



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y cumplimiento del plan anual de control  
en la Municipalidad Provincial El Dorado, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTORA:**

Arévalo Panduro, Cristina Siomara ([orci.org/0000-0001-9968-4948](https://orci.org/0000-0001-9968-4948))

**ASESORA:**

Mgtr. Encomenderos Bancallan, Ivo Martin ([orcid.org/0000-0001-5490-0547](https://orcid.org/0000-0001-5490-0547))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres.

Por su contagioso empeño y ejemplo.

Porque mis logros son los suyos.

Esto es posible, gracias a ustedes.

**Cristina**

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por guiar mi caminar en los senderos de la vida y todas sus bendiciones.

A todas las personas que me apoyaron incondicionalmente en la ejecución de esta investigación.

A mis mejores amigas Karla melgar, Paola Yamunaque y Maytte Villamar por estar siempre conmigo, alentarme a seguir en todo este duro proceso y sobre todo creer en mí.

A mi asesor por el apoyo constante y los conocimientos brindados durante la elaboración de mi tesis.

Gracias a la Municipalidad Provincial de El Dorado, por brindarme las facilidades para elaboración de la presente investigación.

**La autora**

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Índice de figuras</b> .....	vi
<b>Índice de abreviaturas</b> .....	vii
<b>Resumen</b> .....	viii
<b>Abstract</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCOTEÓRICO</b> .....	4
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	11
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	11
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	11
<b>3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis</b> .....	12
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	13
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	16
<b>3.6. Métodos de análisis de datos</b> .....	16
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	16
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	18
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	24
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	25
<b>VII.RECOMENDACIONES</b> .....	26
<b>REFERENCIAS</b> .....	27
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez de los instrumentos.....	14
Tabla 2. Nivel de confiabilidad de la variable1 .....	15
Tabla 3. Nivel de confiabilidad de la variable2.....	16
Tabla 4. Analisis descriptivo de la gestión del talento humano en el municipio.....	18
Tabla 5. Analisis descriptivo del plan anual de control en el municipio.....	19
Tabla 6. Prueba de normalidad entre las dimensiones de la gestión del talento humano con el cumplimiento del Plan Anual de Control .....	20
Tabla 7. Análisis correlacional de las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control .....	21
Tabla 8. Análisis correlacional de las variables estudiadas.....	22

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión de las variables estudiadas .....	23
--	----

## **Índice de abreviaturas.**

MPD	: Municipalidad provincial del dorado.
GTH	: Gestión de talento humano.
CPP	: Constitución política del Perú.
LOM	: Ley orgánica de municipalidades.
PAC	: Plan anual de control.
GRH	: Gestión de recursos humanos.
TH	: Talento humano.
MPSM	: Municipalidad provincial de San Martín.

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022. Se desarrolló una investigación de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal. La muestra lo conformaron 72 trabajadores administrativos. La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que, el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial El Dorado es alto con un 54% de valoración, y el mismo nivel alto se obtuvo en el cumplimiento del plan anual de control de la municipalidad con un 51%. Las dimensiones de conocimientos ( $Rho=0,813$ ), habilidades ( $Rho=0,825$ ), motivaciones ( $Rho=0,811$ ) y actitudes ( $Rho=0,774$ ) se relacionan de forma positiva y considerable con la variable cumplimiento del plan anual de control ( $sig.<0,05$ ). Concluyendo, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022, hallándose una sig. ( $0,000<0,05$ ) y un coeficiente ( $Rho=0,843$ ) que implica una correlación positiva considerable; además, existe una influencia del 71,1% de las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Gestión, talento humano, plan anual, control gubernamental.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and compliance with the annual control plan in the Provincial Municipality of El Dorado - 2022. A basic type of research, non-experimental cross-sectional design, was developed. The sample was made up of 72 administrative workers. The technique applied was the survey and the questionnaire as an instrument. The results show that the level of human talent management in the El Dorado Provincial Municipality is high with a 54% assessment, and the same high level was obtained in compliance with the annual control plan of the municipality with 51%. The dimensions of knowledge (Rho=0.813), skills (Rho=0.825), motivations (Rho=0.811) and attitudes (Rho=0.774) are positively and considerably related to the variable compliance with the annual control plan (sig.< 0.05). Concluding, that there is a significant relationship between the management of human talent and compliance with the annual control plan in the El Dorado Provincial Municipality - 2022, finding a sig. (0.000<0.05) and a coefficient (Rho=0.843) that implies a considerable positive correlation; In addition, there is an influence of 71.1% of the variables studied.

**Keywords:** Management, human talent, annual plan, government control.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el término recurso humano se refiere a un objeto medible, y no se considera una pieza excepcional, aun sabiendo que un individuo es alguien que posee diversas capacidades que conducen a la vida, el movimiento y el trabajo realizado en una empresa, aunque actualmente se le conoce el término talento humano (Montoya y Boyero, 2016). Se puede entender que la gestión de recursos humanos no se enfoca solo en esfuerzo o actividad que realiza una persona, sino que se centra también en el conocimiento, experiencia, formación y la evaluación del desempeño de la persona, y evaluarlas a través de una medición (Prieto, 2013). Según Molina y Pilataxi (2015) señalaron sobre el control de gestión haciendo saber que es un concepto muy amplio que asegura que la gerencia tenga recursos y empleados eficientes para lograr las metas dadas.

Las municipalidades son instituciones públicas del estado, surgidas de la voluntad del pueblo y amparadas por la CPP, como también la LOM y otras normas de obligado cumplimiento. En este escenario, gestión de recursos humanos y cumplimiento del plan de control anual son importantes responsabilidades de gestión del municipio. No obstante, la falta de un plan anual y seguimiento de los recursos humanos socava la eficiencia y transparencia en la gestión; y esto contribuye al surgimiento de la corrupción y que los objetivos institucionales no se cumplan (Congreso de la República del Perú, 2017).

A lo largo de los años, el gobierno ha establecido un sistema administrativo a través de reglamentos para apoyar la gestión de las instituciones públicas, para que estas sigan cumpliendo en la ejecución de las nuevas estrategias implementadas para el control efectivo, ya que esto lleva al desarrollo de un programa de monitoreo para medir esos factores en relación a las metas y objetivos propuestos de la institución. Esto ha permitido que, con la implementación y aplicación de nuevas estrategias en el plan de control, conlleva al logro de una gestión eficiente. Esto da como resultado un logro alcanzado en las metas establecidas de la propia institución (La Contraloría General de la República, 2016).

Como parte de su responsabilidad de orientar el desarrollo local a través de estrategias de procesos, como también operativos y complementarios de su gestión; la MPD se compromete a mejorar el desarrollo profesional de sus trabajadores como también su bienestar, esto a través de una gestión inherente a los reglamentos ya establecidos del sector público y su cumplimiento. Según entrevistas realizadas a funcionarios y personal de la institución, no se da seguimiento al programa anual de control, resultando que genera muchas insuficiencias en la GRH es decir del talento humano, que coadyuve con el incumplimiento de metas institucionales. Asimismo, no se puede desarrollar sus estrategias y no le permiten lograr los objetivos planteados al final de cada año. Es por ese motivo, que surgió la necesidad de investigar el estado actual de la gestión de talento y como esto se relaciona con el cumplimiento del PAC de la institución.

Bajo esa realidad, se formula el **problema**: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control en la Municipalidad provincial El Dorado - 2022?. Y los **específicos**: ¿Cuál es nivel de la gestión del talento humano en la MPD? ; ¿Cuál es el nivel del cumplimiento del plan anual de control en la MPD? ; ¿Qué relación existe entre las dimensiones gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control en el municipio provincial de El Dorado?

Es por ello, que existen aspectos que justifican el desarrollo del estudio, siendo esta por **conveniente**, porque el diagnóstico obtenido a partir de los resultados permite identificar los principales factores críticos de la GRH y obtener un panorama completo que permita socializarse dentro del ámbito laboral de la institución. Por **relevancia social**, es trascendente para la MPD ya que este estudio permitió conocer la relevancia que tiene la gestión del talento del personal administrativo de la institución municipal, los mismos que ayudaron a mejorar con la acción de cumplir el plan anual de control. En cuanto al **valor teórico**, los datos obtenidos ayudaron a fortalecer las teorías relacionadas con el talento humano y la gestión de recursos en la implementación de programas anuales de gestión, sean o no diferentes al contexto global. Con **implicancia práctica**, este estudio permitió que los resultados obtenidos ayuden a

desarrollar, promover y difundir estrategias de gestión en el talento humano, teniendo en cuenta las necesidades de la población y asegurando que las políticas cubran el trabajo administrativo desarrollado. Finalmente, se justifica desde la **utilidad metodológica** que el uso de los instrumentos y su posterior relación sirvan como herramienta para su validación y valoración de la variable bajo el índice de confiabilidad que posea. De esta forma, gestión del talento humano y cumplimiento del plan anual de control podrán ser incluidos de manera objetiva en futuros estudios.

El **objetivo general** del estudio es: Establecer la relación que existe en la gestión del talento humano con el cumplimiento del plan anual de control en la Municipalidad Provincial El Dorado – 2022”, como **objetivos específicos**; O1: “Medir el nivel de gestión del talento humano en el municipio provincial de El Dorado”; O2: “Medir el nivel de cumplimiento del plan anual de control en el municipio provincial de El Dorado”; O3: “Conocer la relación entre las dimensiones de gestión del talento humano y cumplimiento del Plan Anual de Control en el municipio provincial de El Dorado”.

Si bien la **hipótesis general** es: Existe una relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022. Y las **específicas**; H1: “El nivel de la gestión talento humano en el municipio provincial de El Dorado, es alto”. H2: El nivel de cumplimiento del Plan Anual de Control en el municipio provincial de El Dorado , es alto. H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de gestión del talento humano y cumplimiento del plan anual de control en el municipio provincial de El Dorado.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel **internacional**, tenemos Del Río et al. (2022), quién presentó una investigación básica, diseño correlacional, que incluyeron como población y con una misma cantidad de muestra a 60 organizaciones dedicadas a servicios hoteleros, siendo la encuesta de preguntas y cuestionario la técnica e instrumento ejecutado. En conclusión: se encontró que el desempeño organizacional se correlaciona directa y de forma significativa con la GTH; ya que existen aspectos como la capacitación profesional de los trabajadores y un manual de desempeño bien definido que permiten a la organización aumentar sus ingresos y participación de mercado; esto nos demuestra que las organizaciones invierten recursos para potenciar el talento humano, como la formación profesional, los criterios para medir el desempeño, los sistemas de recompensas establecidos, entre otros.

Según Molina et al. (2021), en su tipo de investigación, según un concepto propuesto con la población y muestra que incluye 45 funcionarios, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyeron: que los trabajadores perciben a la gestión de recursos humanos como un proceso estratégico (59,10%), siendo la estabilidad laboral la mayor motivación y satisfacción (42,2%). Las demoras en los trámites muchas veces se deben a la falta de capacitación específica para la tarea que se está realizando; y el desarrollo de estrategias para mejorar este proceso atraerá a funcionarios altamente calificados que puedan llevar a cabo de manera más productiva los planes estratégicos ya establecidos.

Según Carvacho (2021), en su tipo de estudio fenomenológica, bajo descripción de diseño, población y muestra de recursos humanos en una empresa minera en Chile, donde se tuvo a la encuesta y cuestionario de preguntas como técnica e instrumento aplicado respectivamente. Concluyó: que las organizaciones necesitan aumentar el retorno de su inversión en sus

empleados, donde sea que estén. Por ello, la gestión estratégica del departamento de RRHH es fundamental para conseguir este objetivo, desempeño que se basa con los objetivos organizacionales, incluidas las funciones operativas y administrativas, incluyendo el logro exitoso de estas competencias.

Según Agudelo (2019), en su tipo de estudio básica, diseño transversal, con población y muestra de 25 empresas ubicadas en el Valle del Cauca, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó: que las empresas utilizan el liderazgo para enfocarse en capacitar a sus empleados para fortalecer sus habilidades. Resulta que las empresas con planes de formación tienen comotema la estrategia para la gestión de sus empleados, y las empresas que tienen una gran cantidad de empleados tienen programas de educación y monitoreo.

Asimismo, Romero y Salcedo (2019), en el tipo de estudio básica fenomenológica, diseño de diagnóstico, con una muestra caracterizada de una entidad pública de San Andrés - Colombia, donde la guía de observación fue el instrumento aplicado. Concluyeron: que una buena gestión de recursos humanos y mejora de compromiso, motivación y la capacitación de los empleados requieren de más recursos; sin embargo, en cada factor del proceso siempre existe algunas fallas. De igual forma, la compensación es un problema que enfrenta las instituciones por ausencia de recursos, y en particular la falta de compromiso y motivación, para implementar programas que beneficien al talento humano. La situación no es muy diferente para otras instituciones públicas, puesno existe un trabajo previo encaminado a que los funcionarios interioricen los principios de una cultura de calidad, siendo esta un deber gubernamental.

A nivel **nacional**, encontramos a Bendezú (2020), quienes expusieron un estudio tipo aplicada, diseño correlacional/causal, población y muestra conformada por 18 docentes y 6 administrativos de una institución educativa, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Conclusión: Existe la relación entre GTH y la satisfacción de los empleados del centro educativo

“Mave School”; se obtuvo un coeficiente de 0,892 ( $p < 0.05$ ). Debido a esto, los recursos humanos junto a la satisfacción laboral siguen siendo un desafío para cualquier organización, ya que la mayoría de las organizaciones no han realizado un estudio para identificar o identificar los factores clave para los cuales se deben abordar y mejorar las estrategias.

Según Idrogo (2021), en el tipo de estudio básico, diseño correlacional, población al igual la muestra fueron iguales y estuvo conformada por 25 colaboradores de diversas profesiones del Gobierno Regional La Libertad, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó: que existe un nivel alto sobre el control gubernamental sobre el gobierno local de La Libertad con un 70%, de igual forma, se determinó que el control gubernamental correlaciona directamente y de forma significativa con la gestión pública ( $r = 0,593$ ;  $p < 0.05$ ), esto nos permite indicar que la gestión de las organizaciones supervisadas por la dirección de control regional de Lambayeque mejora los controles gubernamentales.

Según González (2020), en el tipo de estudio básico, diseño correlacional, población al igual la muestra fueron iguales y conformadas por 25 trabajadores de diversas profesiones del Gobierno Regional La Libertad, donde la encuesta y cuestionario fueron la técnica e instrumento aplicado. Concluyendo: que existe un nivel moderado (55%) en el control gubernamental, siendo esta la escala de mayor respuesta, mientras que de calificación inferior fue bajo al 40%, esto crea vulnerabilidades en los factores de control, evaluación de riesgos, gestión, información, comunicación y apoyo. De igual forma, en el gobierno local de La Libertad - 2017, hallándose con una asociación significativa entre el control gubernamental y el nivel de gestión, con un grado de asociación moderado ( $\rho = 0.642$ ,  $p = 0.002$ ).

Finalmente, esta Jara et al. (2018), quien desarrolló un estudio tipo aplicada, diseño correlacional, una población y muestra que incluye a trabajadores de sede central del MINSA, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyeron: que existe un nivel adecuado en GRH con un efecto de mejoría del 44,4% en la gestión pública, y de 28,4% para desempeño laboral con un nivel significativa  $p = 0,000$ . Asimismo, los factores del desempeño laboral como

reclutamiento (32.9%), 24.4% selección, 33.3% capacitación, 35.0% compensación y 31.9% control evaluativo influyen en el talento humano. El TH es una herramienta para mejorar la gestión administrativa, y se reconoce que existe una relación significativa entre ellas y que indican de forma directa con el desempeño y eficacia de la organización.

A **nivel Local**, encontramos a Vigo y Suárez (2021), que presenta un estudio aplicado, de acuerdo con el diseño de correlación, la muestra está compuesta por 131 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario de preguntas. Concluyeron: que la GTH fue regular (67%) en el MPSM, siendo la dimensión más importante la gestión del desarrollo, ya que los programas de desarrollo municipal son efectivos, la dimensión de la gestión del empleo es deficiente debido a la demora en los procesos. Si bien la productividad del trabajo del servidor fue regular (56%), la dimensión deficiente fue la efectividad, ya que no coincidía con todas las órdenes de trabajo programadas.

Según Pashanase (2020), en el tipo de estudio básico, diseño correlacional, una población y muestra que incluye 56 servidores que representa la masa laboral de la municipalidad, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó: que el municipio de Pinto Recodo en ocasiones gestiona adecuadamente a sus empleados (56%) y, como resultado, el 40% no es bueno para recompensar a las personas en términos de recompensas e incentivos. Con base en el reclutamiento y la selección de talentos, el 21% también tiene un desempeño deficiente en la dimensión de incorporación de empleados; y el 21% percibe como adecuado la gestión al personal. Pues bien, en cuanto a la dimensión retención de empleados, el 37% fue buena, mostrando un ambiente de trabajo satisfactorio e instalaciones con un ambiente de trabajo adecuado.

Asimismo, se citó a Rojas (2019), quien elaboró un estudio tipo básica, de diseño transversal, donde 16 colaboradores del municipio de la provincia de Moyobamba fue la muestra aplicada, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó: que existe un nivel de implementación ineficiente respecto al plan anual municipal de control con una valoración del 56%, y el nivel de implementación de las metas regionales del municipio fue calificado como inadecuado (59%). Por tanto, el PAC se correlaciona de forma alta y

significativamente con el grado de consecución del objetivo del municipio de Moyobamba ( $Rho=0,932$ ;  $p<0.05$ ).

Con relación a las teorías de investigación, sobre la variable **GTH**, al respecto Fernández (2012) sostuvo que son procedimientos y prácticas necesarios para gestionar recursos humanos, incluido su contratación, capacitación, y compensación según el desempeño mostrado. Para Vigo y Suárez (2021), la gestión de los recursos humanos se desarrolla en un ambiente que brinda oportunidades, pues esta etapa corresponde a una orientación organizacional productiva tomando en base de la necesidad del empleado y empresa. De acuerdo a Chiavenato (2006), es un conjunto de reglas y prácticas que se aplicarán a los empleados para un mejor uso de los recursos de la organización.

Según Rodríguez (2009), para evaluar aspectos de la Gestión del Talento Humano, se incluirá todo lo relacionado con el personal laboral, desde los conocimientos, habilidades, motivación y actitudes. La primera dimensión representa el conocimiento, que es un recurso que tiene un inmenso potencial para cambiar el mundo a través del desarrollo y uso de tecnologías de la información. Porque Galicia (2010), incluye el uso de herramientas que representany crean componentes esenciales de la economía de la información. Según Agudelo (2019), el conocimiento representa un conjunto de información, experiencias, comprensión e ideas que cuenta el sujeto que necesita ser evaluada e integrada en su vida diaria. Debe primar la importancia de una adecuada gestión del conocimiento de los empleados. Se trata de impartir información al nuevo personal laboral e integrar la Cultura, procesos y tecnología para lograr el éxito organizacional. Tiene como indicadores: i) cambios; ii) ambiente.

La segunda dimensión trata sobre las habilidades; Para Bendezú (2020), es una evaluación actualizada de lo que un individuo puede hacer, ya que es su capacidad para realizar las diversas tareas de un trabajo. Esencialmente, aportan habilidades intelectuales y físicas a la organización, habilidades, siendoestas la razón principal en que el sujeto evaluado sea aceptado para trabajar en la empresa, junto a su capacidad mostrada que afecta en su

desempeño. Son, por tanto, indicadores de la importancia de aspectos específicos de la gestión del talento humano.

Nótese que según Jara et al. (2018), el talento humano tiene como objetivo mejorar las habilidades intelectuales de los empleados; donde su capacidad está directamente relacionada con su inteligencia. Sin embargo, como elementos esenciales del desarrollo profesional, se deben mantener y mejorar los estándares, el tacto, la articulación, la identificación de problemas, el espíritu constructivo, la cultura general y los objetivos de aprendizaje permanente. Por tanto, representa un índice importante para aspectos internos de la gestión del talento humano. Tiene como indicadores: i) capacidades; ii) relación con las personas.

La tercera dimensión representa la motivación, que es un problema que las organizaciones tratan de resolver. Según Bendezú (2020), hace referencia al impulso que inicia, dirige y sustenta el comportamiento de un trabajador en relación con los objetivos y metas fijados por la empresa. Por tanto, los empleados se comportan de forma diferente al recibir un incentivo laboral que juegan un papel fundamental para realizar correctamente las tareas asignadas.

Para Agudelo (2019), la motivación se define como un proceso responsable de los esfuerzos que el individuo muestra para alcanzar el objetivo planteado. Siendo esta un indicador clave en los aspectos esenciales de la GRH, porque la motivación trata de satisfacer las necesidades de los empleados y así mostrar una buena actitud y desempeño en el trabajo que realiza. Tiene como indicadores: i) sueldos; ii) reconocimientos.

La cuarta dimensión se relaciona con la actitud. Para Bendezú (2020), es un juicio valorativo favorable o desfavorable sobre una cosa, persona o evento, en el que se expresa la opinión de quien habla sobre algo relacionado, pero no de igual valor. Según Chiavenato (2006), la actitud es un estado mental rígido que está organizado por la experiencia y tiene un efecto específico en la respuesta de un individuo a objetos, situaciones y otros. Los empleados muestran un comportamiento laboral adecuado en relación a como se encuentra la

organización, compañeros, salario, etc. Por tanto, en una organización, la actitud es importante porque afecta el comportamiento en el trabajo. Tiene como indicadores: i) desempeño; ii) puesto laboral.

Posteriormente, el **cumplimiento del plan anual de control**, viene a ser una herramienta que mediante de la Contraloría General de La República (CGR) que dirige y evalúa la actuación de los órganos administrativos institucionales de acuerdo con los objetivos establecidos. Por otro lado, Rojas (2019) indica que un plan de gestión, identifica y muestra las unidades o áreas importantes que se deben tener en cuenta en los diferentes tipos de acciones que la institución lleva a cabo a través de un calendario, así como el deber de realizar determinados análisis esperados.

Para evaluar el plan anual de control, se tendrá en cuenta a tres dimensiones: la primera dimensión, planificación, comienza con el compromiso y dirección de la organización, quienes son los responsables de cumplir con la ejecución de este proceso. También incluye medidas para establecer un diagnóstico situacional basado en el control interno de la institución de acuerdo a las normas establecidas, que garantice el éxito y la eficiencia de las mismas. Tendrá como indicadores: i) logros obtenidos; ii) medidas adoptadas (Idrogo, 2021).

La segunda dimensión ejecución, se basa en incluir las acciones requeridas en el plan de trabajo y está en dos niveles de logro: el nivel de entidad y proceso. El primero está enfocado en desarrollar normas de auditoría y los estándares necesarios para asegurar los objetivos de la empresa en el marco de las normas establecidas y reglamentos. En el segundo, de acuerdo al proceso principal de la institución, se identifican las amenazas presentes en los objetivos a desarrollar, y luego se evalúa el sistema de control para asegurar si el mensaje fue recibido. Tendrá como indicadores: i) registro; ii) remisión. La tercera dimensión, evaluación, incluye acciones encaminadas a lograr una adecuada implementación del sistema de control interno encaminada a lograr un funcionamiento efectivo en la mejora continua de la organización. Incluirá en forma de indicadores: i) supervisión; ii) seguimiento (González, 2020).

### III. METODOLOGÍA

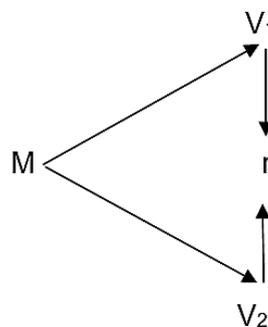
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

Fue de tipo básico, dado que el estudio parte de un marco conceptual que apunta a comprender, analizar y justificar una situación. Este tipo de investigación amplía el conocimiento científico sin el contraste de la situación real (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

No experimental transversal, de nivel descriptivo correlacional. Para Hernández et al. (2014), significa que las variables involucradas no fueron manipuladas intencionalmente, sino que fue visto en su contexto natural para su posterior análisis. Descriptivo, porque describió características propias de la variable evaluada. Correlacional, porque se ha medido en las variables el grado de relación que presentan; y transversal, ya que la recolección de datos fue limitada y realizada en un solo instante. El diseño esquema fue representado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra.

V<sub>1</sub> = Gestión del talento humano

V<sub>2</sub> = Cumplimiento de plan anual de control

r = Grado de relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable

V1: Gestión del talento humano

V2: Cumplimiento del Plan Anual de Control

### **Operacionalización**

Adjunta la matriz de operacionalización como anexo.

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

### **Población**

Está formada por personas, informes, objetos, etc. quienes están involucrado en la investigación y parte de la resolución de problemas (Ñaupas et al., 2018). Por tanto, la población estudio lo conformaron 148 colaboradores que laboran en el municipio provincial de El Dorado, periodo 2022.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que tengan en su función realizar tareas administrativas relacionadas al plan anual de control.
- Aquellos trabajadores que participaron con su consentimiento.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que no tengan como función ninguna tarea relacionada al plan anual de control.
- Aquellos que no quisieron participar.

### **Muestra**

Consiste en seleccionar un grupo de población para extraer información sobre el problema a resolver. (Ñaupas et al., 2018). Para este estudio, se aplicó la formula del tamaño muestral para conocer la muestra a trabajar:

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

Dónde:

<i>N</i>	Tamaño de la población.	148
<i>N</i>	Tamaño de la muestra.	Tamaño de la muestra.
<i>Z</i>	Desviación normal, límite de confianza.	1.96
<i>P</i>	Probabilidad de éxito en obtener la información.	0.5
<i>Q</i>	1-p; Probabilidad de fracaso en obtener la información.	0.5
<i>E</i>	Margen de error que se está dispuesto a aceptar = 5% = 0.05	0.05

$$n = \frac{(148 \times 1.96^2 \times 0.9 \times 0.1)}{(0.05^2 \times 147) + (1.96^2 \times 0.9 \times 0.1)}$$

$$n = 72$$

Con el resultado obtenido del tamaño muestral, se tomó como muestra de estudio a 72 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Dorado, periodo 2022.

### **Muestreo**

Tipo probabilístico aleatoria simple, muestra calculada para lograr un tamaño de muestra óptimo.

### **Unidad de análisis**

Un trabajador administrativo del municipio provincial de El Dorado.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

Esta es encuesta. Para Ñaupas et al. (2018), con esta técnica obtenemos datos de información relacionados al tema de investigación, bajo la opinión de ciertos selectivos sujetos sobre un determinado problema.

### **Instrumentos**

Se utilizó el Cuestionario, que según Ñaupas et al. (2018), sostuvo que es un conjunto de preguntas creadas a partir de aspectos relacionados a la investigación. La escala valorativa del instrumento fue de tipo Likert, cuyas

respuestas están dadas así: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

El primer cuestionario se elaboró con el fin de evaluar la gestión del talento humano y constará de 16 preguntas. Mientras que de 15 preguntas fue el segundo cuestionario para evaluar el cumplimiento de plan anual de control según sus dimensiones e indicadores.

Variable	Dimensiones	Items	Escala	Nivel
Gestión del talento humano	Conocimientos	1-4	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo	Bajo:16-36 Medio: 37-58 Alto: 59-80
	Habilidades	5-8		
	Motivaciones	9-12	Indiferente De acuerdo	
	Actitudes	13-16	Totalmente de acuerdo	
Cumplimiento del Plan Anual de Control	Planificación	1-5	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo	Bajo:15-34 Medio: 35-54 Alto: 55-75
	Ejecución	6-10	Indiferente De acuerdo	
	Evaluación	11-15	Totalmente de acuerdo	

### Validez

Esto fue confirmado por una revisión de tres expertos para respaldar la idoneidad y validez de las herramientas aprobadas para su uso en este estudio.

**Tabla 1**

*Validez del instrumento*

Variable	N.º	Especialista	Promedio	Opinión
Gestión del talento humano	1	metodólogo	4,8	El instrumento cumple las condiciones
	2	especialista	4,9	El instrumento es aplicable
	3	especialista	4,9	El instrumento es coherente
Cumplimiento del Plan Anual de Control	1	metodólogo	4,8	El instrumento cumple con las condiciones
	2	especialista	4,9	El instrumento es aplicable

3	especialista	4,9	El instrumento es coherente
---	--------------	-----	-----------------------------

---

Se presentó una herramienta compuesta por dos cuestionarios a criterio de los tres expertos mencionados anteriormente, que son las personas responsables de verificar la consistencia y completitud de los indicadores para evaluar las variables. Sobre la variable GTH, el puntaje promedio fue de 4,9, lo que indica aprobación por parte del 97% de los jueces. Sobre el cumplimiento del plan anual de control, se obtuvo un promedio de 4,9, lo que indica un 97% de acuerdo entre los jueces. Esto indica una alta confiabilidad, y que cumple con las condiciones metodológicas utilizadas.

### **Confiabilidad**

Según el valor del Alfa de Cronbach al evaluar el instrumento utilizado para cada variable, esta debe ser superior a 0.7; lo que indica que es confiable. Para George y Mallery (2003), la calificación del instrumento respecto a su nivel de confiabilidad será: Excelente (0.9 a 1.0); Muy bueno (0.8 a 0.9); Aceptable (0.7 a 0.8); Cuestionable (0.6 a 0.7); Pobre (0.5 a 0.6); No aceptable (0.0 a 0.5).

### **Variable 1: Gestión del talento humano**

En el alfa de Cronbach se obtuvo una puntuación de 0,817 que equivale a un nivel de confiabilidad "Muy bueno"

**Tabla 2**

*Nivel de confiabilidad de la variable 1*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	16

### **Variable 2: Cumplimiento del Plan Anual de Control**

En el alfa de Cronbach se obtuvo una puntuación de 0,823 que equivale a un nivel de confiabilidad "Muy bueno"

**Tabla 3**

*Nivel de confiabilidad de la variable 2*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	15

### 3.5. Procedimientos

Se analizó detalladamente esta realidad presentada en la Municipalidad Provincial de El Dorado, para identificar los hechos que presentaban esta problemática. Luego, se recopilaron y seleccionaron conceptos, teorías y demás información relacionada con la GTH y el cumplimiento de los planes anuales de gestión, como factores e indicadores a considerar en el desarrollo de las herramientas evaluadas. Luego, se presentó una solicitud de aprobación para obtener un permiso de investigación válido a la autoridad responsable y los datos pudieron agregarse a partir de la información obtenida y procesarse estadísticamente con los programas apropiados. Finalmente, los datos procesados se presentan adecuadamente a través de tablas y figuras para facilitar la comprensión de la información y extraer las conclusiones y recomendaciones coherentes con los objetivos planteados.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Después de recopilar datos de la encuesta aplicada al personal administrativo, la información fue vaciada en Excel y sistematizada en el programa estadístico IBM SPSS v.27. Análisis descriptivo, para lograr el primer y segundo objetivos específicos se aplicó las medidas de tendencia central. Análisis inferencial, para evaluar el nivel de relación entre las variables, aplicamos la prueba estadística Rho de Spearman, esto en base a los resultados encontrados en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, donde se tiene una muestra mayor a 50 .

### 3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en consideración los lineamientos de los estándares APA para la cita de autor se recogen en artículos, tesis, libros, etc. Asimismo, se han aplicado los siguientes principios éticos en investigación: **Autonomía**, porque la iniciativa del personal administrativo a participar voluntariamente en la realización del estudio proporcionando la información requerida que ha sido cumplida. También el principio de **Beneficencia**, pues las recomendaciones propuestas luego del análisis de las evidencias han contribuido a mejorar la realidad descrita en el

municipio provincial de El Dorado, en beneficio directo de los funcionarios, autoridades y pobladores del lugar. Además, de haber aplicado la **no maleficencia**, ya que en ningún momento se tuvo la intención de perjudicar la imagen institucional ni la de sus trabajadores. Mas bien, se acuto con **respeto**, hacia los trabajadores y hacia su cultura organizacional dela institución, lo que nos permitió realizar un trabajo con éxito.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.

**Tabla 4**

*Analisis descriptivo de la gestión del talento humano en el municipio*

<b>Variable/ Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Gestión del talento humano	Bajo	16 - 36	6	8%
	Medio	37 - 58	27	38%
	Alto	59 - 80	39	<b>54%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Conocimientos	Bajo	4 - 8	4	6%
	Medio	9 - 14	30	42%
	Alto	15 - 20	38	<b>52%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Habilidades	Bajo	4 - 8	5	7%
	Medio	9 - 14	27	38%
	Alto	15 - 20	40	<b>55%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Motivaciones	Bajo	4 - 8	7	10%
	Medio	9 - 14	24	33%
	Alto	15 - 20	41	<b>57%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Actitudes	Bajo	4 - 8	8	11%
	Medio	9 - 14	27	38%
	Alto	15 - 20	37	<b>51%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado sobre la variable GTH.

### Interpretación

De acuerdo con el puntaje del intervalo de valor que se obtuvo del cuestionario aplicado, se estableció que en promedio la GTH en la MPD desde la percepción de los trabajadores administrativos es de un nivel alto con 54%, a diferencia de un 8% bajo, mientras de nivel medio la gestión fue calificada con el 38%. Luego de evaluar la variable GTH, se encontró que la dimensión de conocimientos obtiene un nivel alto (52%), 42% medio y 6% bajo. En la dimensión de habilidades se obtuvo un nivel alto (55%), 38% medio y 7% bajo. En la dimensión de motivaciones se obtuvo un nivel alto (57%), 33%

medio y 10% bajo. Por último, se obtuvo un nivel alto (51%) en la dimensión de actitudes, seguido de un 38% medio y 11% bajo

#### 4.2. Nivel del cumplimiento del plan anual de control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.

**Tabla 5**

*Análisis descriptivo del plan anual de control en el municipio*

Variable/ Dimensiones	Niveles	Intervalo	Nº	%
Cumplimiento de Plan Anual de Control	Bajo	15 - 34	5	7%
	Medio	35 - 54	30	42%
	Alto	55 - 75	37	<b>51%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Planificación	Bajo	5 - 11	4	6%
	Medio	12 - 17	32	44%
	Alto	18 - 25	36	<b>50%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Ejecución	Bajo	5 - 11	6	8%
	Medio	12 - 17	28	39%
	Alto	18 - 25	38	<b>53%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>
Evaluación	Bajo	5 - 11	5	7%
	Medio	12 - 17	30	42%
	Alto	18 - 25	37	<b>51%</b>
	<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base datos del cuestionario aplicado - variable cumplimiento de plan anual de control.

#### Interpretación

De acuerdo con el puntaje del intervalo de valor que se obtuvo del cuestionario aplicado, se estableció que en promedio el cumplimiento del PAC en la MPD desde la percepción de los trabajadores administrativos es de un nivel alto con 51%, a diferencia de un 7% bajo, mientras de nivel medio fue calificado con el 42%. Respecto a las dimensiones evaluativas de la variable cumplimiento de Plan Anual de Control, se encontró que la dimensión de planificación obtuvo un nivel alto (50%), 44% medio y 6% bajo. En la dimensión de ejecución se obtuvieron nivel alto (53%), 39% medio y 8% bajo. Por último, se obtuvo un nivel alto (51%) en la dimensión de evaluación, seguido de un 42% medio y 7% bajo.

#### 4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad entre las dimensiones de la gestión del talento humano con el cumplimiento del Plan Anual de Control*

Dimensiones / Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimientos	,114	72	,002
Habilidades	,125	72	,008
Motivaciones	,151	72	,000
Actitudes	,150	72	,000
Gestión del talento humano	,168	72	,000
Cumplimiento del Plan Anual de Control	,129	72	,005

**Fuente:** cuestionarios aplicados. SPSS 27.

### Interpretación

Encontramos que los niveles de significación para las cuatro dimensiones (Conocimiento, Habilidades, Motivación, Actitudes) fueron inferiores a 0,05 (0,002, 0,008, 0,000, 0,000), lo que “indica que los datos no tienen una distribución normal. Asimismo, el nivel de significancia de las variables gestión del talento humano y cumplimiento del plan de gestión anual es inferior al valor  $p < 0.05$  ; “entonces podemos afirmar que los datos tienen una distribución normal, y serán evaluadas a través de la prueba correlacional Rho de Spearman .

**Tabla 7**

*Análisis correlacional de las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control*

Dimensiones / Variable		Cumplimiento del Plan Anual de Control	
Rho de Spearman	Conocimientos	Coeficiente de correlación	<b>,813</b>
		Coeficiente de determinación	66,1%
		Sig.	0.000
		N	72
	Habilidades	Coeficiente de correlación	<b>,825</b>
		Coeficiente de determinación	68,1%
		Sig.	0.000
		N	72
	Motivaciones	Coeficiente de correlación	<b>,811</b>
		Coeficiente de determinación	65.8%
		Sig.	0.000
		N	72
Actitudes	Coeficiente de correlación	<b>,774</b>	
	“Coeficiente de determinación	59,9%	

Sig. N	0.000 72
-----------	-------------

*Fuente:* cuestionarios aplicados. SPSS 27.

### **Interpretación**

A través de la prueba Rho de Spearman, se determinó que las dimensiones de la gestión del talento humano está íntimamente relacionada con el cumplimiento del plan anual de control en el municipio objeto estudio, además de que presentan una correlación positiva y directa entre las mismas, con un p-valor determinado por debajo del margen de error de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Se encontró a la dimensión habilidades de mayor relación, que obtuvo una correlación positiva considerable ( $Rho=0,825$ ) siendo influyente a la variable de forma directa con el 68,1%. A diferencia, de otras dimensiones que obtuvieron estos valores: dimensión de conocimientos ( $Rho=0,813$ : Correlación considerable) con una influencia del 66,1%; dimensión de motivaciones ( $Rho=0,811$ : Correlación considerable) con una influencia del 65,8%; dimensión de actitudes ( $Rho=0,774$ : Correlación considerable) con una influencia del 59,9% en la variable.

#### **4.4. Relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.**

##### **Contrastación de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado – 2022 .

**H<sub>a</sub>:** “Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.

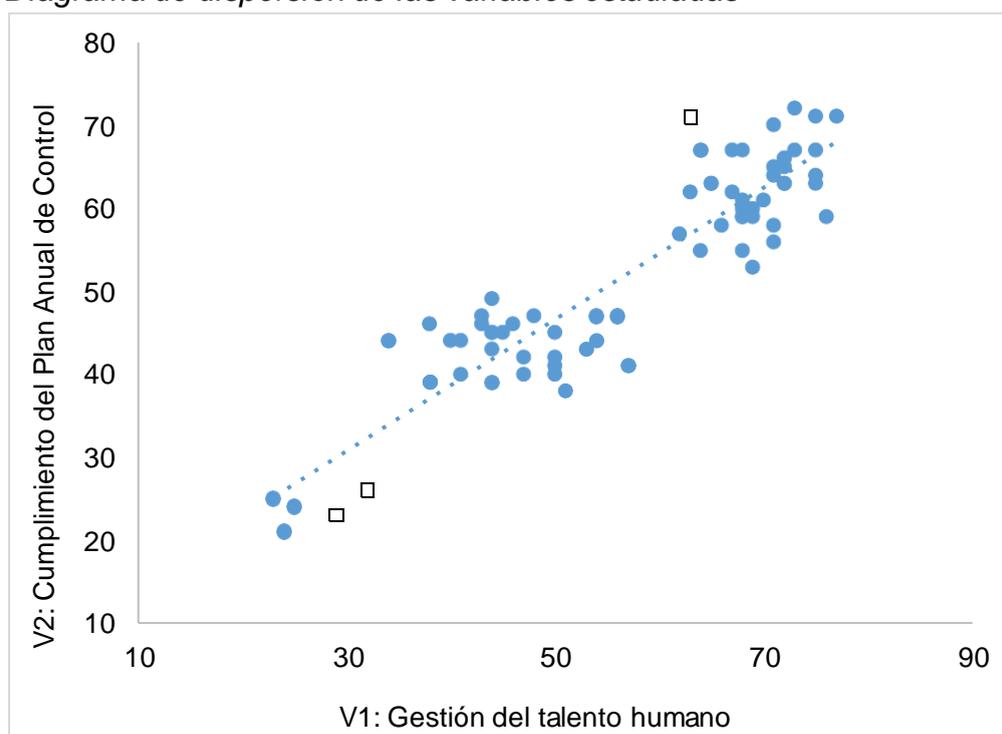
##### **Regla de decisión:**

Sig.  $\leq 0,05$  = Dependencia, relación significativa

Sig.  $> 0,05$  = Independencia, o relación no significativa

**Tabla 8***Análisis correlacional de las variables estudiadas*

Variables		Cumplimiento del Plan Anual de Control
		<b>,843</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Gestión de talento humano	71,1%
	Coefficiente de determinación	0,000
	Sig.	72
	N	

*Fuente:* cuestionarios aplicados. SPSS 27.**Figura 1***Diagrama de dispersión de las variables estudiadas**Fuente:* cuestionarios aplicados. SPSS 27.**Interpretación**

Los resultados muestran un p-valor determinado por debajo del margen de error de significancia ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que existen pruebas contundentes para aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ); y determinar que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control en la MPD - 2022; obteniendo así un coeficiente de correlación ( $Rho=0,843$ ) cuyo valor

corresponde a una correlación positiva considerable; y un coeficiente de determinación (71,1%) que nos determina el grado de influencia de la GTH sobre el cumplimiento del plan anual de control en la MPD. De igual forma, el diagrama de dispersión muestra una relación lineal entre las variables estudiadas, que nos indica que sus valores aumentan o disminuyen de forma constante, siendo esta directa y positiva.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados presentados, discutimos los resultados de otros investigadores que han enfocado problemas similares. Comenzando con la GTH en la MPD - 2022, esta presentó una calificación de mayor índice en el nivel alto con 54%, a diferencia de un 8% bajo, mientras de nivel medio la gestión fue calificada con el 38%. En cuanto a las dimensiones evaluativas de la variable, todas se ubican en el nivel alto: Conocimientos (52%), Habilidades (55%), Motivaciones (57%) y Actitudes (51%). En general, se puede ver que más de la mitad de los participantes están considerando que la GTH está enfocada y destinado a fortalecer la institución mediante la participación dinámica y activa de los trabajadores. También, es importante, aclarar que, para un grupo de trabajadores, los procesos y acciones direccionadas a incrementar el talento humano en la institución se desarrollan de una manera inadecuada, por lo que no están de acuerdo en cómo se vienen presentando y administrando los recursos pertinentes a la gestión.

Estos resultados, al compararlos con la investigación de Vigo y Suárez (2021), son equivalentes, pues los autores encontraron que existe un nivel regular (67%) de la gestión del talento humano en el municipio provincial de San Martín, siendo la dimensión más importante la gestión del desarrollo, ya que los programas de desarrollo municipal son efectivos. Similar situación, se encontró en Molina et al. (2021), donde a través del cuestionario aplicado encontró que el 59,10% de empleados perciben a la gestión de los recursos humanos como un proceso estratégico (59,10%), siendo la estabilidad laboral la mayor motivación y satisfacción (42,2%); además, las demoras en los trámites muchas veces se deben a la falta de capacitación específica para la tarea que se está realizando. También Romero y Salcedo (2019), reconocen que una buena GTH y una mejora del compromiso, motivación y la capacitación de los empleados requieren de más recursos; sin embargo, la falta de estos recursos es uno de los grandes problemas que enfrentan las instituciones que no pueden implementar programas que beneficien al talento humano.

Respecto al nivel de cumplimiento del plan anual de control en la MPD - 2022, esta presento una calificación de mayor índice en el nivel alto con 51%, a diferencia de un 7% nivel bajo, mientras de nivel medio fue del 42%. Sobre las dimensiones evaluativas de la variable, todas se ubican en el nivel alto: Planificación (50%), Ejecución (53%) y Evaluación (51%). Similares resultados se encontraron en la calificación de la gestión de talentos, lo cual quiere decir, que las acciones planificadas y ejecutadas por los responsables de gestionar los recursos humanos, conllevan a mejorar los resultados en las acciones requeridas para la planeación anual de control realizado en la Municipalidad Provincial El Dorado, a causa de que, más de la mitad de las personas estudiadas tienen un trabajo relacionada con el logro de las metas establecidas en el plan anual de control.

Sin embargo, existen grupos de trabajadores, que, en menor medida, manifiestan que los objetivos se logran cumplir, con bastantes problemas e inconvenientes y, por otro lado, hay un pequeño grupo de trabajadores que indican que muchos de los proyectos, objetivos y metas no son culminados exitosamente y lo cual significa un desgaste de recursos por parte de la institución. Pero al comparar estos resultados obtenidos con la investigación de Rojas (2019), pues difieren, dado que el autor encontró un nivel de implementación ineficiente respecto al plan anual municipal de control con una valoración del 56%, y el nivel de implementación de las metas regionales del municipio fue calificado como inadecuado (59%). Asimismo, en el estudio de González (2020) encontró un nivel moderado (55%) en el control gubernamental, siendo esta la escala de mayor respuesta, mientras que de calificación inferior fue bajo al 40%, esto crea vulnerabilidades al entorno del control, evaluación de riesgos, gestión, información, comunicación y apoyo.

En el estudio, también se determinó que las dimensiones de la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el cumplimiento del PAC en la MPD - 2022, dado que en todos los cruces se obtuvo un p-valor menor al nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ) y unos coeficientes de Spearman en las dimensiones de habilidades ( $Rho=0,825$ ), conocimientos ( $Rho=0,813$ ), motivaciones ( $Rho=0,811$ ) y actitudes ( $Rho=0,774$ ) que implican una correlación positiva

considerable con la variable cumplimiento del Plan Anual de Control. Esto significa, que cada dimensión tiene un rol importante, donde que a mayor nivel de conocimientos adquiridos por el trabajador mayor cumplimiento del plan anual de control. Esto debido a que, la MPD brinda conocimientos a través de capacitaciones, y estos conocimientos son adecuados ante cualquier solicitud del cliente, además, que la colaboración es buena entre los compañeros de trabajo y que la institución planifica con tiempo todas las capacitaciones, brindando así, una amplia gama de conocimientos nuevos al personal administrativo.

También, a mayor nivel de habilidades de los trabajadores, aumenta el nivel de cumplimiento del PAC. Debido a que, que el área de Gestión de Talento Humano asigna a sus trabajadores a un área donde estos cuenten con las habilidades necesarias para cubrir lo que demanda la Municipalidad Provincial de El Dorado. Así como también, la institución ofrece apoyo para mejorar las habilidades en sus labores administrativas, y así desempeñar mejor su cargo. Asimismo, a mayor nivel de motivaciones, mayor viene a ser el nivel de cumplimiento con el plan anual de control en la institución, debido a que, la institución reconoce el tiempo extra que invierten los trabajadores en las asignaciones extras que realizan. Además, los reconocimientos son igualitarios, lo que limita a malos sentimientos y resentimientos de los trabajadores. Es decir, que cuando el trabajador se encuentre completamente motivado, hay más probabilidades de que realicen mejor sus labores y cumplan con sus asignaciones.

Es importante precisar, que, a una mejor actitud del trabajador, mayor nivel de cumplimiento del PAC de la institución. Debido a que, la MPD lleva control de los resultados de los trabajadores durante sus labores administrativas, además, de que, los trabajadores administrativos tienen actitudes laborables manejables que generan un entorno de trabajo saludable. Al respecto en la investigación de Agudelo (2019), sostuvo que la importancia de las empresas implementen programas de liderazgo y de formación a sus trabajadores en el fortalecimiento de las habilidades directivas. Además, las empresas con un plan estratégico de formación pueden lograr un plan de gestión estratégica de la fuerza laboral, con un sistema que ayuda a gestionar y monitorear la calidad de la formación del

talento, y esta formación debe ser un tema estratégico, no solo para los recursos humanos, sino para toda la organización. En otras palabras, le da relevancia a la gestión del talento humano, cual brinda a la institución más probabilidades de desempeñar y ser más competitiva.

Finalmente, en el presente estudio se llegó a determinar que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento PAC en la MPD - 2022; obteniendo así un coeficiente de correlación ( $Rho=0,843$ ) que corresponde a una correlación positiva considerable en las variables estudiadas, y con un nivel de significancia dentro del rango permitido ( $0,000 < 0,05$ ); además, el coeficiente de determinación nos confirma que la gestión del talento humano influye solo un 71,1% en el cumplimiento del plan anual de control del municipio objeto estudio; es decir, que, las variables aumentan y disminuyen de valor simultáneamente a una tasa constante positiva. Resultado que guarda similitud con Jara et al. (2018), quien en su estudio encontró un nivel adecuado de la gestión del talento humano con un efecto del 44,4% en la mejora de la gestión pública, y del 28,4% en el desempeño laboral al nivel de significación  $p=0,000$ . Así como en la investigación de Idrogo (2021), donde encontró que el control gubernamental se relaciona con la gestión pública ( $r=0,593$ ;  $p < 0,05$ ). En este contexto, es claro que el desempeño del talento humano tiene un impacto directo en la eficacia y desempeño de las organizaciones en el ámbito de la administración.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una gran relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022; dado que se obtuvo una sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y un coeficiente de Spearman ( $Rho=0,843$ ) que implica una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas; además, solo el 71,1% de la GTH en el cumplimiento del PAC..
- 6.2. El nivel de gestión del talento humano en la MPD - 2022 es alto con un 54%, siendo esta escala valorativa de mayor respuesta en la muestra encuestada; resultado que refleja la existencia de condiciones aceptables en cuanto a los conocimientos, habilidad y actitud requeridas en los servidores del municipio, justamente, lo que hace que estén motivados en cierta medida para realizar sus funciones administrativas.
- 6.3. El nivel del cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022 es alto con un 51%, siendo esta escala valorativa de mayor respuesta en la muestra encuestada; donde este resultado refleja que en la institución municipal existen procesos en su mayoría adecuados y oportunos para el control de las actividades ya programadas, mediante la planificación, ejecución y evaluación de estas, que corresponde a cada uno de los miembros involucrados.
- 6.4. Existe una gran relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022, dado que se obtuvo una sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y un coeficiente de Spearman en las dimensiones de conocimientos ( $Rho=0,813$ ), habilidades ( $Rho=0,825$ ), motivaciones ( $Rho=0,811$ ) y actitudes ( $Rho=0,774$ ) que correlacionan de forma positiva y considerable con la variable estudiada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. El alcalde de la Municipalidad Provincial de El Dorado, se le avoca a implementar un sistema de gestión de talento humano, en el cual se detalle todos los procesos, procedimientos, acciones y recursos claves necesarios para lograr cumplir de una manera eficiente con lo establecido en el Plan Anual de Control .
- 7.2. Al encargado o responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de El Dorado, lo alentamos a que evalúe de manera continua y frecuente los procesos y procedimientos actuales de la gestión de talento humano, con la finalidad mejorar de forma continua e ir adaptándose a las nuevas necesidades de los trabajadores .
- 7.3. Al encargado o responsable de liderar el plan anual de control de la Municipalidad Provincial de El Dorado, se le recomienda, coordinar con el encargado de la gestión del talento humano, y de manera coordinada planificar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos que se espera cumplir durante un tiempo establecido .
- 7.4. Al gerente general de la Municipalidad Provincial de El Dorado, se le recomienda que, al momento de redefinir, diseñar y desarrollar el sistema de gestión de talento humano, deberá considerar los conocimientos, las habilidades, las motivaciones y sobre todo hacer énfasis en las actitudes de los trabajadores como factores críticos para lograr con el cumplimiento del Plan Anual de Control .

## REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Carvacho, E. G. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional: el manejo de personal global - estrategia, análisis y procesos* [Tesis de maestría, Universidad de Chile, Santiago]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. España: McGraw Hill.
- Congreso de la República del Perú. (2017). *Ley Orgánica de Municipalidades*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1\\_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Del Río-Cortina, J. L., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). The mediating effect of innovation between human talent management and organizational performance. *Información tecnológica*, 33(2), 13–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Fernández-Baptista, A. J. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 9(1), 17–35. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5028128.pdf>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- González, R. (2020). Control Gubernamental y su relación con la gestión del Gobierno Regional La Libertad período 2017. *Rev. Cienc. Tecnol.*, 16(4), 19–32. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.04.02>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ªed.). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. CDMX, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Idrogo, M. J. (2021). *Control gubernamental y su relación con la gestión pública de las entidades supervisadas por la Gerencia Regional de Control Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68622>
- Jara-Martínez, A. M., Asmat-Vega, N. S., Alberca-Pintado, N. E., & Medina-Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- La Contraloría General de la República. (2016). *Servicios y herramientas del control gubernamental*. [https://doc.contraloria.gob.pe/PACK\\_anticorrupcion/documentos/2\\_CONTR\\_OL\\_GUBERNAMENTAL\\_2016.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/2_CONTR_OL_GUBERNAMENTAL_2016.pdf)
- Molina, A. G., & Pilataxi, C. E. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/17854>
- Molina-Romo, J. G., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Cisneros-Quintanilla, D. P. (2021). Strategic Management Model of Human Talent for the Ecuadorian Institute of Social Security. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 178–203. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.425>

- Montoya-Agudelo, C. A., & Boyero-Saavedra, M. R. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 1–20. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Ediciones de la U.
- Pashanase, J. (2020). *Evaluación de la gestión de personal y su incidencia en las funciones administrativas del personal de la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo, periodo 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú]. <http://hdl.handle.net/11458/3769>
- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* [Tesis de pregrado, Universidad de Medellín, Colombia]. <http://hdl.handle.net/11407/160>
- Rojas, L. C. (2019). *Plan anual de control y cumplimiento de metas de las áreas de la municipalidad provincial de Moyobamba 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Moyobamba, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28698>
- Romero, L. M., & Salcedo, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99–117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Vigo, E., & Suárez, V. (2021). *Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú]. <http://hdl.handle.net/11458/3933>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Según Romero y Salcedo (2009), las dimensiones de la gestión del talento humano se abordan todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes.	Se desarrollo un cuestionario conformado por 16 enunciados y estuvo dirigido a los trabajadores administrativos, la variable fue medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de Likert en los términos de 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En Desacuerdo y 3=Indiferente, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.	Conocimientos	Cambios	Ordinal
				Ambiente	
			Habilidades	Capacidades	
				Relación con las personas	
			Motivaciones	Sueldos	
				Reconocimientos	
Actitudes	Desempeño				
	Puesto laboral				
Cumplimiento del Plan Anual de Control	Según Rojas (2019), viene a ser la validación a través de un instrumento orientador de la gestión del Órgano de Control Institucional en materia de Control Gubernamental, que contiene el total de acciones de control posterior y actividades de control programadas.	Se desarrollo un cuestionario de 15 enunciados dirigido a los trabajadores administrativos, la variable fue medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de Likert en los términos de 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En Desacuerdo y 3=Indiferente, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.	Planificación	Logros obtenidos	Ordinal
				Medidas adoptadas	
			Ejecución	Registro	
				Remisión	
			Evaluación	Supervisión	
Seguimiento					

## Matriz de consistencia

**Título:** “Gestión del talento humano y cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel del cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del plan anual de control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Medir el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p> <p>Medir el nivel del cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p> <p>Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022, es bueno.</p> <p>El nivel del cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022, es bueno.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p>											
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>												
<p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental de corte transversal, descriptivo -correlacional</p>	<p><b>Población</b> 148 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p> <p><b>Muestra</b> 72 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial El Dorado - 2022.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variable</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Gestión del talento humano</td> <td>Conocimientos</td> </tr> <tr> <td>Habilidades</td> </tr> <tr> <td>Motivaciones</td> </tr> <tr> <td>Actitudes</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Cumplimiento del Plan Anual de Control</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Ejecución</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Gestión del talento humano	Conocimientos	Habilidades	Motivaciones	Actitudes	Cumplimiento del Plan Anual de Control	Planificación	Ejecución	Evaluación	
Variable	Dimensiones													
Gestión del talento humano	Conocimientos													
	Habilidades													
	Motivaciones													
	Actitudes													
Cumplimiento del Plan Anual de Control	Planificación													
	Ejecución													
	Evaluación													

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión del talento humano

#### I. Datos generales:

N° Cuestionario \_\_\_\_\_ Fecha de recolección \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### II. Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas que sea la más apropiada para usted. Los fines son académicos por lo que agradeceríamos su cooperación, para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

**1=Totalmente en desacuerdo**

**2=En Desacuerdo**

**3=Indiferente**

**4=De acuerdo**

**5=Totalmente de acuerdo**

Ítems	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Conocimientos</b>					
01	Considero que el área de Gestión del Talento Humano es muy importante en la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
02	La Municipalidad Provincial de El Dorado planifica con tiempo todas las capacitaciones, y se brinda una amplia gama de conocimientos nuevos al personal administrativo.					
03	Considero que la colaboración es buena entre los compañeros de trabajo de la Municipalidad Provincial El Dorado.					
04	Considero que la Municipalidad Provincial de El Dorado brinda conocimientos a través de capacitaciones, y estos conocimientos son adecuados ante cualquier solicitud del cliente.					
	<b>Habilidades</b>	1	2	3	4	5
05	Considero que el área de Gestión de Talento Humano me asignó un área donde tengo las habilidades necesarias para cubrir lo que demanda la Municipalidad Provincial de El Dorado.					

06	La Municipalidad Provincial de El Dorado me ofrece apoyo para mejorar mis habilidades en mis labores administrativas, y así desempeñar mejor mi cargo.					
07	Considero que la Municipalidad Provincial de El Dorado clasifica a los trabajadores administrativos según su perfil técnico.					
08	Considero que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de El Dorado, son desplazadas según sus habilidades, y esto genera dificultades al ascender a un puesto laboral.					
	<b>Motivaciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
09	La Municipalidad Provincial de El Dorado reconoce mi tiempo extra que invierto en todas las asignaciones extras que realizo.					
10	La Municipalidad Provincial de El Dorado me ofrece un reconocimiento de acuerdo a los resultados que obtiene después de una exitosa jornada realizada.					
11	Los reconocimientos en la Municipalidad Provincial de El Dorado son igualitarios para todos los trabajadores administrativos.					
12	Los bonos que ofrece la Municipalidad Provincial de El Dorado son la suficiente motivación para tener mi desempeño elevado durante mis labores administrativas.					
	<b>Actitudes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	La Municipalidad Provincial de El Dorado lleva control de mis resultados que tengo durante mis labores administrativas.					
14	Considero que los trabajadores administrativos tienen actitudes laborables manejables que generan un entorno de trabajo saludable.					
15	Mi actitud en mi área de trabajo y a su vez en la Municipalidad Provincial de El Dorado me ha generado los beneficios para satisfacer mis necesidades básicas y elementales.					
16	Considero que mi forma de ser, me ha llevado a tener dificultades para poder ascender a un puesto mejor.					

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REvisa QUE TODOS LAS PREGUNTAS  
HAYAN SIDO CONTESTADOS

¡Muchas gracias!

## Cuestionario: Cumplimiento del Plan Anual de Control

### I. Datos generales:

N° Cuestionario \_\_\_\_\_ Fecha de recolección \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### II. Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas que sea la más apropiada para usted. Los fines son académicos por lo que agradeceríamos su cooperación, para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

**1=Totalmente en desacuerdo**

**2=En Desacuerdo**

**3=Indiferente**

**4=De acuerdo**

**5=Totalmente de acuerdo**

Ítems	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Planificación</b>					
01	Considero tiene el alcance completo de sus actividades en la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
02	Considero que en la Municipalidad Provincial de El Dorado planifica el alcance de los proyectos que se realiza en la institución.					
03	Considero que al inicio un proyecto, el alcance va acorde con lo planificado, en la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
04	Considero que ayudo a desarrollar una correcta planificación en la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
05	Considera que la planificación de las labores administrativas y la designación de proyectos están organizados y distribuidos con todos los recursos adecuados.					
	<b>Ejecución</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
06	Considero que los procesos administrativos que se realiza en la Municipalidad Provincial de El Dorado son ejecutados correctamente.					

07	Considero que mi jefe inmediato realiza seguimiento de la ejecución de mis actividades, dentro de la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
08	Considero que en el tiempo de ejecución planificado me alcanza para poder realizar otras funciones de Municipalidad Provincial de El Dorado.					
09	Considero que realizo una correcta ejecución de funciones en el tiempo establecido de la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
10	Considero que mi labor es muy importante durante la ejecución de proyectos de la Municipalidad Provincial de El Dorado.					
	<b>Evaluación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Considero que frecuentemente la Municipalidad Provincial de El Dorado supervisa el reporte de logros que obtengo durante mis labores administrativas en mi área encargada.					
12	Considero que la Municipalidad Provincial de El Dorado cumple con la planificación del desarrollo local.					
13	Considero que la Municipalidad Provincial de El Dorado promueve la coordinación estratégica de los planes integrales del desarrollo local.					
14	Considero que la Municipalidad Provincial de El Dorado cumple con todos los proyectos planeados.					
15	Considero que las actividades en el área donde laboro de la Municipalidad Provincial de El Dorado se encuentran debidamente documentadas.					

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REvisa QUE TODOS LAS PREGUNTAS  
HAYAN SIDO CONTESTADOS

¡Muchas gracias!

## Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado  
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto  
Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano  
Autor (s) del instrumento (s) : Arévalo Panduro, Cristina Siomara.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de "Excelente"

Tarapoto, 10 de junio del 2022.

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

  
Dr. Wilson Torres Delgado  
Docente en Metodología  
UNSM



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mg. Jhon Tafur Puerta  
 Institución donde labora : Asesor Legal de la Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Derecho y Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del Talento humano  
 Autor del instrumento : Br. Cristina Siomara Arévalo Panduro

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del Talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Talento humano				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del Talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					49	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 10 de Junio de 2021

Jhon Tafur Puerta  
 ABOGADO  
 Reg. CAS N° 881  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Abg. Mg. Patrick Neil Pinedo Torres  
 Institución donde labora : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del Talento humano  
 Autor del instrumento : Br. Cristina Siomara Arévalo Panduro

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del Talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Talento humano					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del Talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

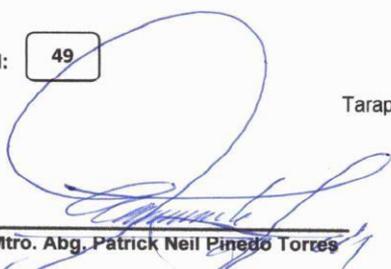
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento es coherente con la variable de investigación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
49

Tarapoto, 10 de junio de 2022


  
**Mtro. Abg. Patrick Neil Pinedo Torres**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto  
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento del plan anual de control  
 Autor (s) del instrumento (s) : Arévalo Panduro, Cristina Siomara.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento del plan anual de control en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento del plan anual de control.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento del plan anual de control de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento del plan anual de control.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de "Excelente".

Tarapoto, 10 de junio del 2022.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

  
 Dr. Wilson Torres Delgado  
 Docente en Metodología  
 UNSM



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Mg. Jhon Tafur Puerta  
 Institución donde labora : Asesor Legal de la Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Derecho y Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento del Plan Anual de Control  
 Autor del instrumento : Br. Cristina Siomara Arévalo Panduro

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 10 de Junio de 2021

  
 Jhon Tafur Puerta  
 ABOGADO  
 Reg. CAS N° 881  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Abg. Mg. Patrick Neil Pinedo Torres  
 Institución donde labora : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento del Plan Anual de Control  
 Autor del instrumento : Br. Cristina Siomara Arévalo Panduro

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento del Plan Anual de Control.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

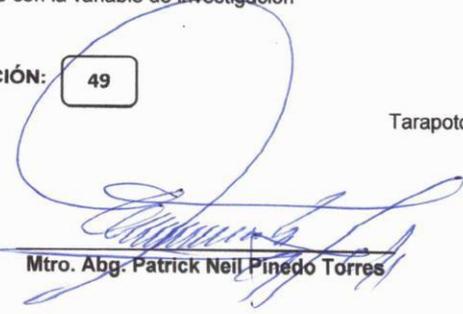
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente con la variable de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 10 de junio de 2021



Mtro. Abg. Patrick Neil Pinedo Torres



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
EL DORADO**

UNA GESTIÓN JOVEN AL SERVICIO DEL PUEBLO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

San José de Sisa, 08 de Junio de 2022

**CARTA N° 061 -2022 – MPD/SGGRH**

**Señorita:  
CRISTINA SIOMARA AREVALO PANDURO  
TARAPOTO.-**

**ASUNTO: Comunica aceptación para realizar investigación de Tesis**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que nuestra Entidad ha aceptado la realización de la Investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública titulada “*Gestión del Talento Humano y cumplimiento del Plan Anual de Control en la Municipalidad Provincial de El Dorado – 2022*”.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO  
REGION SAN MARTIN  
LIC. ADM. JENNY C. PANTOJA OLANO  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

  
Recibido  
16/06/2022  
H: 12:02 pm

### Base de datos estadísticos

<b>N°</b>	<b>X1: Conocimientos</b>	<b>X2: Habilidades</b>	<b>X3: Motivaciones</b>	<b>X4: Actitudes</b>	<b>V1: Gestión del talento humano</b>	<b>Y1: Planificación</b>	<b>Y2: Ejecución</b>	<b>Y3: Evaluación</b>	<b>V2: Cumplimiento del Plan Anual de Control</b>
1	12	10	11	11	44	15	16	14	45
2	18	15	20	15	68	19	20	21	60
3	16	15	20	17	68	22	23	22	67
4	12	11	12	9	44	16	14	15	45
5	10	13	11	9	43	15	15	16	46
6	10	14	14	12	50	16	13	16	45
7	17	15	16	20	68	20	19	22	61
8	13	10	13	14	50	12	16	14	42
9	9	9	11	9	38	13	13	13	39
10	16	16	16	17	65	20	23	20	63
11	12	16	16	13	57	12	14	15	41
12	14	14	14	12	54	17	13	14	44
13	18	19	20	18	75	22	22	19	63
14	18	18	20	17	73	23	21	23	67
15	19	20	20	18	77	24	23	24	71
16	5	7	7	6	25	11	6	7	24
17	18	18	16	12	64	15	24	16	55
18	7	6	6	4	23	8	6	11	25
19	12	11	8	7	38	15	11	13	39
20	18	18	16	16	68	18	19	18	55
21	14	12	9	13	48	15	17	15	47

<b>22</b>	13	12	10	12	47	13	17	12	42
<b>23</b>	9	9	12	11	41	14	14	16	44
<b>24</b>	19	19	19	18	75	18	25	24	67
<b>25</b>	11	15	17	11	54	16	14	17	47
<b>26</b>	19	17	17	19	72	19	25	21	65
<b>27</b>	16	16	17	20	69	21	18	20	59
<b>28</b>	18	20	15	18	71	20	25	20	65
<b>29</b>	16	16	18	15	65	22	18	23	63
<b>30</b>	11	12	14	13	50	14	13	13	40
<b>31</b>	17	16	15	20	68	20	19	20	59
<b>32</b>	15	19	18	19	71	19	20	19	58
<b>33</b>	14	11	9	9	43	14	16	17	47
<b>34</b>	14	14	14	14	56	17	13	17	47
<b>35</b>	11	13	11	9	44	17	15	17	49
<b>36</b>	8	4	7	5	24	5	8	8	21
<b>37</b>	20	16	16	19	71	19	21	24	64
<b>38</b>	16	17	18	16	67	25	18	24	67
<b>39</b>	18	20	18	16	72	21	22	23	66
<b>40</b>	20	16	18	18	72	21	22	20	63
<b>41</b>	20	16	18	16	70	21	21	19	61
<b>42</b>	11	10	13	13	47	14	13	13	40
<b>43</b>	14	9	12	9	44	14	12	13	39
<b>44</b>	10	10	9	11	40	17	12	15	44
<b>45</b>	15	16	16	17	64	20	24	23	67
<b>46</b>	17	20	20	19	76	19	19	21	59
<b>47</b>	18	15	18	20	71	18	18	20	56
<b>48</b>	11	9	10	4	34	15	13	16	44

49	12	13	5	8	38	16	14	16	46
50	13	12	16	12	53	15	12	16	43
51	15	20	16	17	68	20	20	19	59
52	18	17	18	19	72	25	22	19	66
53	16	20	20	19	75	24	22	18	64
54	7	8	8	6	29	7	6	10	23
55	9	13	10	12	44	13	14	16	43
56	15	16	16	16	63	24	24	23	71
57	11	7	8	6	32	12	5	9	26
58	15	15	17	16	63	18	19	25	62
59	16	16	15	20	67	23	18	21	62
60	12	9	13	11	45	17	14	14	45
61	15	16	16	15	62	18	20	19	57
62	11	14	12	14	51	14	12	12	38
63	19	18	20	16	73	24	25	23	72
64	10	14	12	10	46	17	16	13	46
65	19	17	19	20	75	24	25	22	71
66	12	14	14	10	50	16	13	12	41
67	10	9	11	11	41	12	14	14	40
68	17	18	18	16	69	12	20	21	53
69	19	16	15	16	66	20	19	19	58
70	15	20	20	16	71	24	25	21	70
71	16	20	18	18	72	19	22	22	63
72	16	15	18	20	69	20	21	19	60