de colaboradores					

Anexo 3: Encuesta de Medición del Proceso Administrativo

VARIABLE: Proceso Administrativo							
Dimen siones	Indicadores		1	2	3	4	5
Mecánica	1	Considera que en la entidad que labora realiza procesos de planeación mensual					
	2	Para usted la entidad planifica los recursos para alcanzar las metas					
	3	La gestión estimula a los colaboradores para el logro de los objetivos					
	4	Considera adecuado la línea de comunicación en su entidad					
	5	La entidad capacita constantemente a su personal con el fin de mejorar					
	6	Conoce usted la guía para el cumplimiento de la meta 4 Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia					
	7	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales					
	8	Considera que la entidad le proporciona los insumos necesarios para cumplir sus funciones					
	9	Considera apropiado el control del desempeño del personal que labora en el cumplimiento de la meta 4					
	10	Están definidas y delimitadas las responsabilidades de los colaboradores					
Dinámica	11	Existe una óptima relación entre la administración y el personal					
	12	Se informa a todos los colaboradores administrativos los planes y planificaciones del programa meta 4					
	13	Se da confianza los colaboradores para expresar sus comentarios y recomendaciones					
	14	La entidad brinda las condiciones para que realicen las actividades laborales					
	15	La entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal					
	16	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata					
	17	Se realizan informes, indicadores de objetivos a fin de tomar decisiones					
	18	La entidad realiza un control de calidad de los servicios que realiza					
	19	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores					
	20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas					

Anexo 4: Validez de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: INTERNAS								
1	Considera que su participación en las decisiones del trabajo es satisfactoria	X		X		X		
2	Para que usted pueda cumplir las tareas actuales, requieren un esfuerzo muy grande	X		X		X		
3	Considera que el trabajo que realiza es de su interés	X		X		X		
4	Considera que el ritmo de trabajo en su puesto generalmente es intensivo	X		X		X		
5	Considera que no hay motivación por el trabajo en su área	X		X		X		
6	Para usted, el salario que reciben los trabajadores en esta área es más bajo que en otras	X		X		X		
7	Considerando el aporte y el esfuerzo que usted realiza en el trabajo, el salario que gana es apropiado	X		X		X		
8	el tipo de tarea que usted realiza en su ámbito laboral es una de las más importantes	X		X		X		
9	Considera que la calidad de trabajo que tiene que cumplir es más de lo que puede hacer.	X		X		X		
10	Las condiciones existentes en su puesto de trabajo las considera buenas	X		X		X		
DIMENSION 5: EXTERNAS								
11	Considera que la organización de su puesto de trabajo es buena	X		X		X		
12	Los recursos administrativos que usted utiliza en su trabajo tienen una calidad buena	X		X		X		
13	Con la administración de tu área se halla satisfecho	X		X		X		
14	Desde que está trabajando en esta área, considera ha tenido oportunidades de mejorar	X		X		X		
15	Se siente usted estimulado a emular con los demás compañeros de trabajos	X		X		X		
16	Considera que no hay cordialidad ni apoyo entre los miembros del equipo	X		X		X		
17	Considera que, al darle una tarea a realizar en su puesto de trabajo se le explica de forma tal que usted entiende bien lo que tiene que hacer	X		X		X		
18	Considera que se reconoce el trabajo de los miembros y se les estimula positivamente.	X		X		X		
19	Considera que se debe dar a conocer a los colaboradores más eficientes, así como los más retrasados y las deficiencias.	X		X		X		
20	Cuando cumple eficientemente con su trabajo, le gusta que este sea de conocimiento del resto de colaboradores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025
Especialidad del validador: Metodólogo

de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.
DNI: 40117025

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Proceso administrativo

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: MECANICA								
1	considera que en la entidad que labora realiza procesos de planeación mensual	X		X		X		
2	para usted la entidad planifica los recursos para alcanzar las metas	X		X		X		
3	la gestión estimula a los colaboradores para el logro de los objetivos	X		X		X		
4	considera adecuada la línea de comunicación en su entidad	X		X		X		
5	la entidad capacita constantemente a su personal con el fin de mejorar	X		X		X		
6	conoce usted la guía para el cumplimiento de la meta 4 Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia	X		X		X		
7	la entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	X		X		X		
8	considera que la entidad le proporciona los insumos necesarios para cumplir sus funciones	X		X		X		
9	considera apropiado el control del desempeño del personal que labora en el cumplimiento de la meta 4	X		X		X		
10	están definidas y delimitadas las responsabilidades de los colaboradores	X		X		X		
DIMENSION 2: DINAMICA								
11	existe una óptima relación entre la administración y el personal	X		X		X		
12	se informa a todos los colaboradores administrativos los planes y planificaciones del programa meta 4.	X		X		X		
13	se da confianza los colaboradores para expresar sus comentarios y recomendaciones	X		X		X		
14	la entidad brinda las condiciones para que realicen las actividades laborales	X		X		X		
15	la entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal	X		X		X		
16	se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata	X		X		X		
17	se realizan informes, indicadores de objetivos a fin de tomar decisiones	X		X		X		
18	la entidad realiza un control de calidad de los servicios que realiza	X		X		X		
19	la administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores	X		X		X		
20	la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025
Especialidad del validador: Metodólogo

de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.
DNI: 40117025

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONE / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERNA								
1	Considera que su participación en las decisiones del trabajo es satisfactoria	x		x		x		
2	Para que usted pueda cumplir las tareas actuales, requieren un esfuerzo muy grande	x		x		x		
3	Considera que el trabajo que realiza es de su interés	x		x		x		
4	Considera que el ritmo de trabajo en su puesto generalmente es intensivo	x		x		x		
6	Considera que no hay motivación por el trabajo en su área	x		x		x		
8	Para usted, el salario que reciben los trabajadores en esta área es más bajo que en otras	x		x		x		
7	Considerando el aporte y el esfuerzo que usted realiza en el trabajo, el salario que gana es apropiado	x		x		x		
8	el tipo de tarea que usted realiza en su ámbito laboral es una de las más importantes	x		x		x		
9	Considera que la calidad de trabajo que tiene que cumplir es más de lo que puede hacer.	x		x		x		
10	Las condiciones existentes en su puesto de trabajo las considera buenas	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: EXTERNA								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Considera que la organización de su puesto de trabajo es buena	x		x		x		
12	Los recursos administrativos que usted utiliza en su trabajo tienen una calidad buena	x		x		x		
13	Con la administración de tu área se halla satisfecho	x		x		x		
14	Desde que está trabajando en esta área, considera ha tenido oportunidades de mejorar	x		x		x		
16	Se siente usted estimulado a emular con los demás compañeros de trabajo	x		x		x		
16	Considera que no hay cordialidad ni apoyo entre los miembros del equipo	x		x		x		
17	Considera que, al darle una tarea a realizar en su puesto de trabajo se le explica de forma tal que usted entiende bien lo que tiene que hacer	x		x		x		
18	Considera que se reconoce el trabajo de los miembros y se les estimula positivamente.	x		x		x		
19	Considera que se debe dar a conocer a los colaboradores más eficientes, así como los más retrasados y las deficiencias.	x		x		x		
20	Cuando cumple eficientemente con su trabajo, le gusta que éste sea de conocimiento del resto de colaboradores	x		x		x		

Observaciones precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Flórez Ibarra Janneth
Especialidad del validador: Metodólogo

de julio del 2021



Firma del Experto Informante.
DNI:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Proceso administrativo

Nº	DIMENSIONE / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MECÁNICA								
1	considera que en la entidad que labora realiza procesos de planeación mensual	x		x		x		
2	para usted la entidad planifica los recursos para alcanzar las metas	x		x		x		
3	la gestión estimula a los colaboradores para el logro de los objetivos	x		x		x		
4	considera adecuado la línea de comunicación en su entidad	x		x		x		
6	la entidad capacita constantemente a su personal con el fin de mejorar	x		x		x		
8	conoce usted la guía para el cumplimiento de la meta 4 Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia	x		x		x		
7	la entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	x		x		x		
8	considera que la entidad le proporciona los insumos necesarios para cumplir sus funciones	x		x		x		
9	considera apropiado el control del desempeño del personal que labora en el cumplimiento de la meta 4	x		x		x		
10	están definidas y delimitadas las responsabilidades de los colaboradores	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DINÁMICA								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	existe una óptima relación entre la administración y el personal	x		x		x		
12	se informa a todos los colaboradores administrativos los planes y planificaciones del programa meta 4.	x		x		x		
13	se da confianza los colaboradores para expresar sus comentarios y recomendaciones	x		x		x		
14	la entidad brinda las condiciones para que realicen las actividades laborales	x		x		x		
16	la entidad promueve una adecuada comunicación a todo el personal	x		x		x		
18	se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallos y se solucionan de manera inmediata	x		x		x		
17	se realizan informes, indicadores de objetivos a fin de tomar decisiones	x		x		x		
18	la entidad realiza un control de calidad de los servicios que realiza.	x		x		x		
19	la administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores	x		x		x		
20	la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	x		x		x		

Observaciones precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Flórez Ibarra Janneth
Especialidad del validador: Metodólogo

de julio del 2021



Firma del Experto Informante.
DNI:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERNAS								
1	Considera que su participación en las decisiones del trabajo es satisfactoria	X		X		X		
2	Para que usted pueda cumplir las tareas actuales, requieren un esfuerzo muy grande	X		X		X		
3	Considera que el trabajo que realiza es de su interés	X		X		X		
4	Considera que el ritmo de trabajo en su puesto generalmente es intensivo	X		X		X		
5	Considera que no hay motivación por el trabajo en su área	X		X		X		
6	Para usted, el salario que reciben los trabajadores en esta área es más bajo que en otras	X		X		X		
7	Considerando el aporte y el esfuerzo que usted realiza en el trabajo, el salario que gana es apropiado	X		X		X		
8	el tipo de tarea que usted realiza en su ámbito laboral es una de las más importante	X		X		X		
9	Considera que la calidad de trabajo que tiene que cumplir es más de lo que puede hacer.	X		X		X		
10	Las condiciones existentes en su puesto de trabajo las considera buenas	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: EXTERNAS								
11	Considera que la organización de su puesto de trabajo es buena	X		X		X		
12	Los recursos administrativos que usted utiliza en su trabajo tienen una calidad buena	X		X		X		
13	Con la administración de su área se halla satisfecho	X		X		X		
14	Desde que está trabajando en esta área, considera ha tenido oportunidades de mejorar	X		X		X		
15	Se siente usted estimulado a emular con los demás compañeros de trabajos	X		X		X		
16	Considera que no hay cordialidad ni apoyo entre los miembros del equipo	X		X		X		
17	Considera que, al darle una tarea a realizar en su puesto de trabajo se le explica de forma tal que usted entiende bien lo que tiene que hacer	X		X		X		
18	Considera que se reconoce el trabajo de los miembros y se les estimula positivamente.	X		X		X		
19	Considera que se debe dar a conocer a los colaboradores más eficientes, así como los más retrasados y las deficiencias.	X		X		X		
20	Cuando cumple eficientemente con su trabajo, le gusta que este sea de conocimiento del resto de colaboradores	X		X		X		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia) Muy insuficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr. Angel Miguel Villa Mejia DNI: 4410191

Especialidad del validador: **Temático**
CB de Julio de 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es coherente, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE URUBAMBO
DNI: 4410191

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Proceso administrativo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MECÁNICA								
1	considera que en la entidad que labora realiza procesos de planeación mensual	X		X		X		
2	para usted la entidad planifica los recursos para alcanzar las metas	X		X		X		
3	la gestión estimula a los colaboradores para el logro de los objetivos	X		X		X		
4	considera adecuado la línea de comunicación en su entidad	X		X		X		
5	la entidad capacita constantemente a su personal con el fin de mejorar	X		X		X		
6	conoce usted la guía para el cumplimiento de la meta 4 Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia	X		X		X		
7	la entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	X		X		X		
8	considera que la entidad le proporciona los insumos necesarios para cumplir sus funciones	X		X		X		
9	considera apropiado el control del desempeño del personal que labora en el cumplimiento de la meta 4	X		X		X		
10	están definidas y delimitadas las responsabilidades de los colaboradores	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DINÁMICA								
11	existe una óptima relación entre la administración y el personal	X		X		X		
12	se informa a todos los colaboradores administrativos los planes y planificaciones del programa meta 4.	X		X		X		
13	se da confianza los colaboradores para expresar sus comentarios y recomendaciones	X		X		X		
14	la entidad brinda las condiciones para que realicen las actividades laborales	X		X		X		
15	la entidad promueve una adecuada comunicación a todo el personal	X		X		X		
16	se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata	X		X		X		
17	se realizan informes, indicadores de objetivos a fin de tomar decisiones	X		X		X		
18	la entidad realiza un control de calidad de los servicios que realiza.	X		X		X		
19	la administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores	X		X		X		
20	la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	X		X		X		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia) Muy insuficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr. Angel Miguel Villa Mejia DNI: 4410191

Especialidad del validador: **Temático**
CB de Julio de 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es coherente, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE URUBAMBO
DNI: 4410191

Anexo 5: Confiabilidad variable 1 - Análisis Alfa de Cronbach con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0

confiabilidad 1* (C:\Users\HOME\Documents\GESTION PUBLICA CLASES\11 DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INV\TESIS YIRA 2021 MAY\ENCUESTAS TESIS)

Single-Test Reliability Analysis

Variables: PG1, PG2, PG3, PG4, PG5, PG6, PG7, PG8, PG9, PG10, PG11, PG12, PG13, PG14, PG15, PG16, PG17

Results

Single-Test Reliability Analysis

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.795

Note: The following items correlated negatively with the scale: PG4, PG5, PG6, PG16, PG19, PG20.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
PG1	0.780	0.465
PG2	0.788	0.323
PG3	0.782	0.476
PG4	0.788	0.355
PG5	0.808	0.059
PG6	0.802	0.064
PG7	0.776	0.500
PG8	0.790	0.275
PG9	0.786	0.369
PG10	0.783	0.407
PG11	0.776	0.547
PG12	0.770	0.626
PG13	0.777	0.493
PG14	0.769	0.606
PG15	0.775	0.555
PG16	0.799	0.096
PG17	0.785	0.392

confiabilidad 1 (C:\Users\HOME\Documents\GESTION PUBLICA CLASES\11 DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INV\TESIS YIRA 2021 MAY\ENCUESTAS TESIS)

Results

Single-Test Reliability Analysis

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.795

Note: The following items correlated negatively with the scale: PG4, PG5, PG6, PG16, PG19, PG20.

Anexo 6: Confiabilidad variable 2 - Análisis Alfa de Cronbach con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0

confiabilidad 2* (C:\Users\HOME\Documents\GESTION PUBLICA CLASES\11 DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INV\TESIS YIRA 2021 MAY\ENCUESTAS TESIS)

Single-Test Reliability Analysis

Variables: PP1, PP2, PP3, PP4, PP5, PP6, PP7, PP8, PP9, PP10, PP11, PP12, PP13, PP14, PP15, PP16, PP17, PP18, PP19

Scale Statistics: Cronbach's α

Individual Item Statistics: Cronbach's α (if item dropped)

Results

Single-Test Reliability Analysis

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.889

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
PP1	0.886	0.429
PP2	0.880	0.637
PP3	0.894	0.188
PP4	0.881	0.616
PP5	0.880	0.616
PP6	0.884	0.505
PP7	0.887	0.400
PP8	0.880	0.655
PP9	0.888	0.349
PP10	0.881	0.600
PP11	0.886	0.436
PP12	0.889	0.324
PP13	0.881	0.597
PP14	0.886	0.440
PP15	0.889	0.311
PP16	0.879	0.718
PP17	0.884	0.502
PP18	0.880	0.628
PP19	0.881	0.603

confiabilidad 2 (C:\Users\HOME\Documents\GESTION PUBLICA CLASES\11 DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INV\TESIS YIRA 2021 MAY\ENCUESTAS TESIS)

Results

Single-Test Reliability Analysis

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.889

Anexo 7: Prueba piloto Google Form – Variable 1 Gestión del Talento Humano.

<https://docs.google.com/forms/d/1-VH6CmE60skERa7mq2SPFS1R64J-49--I7prXQv5xcl/edit>

Cuestionario de Gestión del talento humano

Preguntas Respuestas 24

Sección 1 de 3

Cuestionario de Gestión del talento humano

Estimado mediante la presente se esta realizando un estudio ha fin de determinar la relación de la Gestión del talento humano en el el proceso administrativo de la gestión municipal; en el marco del programa de incentivos meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia, 2021.

Importante: La información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos.

Se le solicita responder con sinceridad el siguiente cuestionario:

Leyenda:

- 1 Muy en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Ni si, ni no
- 4 De acuerdo
- 5 Muy de acuerdo

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección



Anexo 8: Prueba piloto Google Form – Variable 2 Proceso Administrativo.

https://docs.google.com/forms/d/1AQIk5HY3-yQfINjuvInEylSic3wLPDM5SNI_Jy1V13c/edit

Cuestionario Proceso Administrativo

Preguntas Respuestas 24

Sección 1 de 4

Cuestionario Proceso Administrativo

Estimado mediante la presente se esta realizando un estudio ha fin de determinar la relación de la Gestión del talento humano en el el proceso administrativo de la gestión municipal; en el marco del programa de incentivos meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia, 2021.

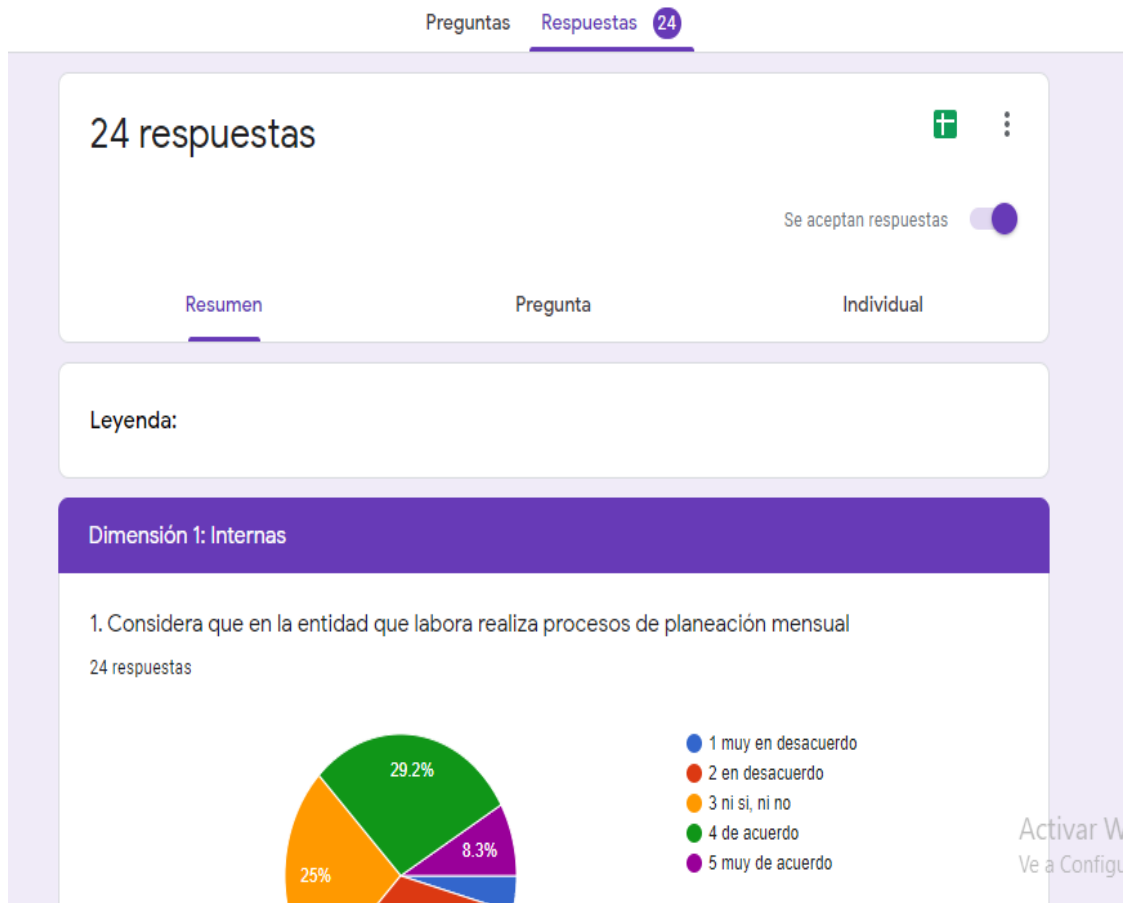
Importante: La información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos.

Se le solicita responder con sinceridad el siguiente cuestionario:

Leyenda:

- 1 Muy en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Ni sí, ni no
- 4 De acuerdo
- 5 Muy de acuerdo

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección



Anexo 9: Base de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable 1
Gestión del Talento Humano

		GESTION DEL TALENTO HUMANO																				
		D1									D2											
		PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11	PG12	PG13	PG14	PG15	PG16	PG17	PG18	PG19	PG20	TOTAL
A01		3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	70
A02		4	4	5	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	70
A03		3	5	4	4	5	4	3	4	5	1	4	3	1	2	3	3	4	3	1	1	63
A04		4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	5	62
A05		5	1	3	4	5	4	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	1	5	4	58
A06		4	4	5	4	4	3	2	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	70
A07		3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	64
A08		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
A09		5	4	4	4	1	2	3	5	1	3	4	4	4	4	1	2	4	2	5	5	67
A10		3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	69
A11		4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	80
A12		4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	68
A13		4	4	5	4	2	4	1	5	4	3	2	4	3	5	3	2	4	4	4	1	68
A14		4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	75
A15		2	2	4	5	4	5	2	4	1	2	2	1	1	1	3	4	5	2	5	3	58
A16		5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	86
A17		2	5	4	5	5	5	1	5	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	5	5	67
A18		5	5	4	5	4	4	1	4	4	2	3	3	3	4	4	2	5	4	2	5	73
A19		5	2	3	5	5	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	2	5	2	5	5	69
A20		4	4	4	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	76
A21		5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	91
A22		2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	49

Anexo 10: Base de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable 2
Proceso Administrativo

PROCESO ADMINISTRATIVO																					
D1											D2										
	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20	TOTAL
A01	4	2	2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	4	2	4	5	58
A02	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	76
A03	2	1	5	2	1	1	2	1	4	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	2	48
A04	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	66
A05	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	67
A06	1	5	2	2	5	5	5	2	3	5	2	5	5	2	4	4	4	5	5	5	76
A07	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	5	58
A08	4	2	1	3	2	4	3	2	1	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	3	54
A09	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	58
A10	2	3	4	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	57
A11	2	2	4	4	2	4	2	3	4	1	5	1	5	5	1	1	1	2	4	4	57
A12	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2	1	4	3	2	2	4	3	54
A13	2	4	2	3	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	5	3	2	3	3	2	56
A14	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88
A15	3	2	5	2	1	3	4	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	1	3	1	49
A16	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	53
A17	2	4	2	3	2	4	1	2	3	1	2	5	3	1	1	2	4	3	2	1	48
A18	2	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	53
A19	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	48
A20	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	90
A21	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
A22	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	61

Anexo 11: Encuesta virtual Google Form 120 colaboradores encuestados

https://docs.google.com/forms/d/1VFTt2kBNwC1w0MH4z8tffnX4bdTJoHdTT_TZKFPIj90/edit

Cuestionario Proyecto Tesis

Preguntas Respuestas **120**

Sección 1 de 5

Cuestionario Proyecto Tesis

Estimado (a) mediante la presente se está realizando un estudio ha fin de determinar la relación de la Gestión del talento humano en el el proceso administrativo de la gestión municipal; en el marco del programa de incentivos meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia, 2021.

Importante: La información obtenida será utilizada únicamente para fines académicos.

Se le solicita responder con sinceridad el siguiente cuestionario:

Leyenda:

- 1 Muy en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Ni si, ni no
- 4 De acuerdo
- 5 Muy de acuerdo

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Preguntas Respuestas **120**

120 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Leyenda:

Dimensión 1: Internas

1. Considera que su participación en las decisiones del trabajo es satisfactoria

120 respuestas

Respuesta	Porcentaje
1 muy en desacuerdo	~1.7%
2 en desacuerdo	~2.8%
3 ni si, ni no	~10.5%
4 de acuerdo	64.2%
5 muy de acuerdo	24.2%

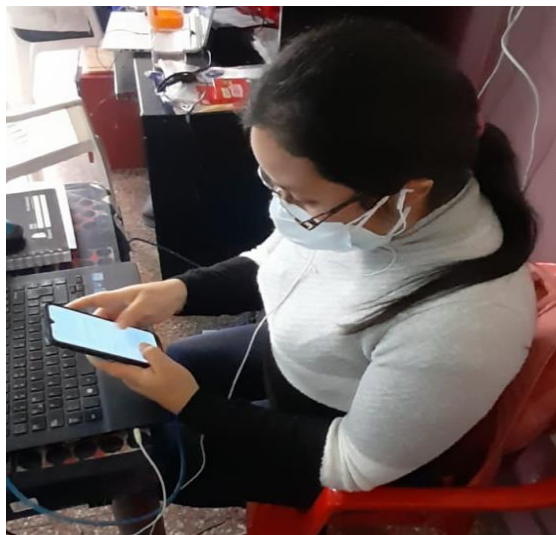
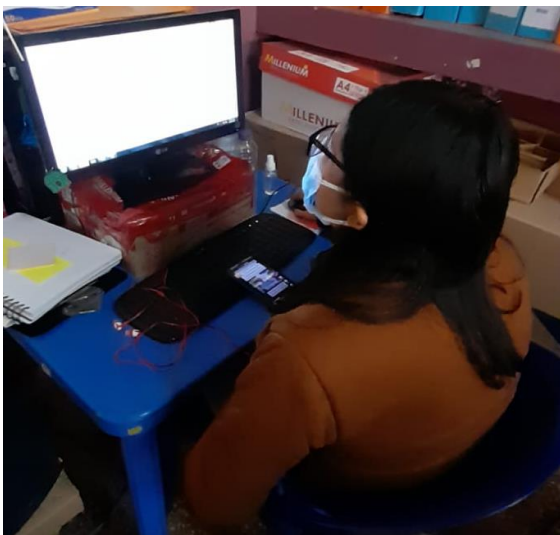
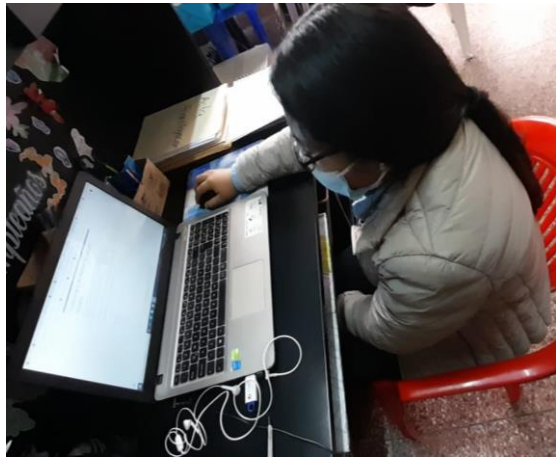
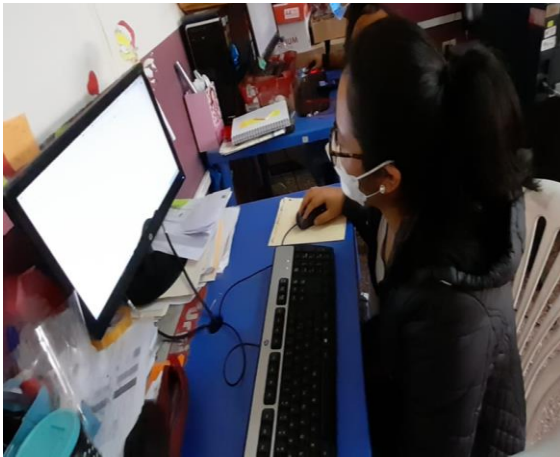
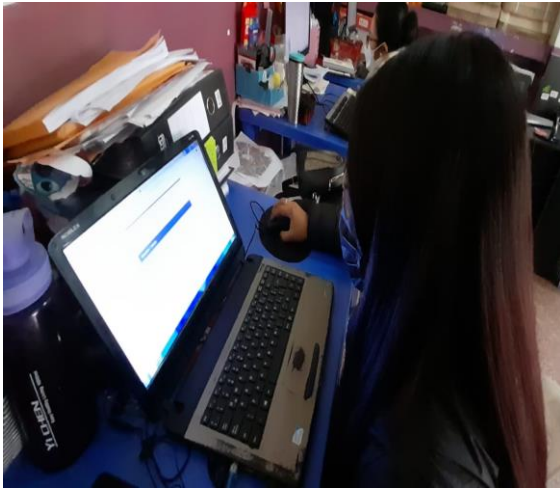
Excel de descarga

Anexo 12: Base de datos de encuesta aplicada a 120 colaboradores.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PD1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	PD2
A 01	1	4	4	4	2	4	2	3	5	4	33	4	3	5	3	5	2	3	5	5	5	38
A 02	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	40
A 03	2	4	4	4	4	5	1	5	2	2	33	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	27
A 04	4	3	4	2	3	5	2	4	3	2	32	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	31
A 05	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	33	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	28
A 06	4	4	5	4	2	3	2	5	2	4	35	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	37
A 07	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	43	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
A 08	4	5	4	4	3	3	4	4	2	2	35	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	33
A 09	4	4	5	2	4	5	2	4	1	4	35	4	4	4	4	3	2	5	5	2	4	37
A 10	4	3	5	4	4	2	3	5	2	4	36	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37
A 11	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	36	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	33
A 12	3	4	5	4	2	4	2	5	2	3	34	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	35
A 13	4	2	4	3	2	2	2	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 14	4	5	5	4	5	5	1	4	4	3	40	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	41
A 15	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	35	3	3	2	5	4	2	4	4	4	4	35
A 16	5	4	4	5	2	5	2	5	4	3	39	3	4	3	5	4	2	4	3	3	3	34
A 17	4	2	4	3	2	3	2	5	3	4	32	4	5	4	4	5	2	5	5	3	3	40
A 18	5	5	4	5	4	3	2	4	4	3	39	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	40
A 19	5	5	5	4	2	4	2	5	4	5	39	5	5	4	4	3	4	4	2	5	5	43
A 20	5	3	5	4	4	4	1	4	4	3	37	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	33
A 21	5	4	5	5	5	5	1	5	2	2	39	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	37
A 22	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
A 23	5	5	5	4	2	5	3	5	2	5	41	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	43
A 24	4	2	4	4	4	5	2	4	4	2	33	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	34
A 25	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3	40	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	41
A 26	4	2	4	2	3	5	1	4	2	3	30	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	31
A 27	3	3	5	4	2	4	2	4	4	2	33	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	31
A 28	4	2	5	2	2	4	2	4	2	5	32	5	4	4	5	4	2	5	4	2	2	37
A 29	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	34
A 30	5	5	5	2	5	2	5	3	5	2	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 32	4	4	4	4	5	5	2	5	1	2	36	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	23
A 33	4	4	5	4	2	5	2	5	2	4	39	4	4	3	4	4	3	5	3	2	3	35
A 34	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	36
A 35	4	4	4	4	3	2	1	5	2	2	31	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	29
A 36	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	31	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	30
A 37	4	2	4	4	2	4	3	5	2	4	34	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	39
A 38	4	2	5	2	3	2	5	2	4	3	31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
A 39	5	1	5	3	3	4	2	4	2	4	35	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	39
A 40	1	2	4	2	1	5	1	4	4	4	22	4	4	4	4	2	5	4	4	1	1	35
A 41	4	4	5	3	2	4	3	5	4	4	38	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	43
A 42	5	4	5	4	4	4	1	4	4	3	38	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	34
A 43	4	2	5	3	2	5	1	5	3	1	31	2	3	3	3	4	2	3	1	4	3	28
A 44	4	4	5	2	3	3	5	4	5	3	37	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	38
A 45	4	5	5	5	5	5	1	3	1	3	37	1	3	3	3	3	5	5	2	5	5	32
A 46	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	44	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	43
A 47	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	38	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	37
A 48	5	4	5	4	2	4	2	5	2	3	36	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	30
A 49	5	5	5	3	2	5	5	5	4	4	43	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	41
A 50	4	4	5	3	3	4	2	5	3	2	35	4	4	4	4	2	3	1	4	3	2	29
A 51	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
A 52	1	2	5	2	2	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	37
A 53	4	4	5	3	2	5	1	3	4	4	35	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	47
A 54	3	2	4	3	4	5	1	1	1	1	25	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	14
A 55	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 56	4	4	5	4	3	4	2	5	4	3	38	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	35
A 57	4	4	4	2	4	4	2	5	2	4	35	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	36
A 58	2	3	3	3	3	5	1	3	3	3	29	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	37
A 59	5	4	4	2	4	4	3	5	2	4	37	5	4	5	4	4	2	2	5	5	4	40
A 60	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	36	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	36
A 61	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	32	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	38
A 62	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	30
A 63	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	30	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
A 64	5	4	5	5	2	2	1	5	5	5	39	4	4	3	2	4	3	4	3	4	5	36
A 65	4	2	5	3	2	5	1	5	3	4	34	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	38
A 66	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	37	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	36
A 67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	35
A 68	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	35	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	42
A 69	5	5	5	4	2	5	1	5	1	3	36	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	43
A 70	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	34	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	31
A 71	4	4	5	4	3	5	1	4	4	3	37	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
A 72	4	1	3	5	3	5	1	5	4	2	33	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	25
A 73	4	1	4	2	4	1	1	5	1	4	27	4	5	4	2	5	2	4	2	5	5	38
A 74	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	43	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
A 75	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	45	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
A 76	5	5	4	4	4	5	2	5	5	3	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 77	5	2	4	5	5	4	2	1	2	2	32	4	3	3	4	2	4	2	4	2	5	35
A 78	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	30	3	1	2	3	4	2	3	4	4	4	30
A 79	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	27	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	34
A 80	4	2	5	5	3	2	2	5	2	2	32	4	1	4	4	5	2	4	4	5	5	38
A 81	5	2	5	5	4	2	2	5	2	4	34	4	1	4	4	5	1	4	4	5	5	37
A 82	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36
A 83																						

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	PD2
A 01	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
A 02	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
A 03	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	45
A 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 05	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	38
A 06	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 07	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 08	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	33
A 09	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
A 10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
A 11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
A 12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 14	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
A 15	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	39
A 16	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
A 17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
A 18	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A 19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A 20	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	38
A 21	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	37
A 22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
A 23	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	43
A 24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 27	2	4	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	32
A 28	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A 29	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	37
A 30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 32	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	31
A 33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
A 34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	40
A 35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	35
A 36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36
A 37	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
A 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
A 39	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	45
A 40	2	4	4	3	1	5	4	2	4	4	3	4	5	5	2	5	5	4	3	4	41
A 41	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
A 42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
A 43	5	3	2	2	4	4	3	1	3	3	3	4	4	1	3	2	3	4	4	3	32
A 44	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 45	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	27
A 46	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	46
A 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 48	4	4	3	3	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	25
A 49	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 50	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	37
A 51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
A 53	3	2	2	2	4	5	4	1	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	28
A 54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 56	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	36
A 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 58	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	32
A 59	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	42
A 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 62	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
A 63	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	34
A 64	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	39
A 65	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
A 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 68	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39
A 69	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
A 70	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 71	2	2	2	4	5	5	1	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	37
A 72	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A 73	2	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	36
A 74	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A 76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A 77	4	4	2	2	4	5	4	2	2	3	3	2	5	2	5	2	4	4	2	5	36
A 78	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
A 79	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	36
A 80	5	5	3	2	5	5	4	2	4	3	3	4	2	5	2	4	2	3	4	4	35
A 81	5	5	3	2	4	5	4	2	2	4	3	4	5	2	4	2	4	4	5	5	38
A 82	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
A 83	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	5	4	5	1	5	1	2	4	36
A 84	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	37
A 85	5	4	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	4	5	2	4	1	4	3	4	36
A 86	4	4	2	2	3	5	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	5	35
A 87	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3	4	2	4	2			

Anexo 13: Fotos de los colaboradores encuestados



Anexo 14 Análisis descriptivo de la Gestión de Talento Humano y el Proceso Administrativo con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0

The screenshot shows the JASP software interface. On the left, the 'Descriptive Statistics' panel lists variables: GESTION TALENTO HUMANO, PROCESO ADMINISTRATIVO, NIVELES_GTH, and NIVELES_PA. On the right, the 'Results' panel shows the 'Descriptive Statistics' and 'Frequency Tables' sections. The 'Frequency Tables' section includes two tables: 'Frequencies for NIVELES_GTH' and 'Frequencies for NIVELES_PA'. An orange arrow points from the 'Frequency Tables' section in the Results panel to the detailed tables below.

Frequency Tables ▼

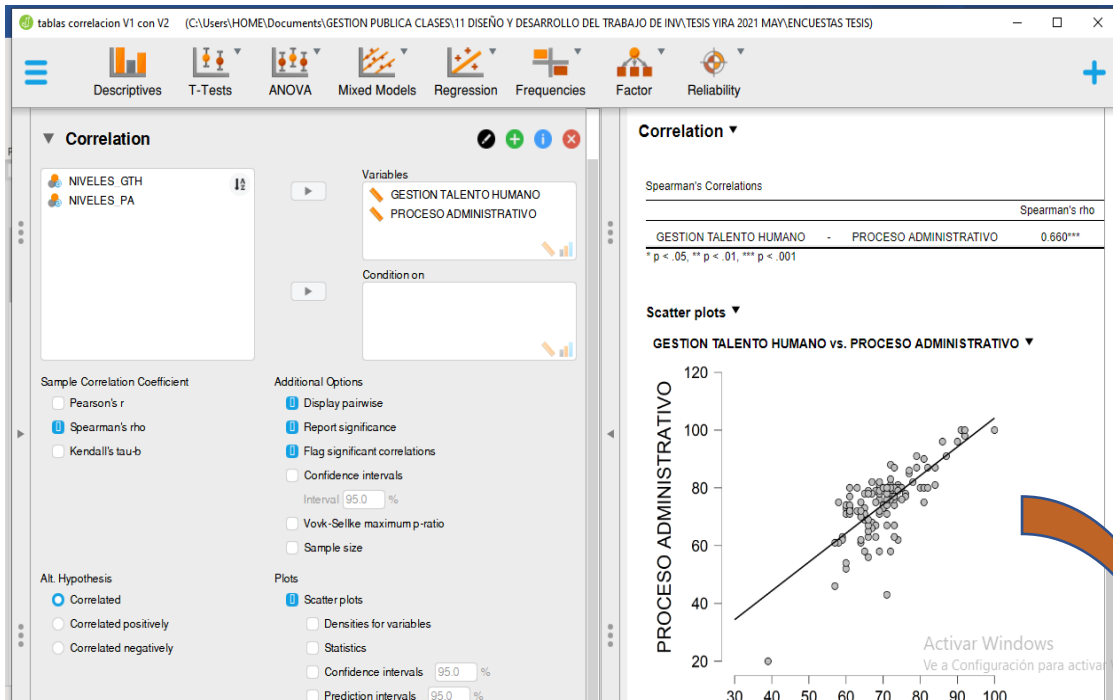
Frequencies for NIVELES_GTH

NIVELES_GTH	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Inicio	1	0.833	0.833	0.833
Logrado	30	25.000	25.000	25.833
Proceso	89	74.167	74.167	100.000
Missing	0	0.000		
Total	120	100.000		

Frequencies for NIVELES_PA ▼

NIVELES_PA	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Alto	72	60.000	60.000	60.000
Bajo	3	2.500	2.500	62.500
Medio	45	37.500	37.500	100.000
Missing	0	0.000		
Total	120	100.000		

Anexos 15 Correlación de la Gestión de Talento Humano y el Proceso Administrativo con el uso del programa estadístico libre JASP 0.14.1.0



Correlation

Spearman's Correlations

		Spearman's rho	p
GESTION TALENTO HUMANO	- PROCESO ADMINISTRATIVO	0.660***	< .001

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Anexo 16 Correlación dimensiones de la variable Gestión de Talento humano con la variable Procesos Administrativos Programa estadístico libre JASP 0.14.1.0

