



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018”

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

AUTORA:

Br. Milly Ady Pérez Delgado

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

La bachiller **Pérez Delgado, Milly Ady**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Gestión del Talento Humano y su Relación con el Cumplimiento de Metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, Periodo 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBAR POR UNANIMIDAD.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mg. Richard Foster Horna Rodríguez

-Presidente



MBA. David Espinoza Dextre Nicolás

- Secretario/a



Dr. Gustavo Ramírez García -Vocal



Tarapoto 23 de enero 2019

Dedicatoria

A mis papás, porque confiaron en mí y me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos con dificultad, y el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. A todos espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

Milly Ady

Agradecimiento

A mis papás por haberme forjado y dar el ejemplo como persona que soy en la actualidad; muchos de los logros se los debo a ustedes, en los que me incluyo este. Me formaron con reglas y ciertas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron con constancia para alcanzar mis metas. Gracias Elgar y María.

LA AUTORA

Declaratoria de autenticidad

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo MILLY ADY PEREZ DELGADO, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, declaro que el trabajo académico titulado: “Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Mas ”, presentado, en 77 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

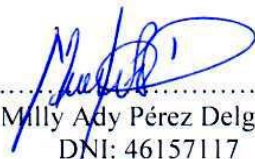
Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 23 de Marzo del 2019


.....
Milly Ady Pérez Delgado
DNI: 46157117

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018”, con la finalidad de optar el título de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.
- VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Dictamen de la Sustentacion de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, Operacionalización	40
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5. Métodos de análisis de datos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	58

Matriz de consistencia

Cuestionario Sobre Gestión Del Talento Humano

Lista De Cotejo Sobre Cumplimiento De Metas

Índice de confiabilidad

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba Rho Spearman Gestión del talento humano * cumplimiento de metas.....	45
Tabla 2 Gestión del talento humano	45
Tabla 3 Nivel de cumplimiento de metas	46

Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la gestión del talento humano	46
Figura 2. Resultados del nivel de cumplimiento de metas	47

RESUMEN

El presente estudio titulado “Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018”, tuvo por objetivo general el determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018. Esta investigación se desarrolló bajo una metodología básica con diseño correlacional – transversal. Por lo que la muestra estuvo conformada por 26 comités de las diferentes provincias y distritos, siendo los instrumentos empleados los cuestionarios y las listas de cotejo. Posteriormente se logró obtener como resultado que la gestión del talento humano fue calificada como deficiente por el 50% de acompañantes encuestados, mientras que, el 19% lo califica como regular y solo un 31% restante, lo califican como eficiente. En tanto el 65% de las acompañantes, cumplen de manera deficiente las metas establecidas, mientras que el 35% restante, lo cumple de manera eficiente. Al finalizar la investigación se llegó a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018, debido a que el margen de error fue menor a 0,05.

Palabras claves:

Gestión del talento humano - cumplimiento de metas

ABSTRACT

The present study entitled "Human Talent Management and its relation with the fulfillment of the goals of the Management Committees of the National Program More Cradle, period 2018", had as a general objective to determine the existing relationship between human talent management and compliance. of goals of the management committees of the National Program Cuna Más, period 2018. This research was developed under a basic methodology with correlational - transversal design. For this reason, the sample consisted of 26 committees from the different provinces and districts, the instruments used being questionnaires and checklists. Subsequently, it was obtained as a result that the management of human talent was rated as deficient by 50% of the respondents, while 19% rated it as regular and only a remaining 31% rated it as efficient. While 65% of the companions, meet poorly established goals, while the remaining 35%, meets it efficiently. At the end of the investigation, it was concluded that the management of human talent is significantly related to the fulfillment of the goals of the management committees of the National Program Plus Cradle, period 2018, because the margin of error was less than 0.05.

Keywords: human the talent management, achievement of goals

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente la dinámica empresarial exige mayores niveles de competitividad, por medio de un adecuado sistema para responder a las eventualidades; esencialmente la parte directiva de las diferentes organizaciones, empresas (privada o pública) e instituciones, quién ocupa herramientas para un mejor cumplimiento de las metas.

Las instituciones a nivel internacional, como las unidades de progreso hallan en la GTH un sinfín de oportunidades así como una gran de retos mirando desde el punto de vista profesional, pues la GTH es el componente primordial que determina el triunfo o fracaso de las organizaciones y/o instituciones, debido principalmente a que presentan características diferentes que deben de tratar de ser unificadas con el fin de que sea posible cumplir con las metas y objetivos que tienen las organizaciones. Estas afirmaciones encuentran sustento en lo expuesto por Martínez (2017) quien manifiesta que el capital humano, también conocido como talento o recurso humano, o cómo fuerza laboral, ya que el trabajador ha dejado de ser percibido como un gasto en las grandes organizaciones e instituciones para ser considerado como un activo. Cada día se genera más información y resulta más importante trabajar de forma colaborativa, compitiendo y accediendo vía remota a datos compartidos que faciliten las gestiones con la finalidad de lograr los propósitos delimitados en las organizaciones. Asimismo, este nuevo paradigma exige, utilizar con acierto nuevas herramientas que estén especialmente diseñadas para una concepción actual de los Recursos Humanos. Se hace indispensable en mayor grado incluir para la institución mecanismos que faciliten generar una relación adecuada entre la gestión y las estrategias para cumplir metas, pero beneficiando la incorporación del empleador en la planeación y el alcance de los objetivos, añadiendo valor a la administración de talento humano y proporcionando un cumplimiento óptimo de las metas (pp. 1-2).

El gestionar los recursos humanos es elemental en lo que concierne al cumplimiento de las metas para las organizaciones tanto públicas, como privadas, y frente a lo expuesto en líneas anteriores, Zavala (2012) manifiesta que, para

cumplir los propósitos requiere indispensablemente del accionar propio de las personas, en un primer momento parece irracional ya que al analizar el caso en que, al poseer una empresa que compra materiales productos, es indispensable realizar gestiones con las aduanas, contrato de personal, pago de impuestos, comerciar con compradores internacionales, etc. Pues es muy sencillo decir que dependemos de muchos individuos, en nuestra consciencia es de esa manera, pero la valedero en el plano mental está el tema de la energía, el potencial de las ideas abre puertas de una manera maravillosa, cuando un individuo posee convencimiento todo ese grupo de individuos contestará de forma positiva (pp. 1-3).

A nivel nacional es un reto grande para todas las empresas manejar una correcta GTH; pues el impulso, creatividad, dinámica, racionalidad son elementos que los individuos dan a conocer en el entorno laboral, ya sea en el sector privada o pública. Tanto así que, sin institución u organización, ni personas no se lograría una exitosa gestión. Ante esta situación sostuvo Motalbetti (2014) señala que la GTH es una responsabilidad de todas las áreas y no de los recursos humanos, donde cada jefe debe de ser un líder que faculte retener, formar y desarrollar sus habilidades. En la medida que esto pasa, poseen desafíos, metas y se responsabilizan más con la empresa o entidad. Y finalmente, concluye que el prototipo tradicional de retención ya no funciona, hay muchas más cosas sobresalientes, hay cosas que los incentiva más, no simplemente el lado económico- que es necesario- puesto que otras incentivaciones, y en eso se debe de trabajar. (pp. 1-2).

Los acompañantes técnicos se encargan de efectuar el acompañamiento de las facilitadoras en las visitas de hogares, brindar asistencia técnica y realizar reuniones para el compartir y fomentar el aprendizaje (reuniones familiares con el fin de establecer espacios de juego para el aprendizaje educativo de los niños) no lograron cumplir con las metas que se fueron establecidas para todos los comités (26 comités, por ende 26 acompañantes). Entre las razones que se encuentran para este incumplimiento están: la falta de capacitación, el no poder brindar materiales (generando que las facilitadoras sean las que compren con dinero de su bolsillo los materiales), o contar con materiales desfasados y en condiciones inadecuadas.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Flores, S. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Modelo estratégico de gestión de talento humano para la superintendencia de economía popular y solidaria*. (Tesis de maestría). Pontificia universidad Católica del Ecuador. Concluyó que:

En que es primordial la postura que se realizado en la organización en la “gestión de procesos” que inclusive se coloca dentro de un pilar estratégico, con la planificación, evaluación, implementación, la verificación y la optimización de los procedimientos han facultado que la superintendencia tome decisiones mucho más objetivas y que acierten más en la estrategia. Del mismo modo, la automatización en los procedimientos que son estables, ampararon a que la organización no derroche sus esfuerzos en las funciones monótonas y que mejor conduzca su gestión hacia la calidad de servicios).

Pérez, G. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda.* (Tesis de Pregrado). Universidad técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Concluyó que:

En que la cooperativa ambiciona aumentar su lista societaria activa, en sus distintas particularidades de préstamos, guiando a los usuarios que conforman la cartera joven de la empresa, para que logren alcanzar los propósitos por medio de la inversión y del ahorro.

Jacome, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: En su presentación de su tesis: *La gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los trabajadores de la empresa pública – empresa municipal de servicios de agua potable y alcantarillado de Ambato.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Concluyó que:

En que el clima laboral en la empresa nos es muy agradable, ya que no cuenta con una gestión por competencias y no se utilicen las competencias laborales, agregándoles, la insuficiencia de un método de valoración de puestos ha provocado

funcionarios con carencia de motivación, por lo que, al estar bien posicionados y muy bien pagados con su labor, imposibiliten lograr con sus objetivos planteados).

Ponce, B. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito.* (Tesis de Maestría). Universidad tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador. Concluyó que:

Entorno al subsistema de planificación con respecto a gestionar los recursos humanos, el 92% de colaboradores al que se le aplicó la encuesta manifiestan que su área posee el personal adecuado y primordial para desempeñarse laboralmente, por ese motivo se toma en cuenta que los individuos desempeñan las funciones dadas por su jefe sin complejidades e inconvenientes en el desarrollo de sus metas.

Olivárez, B. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *El control de gestión de las operaciones de crédito de primer piso y su incidencia en el cumplimiento de metas de la corporación financiera nacional sucursal Ambato durante el año 2013.* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Concluyó que:

En su presentación de tesis acerca del método de los controles para gestionar aquellas transacciones de préstamos de la primera planta, sumado al asunto para desarrollar los propósitos de la CFN Ambato, optó por una investigación descriptiva y contando con el desarrollo de un estudio no experimental, misma a la que se sometió a un total de 27 colaboradores de la organización por medio del uso de un cuestionario. Con ello se arribó respecto al control de gestión, se logra inferir una carencia de estabilidad para el grupo de indicadores empleados, del departamento de créditos de la primera planta establecida por la planificación estratégica, por lo es aislado por la secuencia de vinculaciones causales, efectos y correlación que facultan el óptimo empleo de bienes organizacionales.

A nivel nacional

Santa María, F. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una*

microred. Lambayeque 2017. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Se concluyó que:

En valores de $p=0.000<0.05$, con lo cual refutó la hipótesis, señalando que hay vinculación significativa ($r=0,760$) entre gestionar el Talento Humano y el desenvolvimiento de las laborales de los colaboradores de salud mental de una Microred de Lambayeque 2017).

Parizaca, Y. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Evaluación de la gestión de gobierno en el cumplimiento de metas presupuestales de la municipalidad distrital de alto Inambari- Sandia periodo 2013- 2014*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Puno- Perú. Concluyo que:

Con el análisis, logro corroborarse que la institución no tiene la capacidad adecuada, tampoco posee la competitividad que toda institución del sector público posee con el fin de alcanzar las metas organizacionales, en este sentido, fue necesario proponer directivas internas y lineamientos que faculten lograr un mejor desarrollo de los presupuestos del ingreso y gasto que faculten alcanzar las metas presupuestarios y propósitos organizacionales de la Municipalidad Distrital de Alto Inamabari).

Ligue, R. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Evaluación de la ejecución presupuestaria de ingresos y gastos en el logro de metas institucionales de la municipalidad distrital de santa lucia, periodo 2014 – 2015*.(Tesis de Pre Grado). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú. Concluyo que:

La Municipalidad Distrital de Santa Lucia, ha poseído un desarrollo presupuestario de ingresos en la etapa 2014 S/.7,296,202.61, cuando el presupuesto era de S/.8,444,590.00 y se desarrolló un 86.40% y para el 2015 se estipuló S/. 6,753, 800.00 desarrollándose el 89.41% con una cantidad de S/. 6, 038,705.28, esto nos da a conocer que no existe el óptimo desarrollo de los presupuestos del ingreso).

Nolberto, M, (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco. Concluyo que:

El gestionar el Talento humano se relaciona con el desarrollo Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui después de sujetarse a la prueba de Rho de

Spearman nos mostró el cálculo de 0.819, lo que nos da a conocer que hay una correlación positiva superior, entre la gestión del personal, con el desarrollo laboral. Dándonos a conocer, el eficiente desenvolvimiento de la GTH, se estimará en el cumplimiento laboral del empleador).

A nivel local

No se colocó estudios locales debido a que no existen investigaciones a nivel local en cuanto a las variables en estudio del Programa Nacional Cuna Más, por ello solo se describieron a nivel internacional y nacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión del talento humano

Concepto

Hatum (2011) señala que el talento clave, talento crítico y gestión del talento: todas estas expresiones están relacionadas con el tema en cuestión. Pero aquí radica uno de los problemas al hablar del talento: parece que cada uno tiene su propia idea de lo que la palabra talento describe o captura. En sentido amplio, se refiere a las habilidades o capacidades que permiten que una persona desempeñe cierta tarea (p. 14)

La Rosa (2008) señala de dar a conocer una idea de lo que se debe comprender por Gestión del recurso humano, es importante que se tenga en cuenta que dicha gestión, es conformada por individuos y entidades del sector empresarial. Los individuos están presentes en mayoría, a lo largo de sus vidas, en el sector laboral en plantas u organizaciones, dichas empresa al mismo tiempo son dependientes de mano de obra que opere y logre la eficiencia. Asimismo, es deducible que para ambos (recursos humanos – estructuración organizacional) existe una vinculación de dependencia la cual generará ventajas en una relación de reciprocidad. (p. 1).

La Rosa (2008) menciona el gestionar el talento humano, conlleva un conjunto que en su totalidad está conformada por políticas y prácticas indispensables para la orientación de atributos de los puestos directivos

relacionados con el talento o RR. HH, el cual comprende, el seleccionar personal, el reclutar, el formar, las recompensas y el evaluar los desempeños. A esto, podría afirmarse que gestionar los recursos humanos deberá estar orientado a transformar a los empleadores como reales representantes y supervisores del usuario en las empresas, planteando iniciativa y desenvolviéndose en la gestión de las empresas en relación al valor del cliente (p.2).

Hatum (2011, quien cita a Michaels y otros (2001, p. 12) definen el talento como la variable que adiciona toda capacidad de cada individuo: tanto los dones intrínsecos, el nivel de habilidad, los conocimientos, las experiencias, el intelecto, sus juicios, sus actitudes, el temperamento, y el nivel de motivación. Además, comprende las capacidades de aprendizaje y crecimiento. Sin embargo, es más complejo encontrar una buena definición de gestión del talento. Como señala Hatum (2011, quien cita a Lewis y Heckman, 2006), es muy difícil identificar un significado preciso para la expresión, debido a la confusión respecto de las definiciones de los términos usados y a las diferencias en los supuestos de los autores que escriben sobre el tema.

Vallejo (2015), señala que las empresas de carácter público o privado, con la finalidad de alcanzar sus propósitos, requieren gestionar de forma adecuada una secuencia de recursos, el cual facilitará el logro de las metas. En este sentido, el tipo de recurso se clasifica en:

Recurso material: comprende, la materia prima, el mobiliario, lo inmobiliario, el Capital de trabajo, entre otros.

Recurso técnico: el tipo de Sistema, estructuras, flujo de procesos, procedimientos, las instrucciones, manuales, entre otros.

Talento humano: Las actividades laborales, el nivel de conocimiento, la experiencia, el nivel de motivación, interés individual/colectivo, conductas, habilidades, potencial de los colaboradores, etcétera. (p.18 - 19)

El gestionar el talento humano, conlleva toda una normativa de prácticas y políticas primordiales con el fin de orientar las temáticas administrativas con respecto al personal o los RR. HH, ya sea el aislamiento, el seleccionar personal, la capacitación, retribuciones y la valoración del desenvolvimiento (Chiavenato, 2011, citado por Vallejo, 2015, p. 19).

La administración del talento humano se ocupa de proporcionar formación, desarrollar y motivar al personal, en consecuencia, se orienta a mantener y fidelizar el talento humano en la entidad (Chambers, 1998, citado por Vallejo, 2015, p.19).

Administrar los recursos humanos conlleva el realizar la actividad referente las acciones que se realizan en la entidad con el fin de proporcionar formación, niveles de motivación adecuados y generar el sentido de pertenencia en los colaboradores sobre la organización en sí (Covey, (1966, citada por Vallejo, 2015, p. 19)

Los Objetivos del Administrar al Personal

Vallejo (2015) da a conocer que los objetivos de la GTH deben ayudar a la efectividad de la empresa; estos son:

Cooperar con el logro de metas y el desarrollo de la misión: Alude a cumplir con los propósitos establecidos.

Brindar un buen nivel de competencia: en otras palabras, generar, ejecutar destrezas y habilidades con los colaboradores para mejorar a productividad.

Brindar personal idóneo y motivado: Reúne y elige a los colaboradores adecuados, con el fin de retenerlos y mantenerlos incentivados.

Aumentar el nivel de satisfacción laboral: Los individuos satisfechos presentan mayores niveles de productividad, no obstante, los individuos que no se encuentran satisfechos se desunen de la organización, se ausentan habitualmente, lo que causa un índice de las personas insatisfechas. Por otro lado, los empleadores internos felices forman el éxito de la organización.

El desarrollo y resguardo del bienestar del trabajador: Es necesario que se señalen a continuación las características: los estilos para gestionar, la independencia, la libertad en el accionar, clima laboral óptimo, la estabilidad laboral, la familiaridad, jornadas apropiadas laborales, incluyéndose las actividades importantes a gusto.

Significa lograr un cambio en la empresa para convertirlo en un sitio agradable y llamativo con el fin de mantener personal talentoso.

Gestionar e innovar: Conlleva la adaptación a las modificaciones de carácter social, político y cultural, tecnológico y económico. Las modificaciones traen consigo nuevas perspectivas que son ágiles y flexibles, mismos que plantean estrategias nuevas, ideas, programas, procesos y soluciones a los problemas de hoy en día y preferencias de los mercados.

Conservar políticas éticas y Transparentes: Rendir las cuentas, sobre todo aquellas que manifiesten el ser transparentes, lo correcto, lo ético y el nivel de confianza. Concordancia. –laborar todos con las mismas metas individuales y organizacionales. En otras palabras, se busca el vínculo mutuo de beneficio - beneficio; el cual comprende la cultura de la corporación u gestión.

Estructurar las labores individuales y colectivas: El cual esté planteado para ser relevante, incentivador y agradable, presentando óptimas condiciones de trabajo, optimizando los requisitos de vida dentro de la empresa (p. 19-20).

La Rosa (2008, p.2) da a conocer que los individuos forman el activo más importante de toda empresa, por lo que, la filosofía general, el nivel cultural organizacional, los cuales deberán ser orientados con respecto a los individuos. El gestionar recursos humanos en las entidades, conlleva la actividad facultada a la contribución eficiente de los individuos para llegar las metas de la entidad y personales. Aquellos propósitos de la GTH son los siguientes:

Cooperar con el logro de metas y el desarrollo de la misión: Es sumamente importante que el área de RR. HH entienda en un buen grado los

procesos en las actividades de la entidad. Aquello facultará el lograr de manera rápida las metas organizacionales.

Proporcionar competitividad a la organización: El tener conocimiento correctamente las habilidades y el conocimiento del personal facultará que la empresa tenga mayores niveles de competencia empresarial en su totalidad, a diferente del resto de las organizaciones.

Brindar personal idóneo, formado y motivado: La implementación de políticas salariales con el adecuado incentivo económico, sumado a las fases o niveles de formación para los colaboradores, permitirá el desarrollo tanto individual como colectivo de la entidad con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por el personal y la organización.

Aumentar el nivel de formación y satisfacción laboral: En la cual la entidad deba producir, niveles de bienestar reales y óptimos, para que el personal disfrute del desempeño autónomo indispensable en la realización de las funciones asignadas. Adicionalmente, el empleador deberá sentirse a gusto el desempeño de las labores del trabajador. En este sentido, la empresa deberá estar apta con el fin de que los colaboradores estén incentivados a desempeñarse en el transcurso de sus jornadas laborales.

El desarrollo y resguardo del bienestar del trabajador: Dicho tema está vinculado con lo indicado en la premisa anterior, la empresa deberá delimitar los temas de la experiencia laboral como forma de gerencia, que tan autónomo es el personal para el desempeño y su accionar en a organización, entorno laboral a gusto, estabilidad en el trabajo, horas apropiadas laborales y tareas importantes. Además, los niveles de confianza en la entidad, será un elemento clave para que los colaboradores se mantengan en sus puestos asignados.

Administrar el cambio: Para el transcurso del tiempo done nos desarrollamos, estamos expuestos avances continuos tanto tecnológicamente, como cultural, socialmente, económicamente, políticamente, entre otros. Aquello acarrea para el departamento de RR. HH la decisión de optar por estrategias nuevas, procesos, programas y soluciones que van a facultar saber cómo enfrentar las modificaciones emergentes.

Conservar políticas éticas, transparentes y fomentar conductas responsables: En la cual la delimitación de premisas éticas, deberán ser cumplidas por el departamento de Talento humano. En donde se involucra a los individuos y a las empresas, ellas deben guiarse de patrones morales y de compromiso social.

La relevancia del gestionar al personal para la entidad

Vallejo (2015) sostiene que hay empleadores no están satisfechos con el trabajo presente o el ambiente de trabajo, transformándose en una inquietud para los administradores; estas complicaciones, si no tienen solución en el instante, se transformarían en premuras por solucionarse. En las organizaciones, instituciones, hay un sinfín de inconvenientes y dilemas que deben de ser solucionados por los individuos que trabajan en la empresa; para lo cual se requiere contar con un personal altamente capacitado, que tengan respuesta rápida y solución de problemas (p. 21).

Asimismo, el activo financiero, sumado al abastecimiento en la fábrica, suelen proveer insumos indispensables para la empresa, los trabajadores poseen una relevancia significativa, el gestionar al personal facilita el nivel de innovación en toda empresa, las personas se responsabilizan de esquematizar y en la producción de mercancías/servicios, de hacer un control de calidad, de repartir las mercancías, de designar el recurso financiero, de determinar las metas organizacionales. Asimismo, al no poseer personas eficientes, es inverosímil que una empresa alcance las metas, es por esto, que los directores del talento humano, tienen la labor de influenciar en la vinculación empresa-empleados (Vallejo, 2015, p. 21).

Aspectos del gestionar a los recursos humanos

La Rosa (2008) señala que gestionar los humanos se centra en tres asuntos importantes de las cuales se nombran a continuación:

Las personas son seres humanos: Las cuales fueron concedidas con un atributo especial: identidad, lo que va a facultar diferenciarlas del resto, poseen historias diferentes y tienen capacidad, aptitudes necesarias en la

administración idónea del patrimonio organizacional. Los individuos forman parte de los bienes físicos de la estructura financiera de la empresa.

Las personas se consideran el capital intelectual: Son componentes, promotores en la empresa, aptos para proporcionar conocimiento, destreza y aprendizaje imprescindible en la innovación insistente y para incrementar el nivel competitivo que demanda la actualidad empresarial. Los individuos son pilar de empuje propio que activa la empresa, introduce vida, y no intermediarios pasivos, estáticos e inactivo. En congruencia, los individuos forman el capital culto de la empresa, un activo inmaterial en la empresa que incluye destreza, practica, inteligencia e información (La Rosa, 2008, p.2).

Las personas son socias de la organización: Son aptos de manejarla al éxito y a la excelencia. Como asociados, los individuos dedican a la empresa: Ahínco, interés, compromiso, peligro, entre otros, sumado a la perseverancia beneficios de cada inversión: Sueldos, motivaciones, desarrollo profesional, optimizar el ambiente laboral entre otros aspectos. De acuerdo con esto, los individuos son vistos como asociados de la empresa, abastecedores de conocimiento, destreza y aptitudes y, especialmente, del aporte primordial en la organización: El conocimiento, el cual faculta el accionar racional y muestra un ideal y camino hacia las metas primordiales. Asimismo, todas las inversiones demuestran eficiencia, solo si se retornan beneficios favorables. Además, cuando el tamaño del retorno es conveniente y sostenible, la inclinación será conservar o incrementar la inversión. Los individuos son asociados activos de la empresa y no solo personas inmóviles que solo se basan al cumplimiento de las ordenes (La Rosa, 2008, p. 2)

Evaluación de la gestión del talento humano

Vallejo (2015) define que la GTH se orienta al progreso e implicación de los recursos humanos, alzando el desarrollo de los colaboradores, los cuales laboran para la organización o entidad; asimismo, la GTH faculta la comunicación tanto para el personal y para la empresa implicando a la organización en exigencias y propósitos del personal con la finalidad de

apoyarlos, ampararlos y brindarles un progreso individual con la capacidad de generar mejoras en la conductas e incentivar a los empleados, los cuales conforman el patrimonio con mayor relevancia en la organización.

Además, se infiere las siguientes dimensiones e indicadores de las cuales se define a cada una de ellas para la evaluación de la variable (pp. 16-90).

Desarrollo personas: Posee vinculación directa con respecto a la educación. El término Educar, tiene origen en el latín “educare”, el cual expresa “Extraer, llevar”. El modelo de formación, instrucción, preparación y progreso deberá asegurar las probabilidades de realizar en su totalidad las actividades asignadas, en concordancia de sus propias capacidades, las cuales son propias o conseguidas. Preparar individuos no solo requiere de brindar al personal contenidos informáticos con el fin de que asimilen conocimientos innovadores, destrezas y aptitudes; es ofrecerles datos de carácter básico con la finalidad de aprender conductas nuevas, se generen innovaciones y definiciones modificando costumbres y conductas que sean más eficientes en lo que realicen.

Capacitaciones: Son procedimientos para el desarrollo de aptitudes en el personal, capacitándolos con el fin de aumentar la productividad y ayuden a lograr las metas organizacionales. Sumado, a la finalidad de enseñar e intervenir en las actitudes del personal para incrementar su progreso y rendimiento.

Formación del personal: La formación de los individuos se vincula con la educación, la instrucción hacia el futuro y ofrece la oportunidad de mejorar su desempeño y crecimiento humano dentro y fuera de cualquier institución u organización.

Organización del personal: Constituye la acción por medio del cual, la institución realiza procesos con el fin de ejecutar la organización y colocación del personal, por ello se hace indispensable direccionarse a estructurar a la entidad acorde al desenvolvimiento de los cargos y la correspondiente evaluación de su ocupación.

Orientación al personal: El direccionar comprende la delimitación del lugar del personal, encaminar, guiar o señalarle la dirección, dar reconocimiento de su posición, donde se localiza y guiarle, dirigirlo en sus actividades. Dar la orientación es el primer paso para orientar y colocar personas en las distintas actividades y dejar claras sus funciones y objetivos en la entidad, con la finalidad de generar mejoras en el bienestar del trabajo e incrementar la productividad.

Modelado de trabajo: El modelado abarca los siguientes temas: El concepto de puesto, el diseño de puesto, la descripción y análisis de puesto, métodos para reunir datos sobre el puesto, administración de la carrera y trabajo en equipo. El modelado de trabajo conforma la estructura delimitada que se planeó, diseñó y reestructuró, es decir la forma en la cual se distribuyeron las actividades, la estructura de puestos, el diseño organizacional, su relación de puestos, si estos son rígidos, inmutables, si son fijos, permanentes, definidos, cerrados, individualizados o limitados. Mientras más flexible es la estructura organizacional, serán convertibles los puestos, existirá la presencia de equipos multidisciplinarios y auto dirigidos en lugar de ser permanentes y fijos. El modelamiento requiere flexibilidad y participación de la persona.

Trabajo en equipo: Está conformado por los colaboradores que poseen propósitos similares para un fin determinado, por el cual, también se relacionan con sus intereses individuales y colectivos.

Recompensar personas: Significa retribución, reconocimiento y premio por los servicios que alguien presta. La recompensa es un factor esencial para dirigir a los individuos en términos de remuneración, realimentación y reconocimiento por su función en la empresa.

Recompensas organizacionales: Los individuos labora en base a la retribución que se le será otorgada por su trabajo, el compromiso laboral requiere del nivel de reciprocidad adjudicado acorde a los resultados que generarán sus labores.

Política Salarial: Conjunto de toma de decisiones organizativas que escogen en temas relacionados a la retribución y servicios dadas a los

asistentes. Es crear un sistema de remuneración justo, equitativo y motivador.

1.3. 2 Cumplimiento de metas

Concepto

Armijo (2010, p.2), hace mención que las metas cumplen un papel esencial dentro las empresas, organizaciones e instituciones, ya que permite de alguna forma expresar de forma explícita lo que se propuso al comienzo de cada actividad, es por ello que se describe a continuación lo siguiente:

Muestra el grado de desempeño a lograr.

Relacionados a las razones, abastecen el fundamento en la proyección de las operaciones y el financiamiento.

Generalidades:

Detalla un cumplimiento medible

Detalla la fecha máxima o el tiempo de desempeño.

Ser realista y alcanzable, ya que muestra un reto importante.

Importancia de las metas

Armijo (2010, pp. 3-6), menciona de la importancia que tienen las metas en las instituciones, organizaciones u empresas, y es sobre todo por lo que se describe en seguida a cada una de ellas:

Medición y evaluación: Confrontación de los resultados recibidos con los logros determinados. Puede suceder en el momento del desarrollo (evaluación circunstancial) o al terminar dicho tiempo (evaluación ex post).

Retroalimentación: Los desenlaces de las evaluaciones se informan a los centros de responsabilidad y a la dirección, con la finalidad de que estén comunicados con respecto al nivel de progreso de las metas proyectadas y, en situación de producirse desorientaciones relevantes con respecto a lo ya establecido, recuerden las medidas correctivas que se ampararán.

Medidas correctivas: Trata de modificaciones en cada programa, modificación en los propósitos, retribuciones o cortes nuevos del activo

financiero, verificación de los quehaceres contenidos en cada programa, entre otros.

Requisitos de las metas

Armijo (2010, p. 10), señala que existe requisitos para elaborar las metas, de las cuales se enumera en seguida a cada una de ellas:

Su instauración debe tomar en cuenta distintos parámetros.

Deben ser factibles de responsabilizarse por la entidad con los patrimonios financieros, individuos, materiales y técnicos requeridos.

Su meta debe someterse de la entidad.

Deben determinarse para ser cumplidas en un tiempo establecido.

Dar a conocer claramente el entorno geográfico que cubre.

Ser reconocidas y tomadas en cuenta con los que realizan los programas (determinar compromiso por la responsabilidad)

Cumplimiento de metas

Después de haber descrito que significa meta, el siguiente paso es definir lo que significa cumplimiento de meta y para ello, Andía (2013), afirma que el cumplir metas se basa en el desenvolvimiento de las personas o instituciones para lograr cumplir un objetivo establecido. Del mismo modo proporciona el fundamento necesario para el proceso de planear operativamente los presupuestos (p.20).

Cuna Más

Plan Operativo Institucional (POI, 2016), señala que el Programa Nacional Cuna Más (PNCM), remonta su creación al 23/03/2012 a través del DS. N.º 003-2012-MIDIS, como uno de los programas adjudicados al MIDIS, cuya finalidad principal es optimizar el progreso infantil de niños menores a los 3 años de edad, los cuales cursan su desarrollo en lugares de pobreza y pobreza extrema para ascender los niveles de progresos cognitivos, sociales, emocionales y físicos.

Los objetivos particulares del Programa son:

1. Aumentar los progresos cognitivos, sociales, físicos y emocionales de infantes con edades menores a 3 años, en lugares de pobreza y pobreza extrema.
2. Optimizar el nivel de aprendizaje y prácticas familiares de resguardo e instrucción de sus infantes de 36 meses.
3. Fortificar las relaciones afectivas de madres/padres/cuidadores-hijas(os)-niñas(os) (p. 4)

Servicios que brinda: El Programa proporciona asistencia social bajo los enfoques interculturales por medio de:

Servicios de Cuidados Diurnos: Modalidad que busca dar servicio de cuidado a menores de 6 meses a 36 meses, los cuales crecen en lugares de pobreza y pobreza extrema y necesitan apoyo en las carencias de carácter básico desarrollo de destrezas aprendizaje, salud, nutrición, protección, descanso, juego, afecto y seguridad.

Servicios de Acompañamientos Familiares: Es una de las modalidades que busca proporcionar atención integral. Dicha asistencia es realizada con sesiones en el hogar (visitas) para el fomento y fortalecimiento del conocimiento, la capacidad y la práctica de los cuidados y aprendizajes de los menores y las familias (gestantes, madres, padres o responsables) con el fin de implementarse mejoras en el proceso de crecimiento de los infantes (p.4).

Objetivo

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, 2012), manifiesta que optimizar el grado desenvolvimiento de infantes en los caracteres físicos, socio emocionales cognitivos y mejoras en la psicomotriz de menores con fines socio-emocionales, cognitivos y motora para edades que oscilan entre los 36 meses, los cuales atraviesan pobreza y pobreza extrema, por medio de:Cuidado diurno integral.

Asistencia personalizada a las familias para los cuidados y el crecimiento de infantes, por medio de visitas a las familias y reuniones colectivas en Centros Comunitarios implementados por dicho programa (p.3).

Componentes del programa.

Según el MIDIS (2012, p.4), Señala que existen varios componentes de las cuales se describe a continuación y que son fundamentales para el programa nacional Cuna Más:

Nutrición y salud	Cuidado infantil
Aprendizaje temprano	habilidades

Población objetivo

MIDIS (2012), sostiene que el objetivo fundamental del proyecto Cuna Más es:

Infantes menores de 36 meses de edad, los cuales atraviesan pobreza y pobreza extrema en las zonas delimitados por mencionado programa.

Mujeres en gestación, que viven en condición las cuales atraviesan pobreza y pobreza extrema en las zonas delimitados a. Madres, padres y/o cuidadores responsables de las niñas o niños, las cuales atraviesan pobreza y pobreza extrema en las zonas delimitados por el programa (p.9).

Rol de los gobiernos locales en la gestión del programa

MIDIS (2012), es indispensable que el gobierno optimice la actualización de la población objetiva del programa para que se logre una ejecución eficiente y la mejor gestión posible (p. 10).

Silva (2016, p. 2), menciona que los requisitos para ser usuarios/a del Programa Cuna Más son los siguientes:

Tener menos de 3 años de edad

Copia del Documento Nacional de Identidad de la madre o el padre o el responsable del niño o niña

Copia del DNI o partida del nacimiento del menor

Copia de la tarjeta control de crecimiento y desarrollo del menor

Copia de contar con el Seguro Integral de Salud-SIS u otro,

Carta de compromiso de la madre o el padre o responsable del menor para el servicio de Cuidado Diurno

Silva (2016, pp. 2-4), Del mismo modo sostiene que el Programa, emplea estrategias para la atención, las cuales responden a las necesidades del infante usuario y usuaria con discapacidades de las cuales describen a continuación: En el marco de la Directiva N° 008-2015-MIDIS que aprueba los “los lineamientos para la transversalización del enfoque de discapacidad en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo en Inclusión Social”; el Programa Nacional Cuna Más ha diseñado el Plan Anual 2016 para la transversalización del enfoque de discapacidad a nivel de la gestión institucional como en la prestación del Servicio de Cuidado Diurno y Acompañamientos Familiares. En el marco de los antes señalado, se están trabajando dos estrategias:

1. Incorporación del enfoque de discapacidad en los documentos normativos y técnicos del Programa.

2. Transversalización del enfoque de discapacidad en la Directiva N° 009-2016-MIDIS/PNCM “Lineamiento Técnicos de los Servicios del Programa Nacional Cuna Más”

- El PNCM cuenta con un modelo y enfoques que adopta, entre ellos el enfoque de discapacidad.

- En los servicios del PNCM se brindan oportunidades de desarrollo y aprendizaje con pertinencia evolutiva y cultural a través de la experiencia de los aprendizajes relacionados a los grados de desenvolvimiento y crecimiento.

1. Fortalecimiento de la capacidad de trabajo de los equipos técnicos y de los participantes comunes voluntariados los cuales se involucren en proporcionar soporte al Programa, en el enfoque de discapacidad.

2. En el marco del Plan Operativo del área de capacitación del Programa se ha incorporado contenidos temáticos sobre Discapacidad dirigido al equipo técnicos y participantes asistenciales responsables.

Servicio de acompañamiento a familias

MIDIS (2012-2014, p. 20-24) Señala que se orienta en prácticas y aprendizaje en la familia, y no solo eso, sino que brinda compañías a familias con menores en estado y en zonas de riesgo, para finalmente

promover espacios de socialización e inter-aprendizaje entre ellas. Asimismo, señala que los servicios de acompañamientos a las familias consisten en los pasos señalados a continuación:

- **Taller de inducción:** desarrollar las capacidades básicas del / la facilitador/a para que inicie las visitas al hogar (etapa de reconocimiento y generación de condiciones y etapa de fortalecimiento de capacidades)

Frecuencia : 1 sola vez (al ingresar)

Duración : 3 días

- **Taller de capacitación:** Mejorar habilidades de los/las facilitadores/as con el fin de ejecutar visitas adecuadas al hogar.

Frecuencia : 2 al año

Duración : 3 días cada taller

- **Reuniones quincenales:** planificar la visita al hogar de las familias que tiene a cargo, y fortalecer alguna capacidad específica.

- **Visita de asistencia técnica:** brindar acompañamiento en la visita al hogar para fortalecer las prácticas. Considera observación durante la visita y análisis posterior (feedback)

Comité de gestión

El comité de gestión es la unidad responsable de administrar en coordinación con el gobierno, al PNCM, con el fin de proporcionar el bienestar necesario para el desarrollo de los infantes en las comunidades delimitadas. Asimismo, dicho comité de gestión, está conformado por 5 integrantes, la elección la ejecuta la comunidad asignada y su aprobación es realizada por la Asamblea Comunal (Programa Nacional Cuna Más, 2013, p.60)

Programa Nacional Cuna Más (2013p. 37) delimita los objetivos organizacionales orientados al fortalecimiento de los roles protagónicos y de las capacidades educativas de los padres o responsables de las familias como esenciales instructores en el desarrollo de los menores, estos son:

El acompañante técnico

- Planificar de forma mensual las Sesiones teniendo en cuenta los datos brindados por las Facilitadoras asignadas con referencia al interés y necesidad de las familias visitadas.
- Asegurar que los espacios físicos de las sesiones con las familias y los espacios de juegos de infantes sean seguros, pulcros y organizados.

Rol del acompañante técnico

Los acompañantes de nivel técnico del servicio de Acompañamientos a las familias son aquellos profesionales seleccionados y capacitados por el PNCM, quienes brindan las asesorías técnicas permanentes a las facilitadoras y facilitadores en la ejecución de las visitas a los hogares. Son quienes hacen de forma directa las reuniones de carácter social y de interaprendizajes con en los hogares u centros designados. Conocen, respetan y valoran los contextos socio culturales de las comunidades, y el nivel potencial, fortaleza de los facilitadores asignados (Programa Nacional Cuna Más, 2013, p.50)

El facilitador o facilitadora

Según el Programa Nacional Cuna Más (2013) sostiene que las facilitadoras y los facilitadores de los servicios de acompañamientos a familias son integrantes de las comunidades y fueron propuestos por los mismos habitantes. Asimismo, fueron seleccionados y formados por los acompañantes técnicos y por los equipos técnicos responsables de las unidades territoriales. En otras palabras, ejecutan las visitas a las familias que, asignadas, todos los facilitadores son responsable de un promedio de 10 familias. En la cual, es indispensable las asesorías de los acompañantes técnicos (p.62)

- Proporcionan todos los datos a los acompañantes técnicos con respecto a los deseos y necesidades de las familias delimitadas en las visitas a los hogares. Información necesaria para planear las reuniones.
- Recuerdan y motivan a las familias a participación de forma mensual de las reuniones.

Etapas y metodología para la prestación del servicio de Acompañamiento a familia

MIDIS (2012-2014) Señala que existen dos etapas fundamentales de las cuales se describe a continuación:

- Reconocimiento y generación de condiciones
- Fortalecimiento de capacitaciones (p. 21)

Metodología (Visita al hogar)

MIDIS (2012-2014) La visita al hogar está a cargo de las facilitadoras, personas de las mismas comunidades que son capacitadas. Las facilitadoras cuentan con la guía jugando aprendo, un kit para facilitadoras, y un kit para familias (p.21).

Evaluación del cumplimiento de metas

Andía (2013, p. 20) y el Programa Nacional Cuna Más (2013, p.12-13) afirma que el cumplir las metas posee su fundamento en el desenvolvimiento de las personas o instituciones para lograr cumplir un objetivo establecido. Del mismo modo proporciona el fundamento para planear operativamente los presupuestos, el cual se infiere los siguientes indicadores.

Fortalecimiento de prácticas de estudio y aprendizaje

Señala que el fortalecimiento de las prácticas de estudio y aprendizaje se dan a través de las reuniones de fomento y de aprendizajes, son momentos de socialización e intercambios llevados a cabo por las madres, padres, e infantes de hasta 3 años y las madres en gestación (p.13).

- **El Monitoreo:** consiste en el seguimiento que se realiza a los comités de Gestión y estos a las facilitadoras y facilitadores con la finalidad de alcanzar bienestar en los trabajos de mejoramiento que los servicios requieren para una adecuada atención integral.
- **El juego:** este momento se da comienzo con el juego del infante. En otras palabras, sin ninguna propuesta o señal de la mamá. Con finalidad de

fortalecer los hábitos de protección y actividades de juegos realizados en cada visita a los hogares.

- **Los materiales:** en este apartado es donde la facilitadora (or) proporciona el material indispensable que emplearán los infantes en las sesiones, sumado al instructivo adecuado para que interactúe con él. Por lo tanto, las madres, los padres y las facilitadoras se limitarán a observar y responder con gestos o palabras, si los menores lo requieren.

- **Desarrollo de habilidades:** en este apartado el facilitador o la facilitadora tratan de desarrollar no solo la parte del conocimiento en sí, sino también trata de potencializar las habilidades que posee el niño o niña, a fin de que ambas vayan de la mano y todo esto lo realiza a través de juegos.

Visitas

Se trata de apoyar a las familias en sus mismas casas con el fin de dirigir las de modo respetuosos en los asuntos vinculados a los cuidados y aprendizajes de los menores. Además, facilita a que las mamás, usen sus funciones de día a día como oportunidad para que sus hijos aprendan cosas nuevas. (p.12).

- **Orientación:** tiene que ver en otorgar la orientación con respecto a los hábitos referentes a cuidados y aprendizajes orientados a su uso en sus menores hijos de 36 meses.

- **Experiencias:** se trata en las vivencias de aprendizaje que poseen con sus hijos.

- **Apego seguro:** el trabajo del facilitador y la facilitadora de lograr que la niña o el niño tenga un vínculo fuerte y seguro con la mamá y el papá, es decir, que le permita a los bebés y a los niños poseer a educadores que sean el sostén en su sentir de seguridad ante situaciones de angustia. Asimismo, los niños (as) gozan de un nivel de confiabilidad adecuado con respecto a la presencia de sus figuras responsables, los cuales estarán pendientes de brindar apoyo de los menores y tratará de satisfacer las necesidades en los casos emergentes durante el desarrollo de los infantes.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación por conveniencia

El estudio fue beneficioso no solo por contar con acceso a la información sobre el programa, sino porque, además, al ser este un programa social, se contribuirá con la evaluación y seguimiento de los objetivos y metas trazados por este.

Justificación social

La investigación contribuye directamente a la sociedad por medio de la mejora en el servicio que se entrega a los beneficiarios (menores de edad), por medio de la identificación de los factores que limitan el cumplimiento de las metas, así como su posterior intervención con estrategias de solución llevadas a cabo por los responsables.

Justificación teórica

El presente estudio en investigación servirá como base sustentadora para problemas de investigación futuras en lo que respecta al sector de programas sociales, misma que resaltaré la relevancia de la gestión del talento humano y porque no decir el cumplimiento de metas. Es por ello, que para evaluar la variable independiente

(gestión del talento humano), se tomará como base de sustento a Vallejo (2015), y para la segunda variable se tendrá al Programa Nacional Cuna Más (2013, pp.12-13).

Justificación práctica.

Con respecto al presente estudio se justifica desde el nivel práctico, ya que se desarrollará usando las técnicas y metodologías, empleando instrumentos que lleve a organizar la información recolectada y examinar los resultados que serán de gran utilidad para los programas sociales, especialmente para Cuna Más y otras instituciones que involucra los programas sociales, aportando a la mejora de una eficiente gestión del talento humano y que permita el cumplimiento adecuado de las metas.

Justificación metodológica

El estudio presenta utilidad metodológica a razón de que en primera instancia a empleado el método científico para exponer la problemática abordada, siendo de tipo aplicado y diseño correlacional, incluido el empleo de instrumentos utilizados para medir las variables de la investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Hipótesis específicas

Hi1: La gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018, es deficiente.

Hi2: El cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018, es deficiente.

1.7. Objetivos

Objetivos General

Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Objetivos Específicos

Analizar la situación de la gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Analizar el nivel de cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

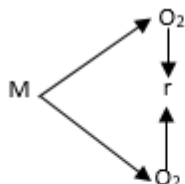
Tipo e Investigación

La investigación en marcha fue básica, porque se desarrolló a través de teorías planteadas anteriormente, las cuales permitieron proporcionar soluciones al problema planteado en sus inicios, incrementando de esta manera, el conocimiento de los mismos (Hernández, 2014, p. 145)

Diseño de Investigación

El nivel y diseño de la investigación fue correlacional - transversal, en este sentido, Hernández (2014, p. 145) alude que, el mencionado diseño se orienta a delimitar la relación existente entre las variables de la investigación, las cuales fueron tomadas del muestreo de estudio. Es decir, es indispensable señalar que no existen variables independientes o dependientes, porque solo fueron denominadas variable 1 y variable 2.

Su esquema puede representarse de la siguiente manera:



En donde:

M₁ = Las acompañantes del “servicio de acompañamiento de familias”

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Cumplimiento de metas

r = Relación

2.2. Variables, Operacionalización

V1: Gestión del Talento

V2: Cumplimiento de Metas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Es el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa e institución; además permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa e institución, su gente (Vallejo, 2015, p. 16	Se utilizó una encuesta y observación un cuestionario y lista de cotejo de recolección de datos con escala ordinal.	Desarrollo del trabajador	Capacitación	Ordinal
			Organización del personal	Formación del personal Orientación al personal Modelado de trabajo Trabajo en equipo	
Cumplimiento de metas	Andía (2013, p. 20) y el Programa Nacional Cuna Más (2013, p.12-13) define que el cumplimiento de metas se basa en el desempeño de las personas o instituciones para lograr cumplir un objetivo establecido. Del mismo modo provee la base para la planificación operativa del presupuesto, el cual se infiere los siguientes indicadores.	Se utilizó una encuesta y observación un cuestionario y lista de cotejo de recolección de datos con escala ordinal.	Recompensar al personal	Recompensas organizacionales	Ordinal / Razón
			Fortalecimiento de prácticas de estudio y aprendizaje	Política salarial Monitoreo Juego Materiales Desarrollo de habilidades Orientación	
			Visitas	Experiencias Apego seguro	

Fuente: marco teórico - variable

2.3. Población y muestra

Población

Se le denomina así, a la totalidad de elementos que serán observados o los hechos que básicamente son objeto de estudio y evaluar, dichos elementos están delimitados por particularidades, su observación se desarrolla en un marco temporal y localización determinada (Hernández, 2014, p. 85). Es por ello que, que la población estuvo constituida por 2 servicios, estos son: “servicios de acompañamiento de familias” (solo para la zona rural), en donde se encuentran los 26 comités de las diferentes provincias y distritos, mismas que cuentan con una cantidad de facilitadoras y cantidad de familias, y por otra parte se tiene el “servicio de cuidado diurno”, con 13 comités (zona urbana).

Muestra

La muestra de la investigación fue conformada por las acompañantes de los servicios de acompañamientos familiares, es decir, en la cual se encuentran solamente los 26 comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018. Estos se describe a continuación:

C.G.	Comité de gestión	Provincia	Distrito	Cantidad de facilitadoras	Cantidad de familias
1	Los niños del futuro	Lamas	Caynarachi	8	80
2	Allima Wambrakuna	Lamas	Pinto Recodo	13	130
3	Niños alegres	Lamas	Rumisapa	8	80
4	Sinchi Wambrakuna	Lamas	Tabalosos	7	70
5	Caritas felices de San Miguel	Lamas	Tabalosos	10	100
6	Los emprendedores	Lamas	Zapatero	8	80
7	Niños del futuro	Lamas	Zapatero	8	80
8	Niños felices	Moyobamba	Moyobamba	10	100
9	Bikut	Rioja	Awajun	10	100
10	Semillitas del amor	San Martin	Chazuta	9	90
11	Cuna Wasi Copal Sacha	El dorado	San José de Sisa	8	80
12	Creciendo con amor de Santa Martha	El dorado	Santa rosa	8	80
13	Los amiguitos de Jesus	El dorado	Santa rosa	9	90
14	Niños valientes	Lamas	Cuñumbuqui	8	80
15	Juntos crecemos	Lamas	Rumisapa	7	70
16	Estrellitas del saber	Lamas	San Roque de Cumbaza	10	90
17	Etsa	Rioja	Awajun	7	70
18	Caritas felices	Rioja	Awajun	9	90
19	Mis pequeños angelitos	Rioja	Awajun	7	70
20	Nugkui	Moyobamba	Moyobamba	10	100
21	Niños unidos	El dorado	San Martin	7	70
22	Los retoñitos de la vida	El dorado	San Martin	11	110
23	Wiñayka Wambrakuna	El dorado	San José de Sisa	9	90
24	Niños Barranquinos	Lamas	Barranquita	10	100
25	Los niños del valle del Shanusi	Lamas	Caynarachi	8	80
26	Semillitas del saber	San Martin	Papaplaya	8	80
Total				227	2260

Muestreo

Se trabajó bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia del tesista, debido a que previamente se ha especificado cuales son los criterios que deberá de reunir la muestra para ser seleccionada, gracias a ello, no fue necesario aplicar fórmula estadística que permitiera escoger la muestra aleatoriamente.

Criterios de inclusión

- Solo se cogió a los servicios de acompañamientos familiares (solo para la zona rural).
- 26 comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Criterios de exclusión

- No se tomó en cuenta a los Servicios de cuidados diurnos (zona urbana).
- Tampoco a los 13 comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas para el presente estudio y que permitieron recolectar datos fueron la encuesta y una lista de cotejo que fueron aplicados al personal responsable de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Encuesta: técnica que con mayor frecuencia es empleada en la recopilación de datos, por más de que no cuenta con mayor validez al ser una técnica que emplea un sesgo de individuos y poseer un carácter subjetivo. Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio (Behar, 2008, p.62)

Observación: consiste en la asimilación de relaciones enfocadas en hechos o eventos observados en determinado marco temporal y localización, en la cual se desenvuelven situaciones, patrones vinculados a los elementos observados (Bernal, 2010, p.257).

Instrumentos

Los instrumentos deben ser descritos, son las herramientas o medios utilizados para la recolección de los datos, de las cuales se hace mención a continuación:

Cuestionario: Un cuestionario que se encuentra estructurado por un grupo de preguntas en relación a cada variable de estudio. Su estructuración se basa en particularidades que permitan medir las variables. En la cual se distinguen, interrogantes como: preguntas cerradas y abiertas (Behar, 2008, p.64). De esta manera, el cuestionario consta de un total de 14 ítems, generados a partir de los indicadores obtenidos de la teoría inferida por Vallejo (2015). Cada uno de estos ítems, cuenta con 5 alternativas de carácter ordinal, siendo 1 la menor escala con un valor de “nunca” y 5 la mayor con un valor de “siempre”. Cabe indicar que estas alternativas solo sirvieron para recopilar información de la muestra, ya que, las escalas de valoración finales a las cuales se llegaron fueron solo 3, siendo estas: deficiente (con un rango de 14 a 33), regular (con un rango de 34 a 53) y eficiente (de 54 a 73). Este instrumento fue aplicado a todos los encargados de los comités de gestión del Programa, presentes en el 2018.

Lista de cotejo: Se le atribuye la facultad de erradicar los sesgos de los investigadores, en general se emplean interrogantes libres, sumado a su atributo de ser codificado de forma sencilla y obteniéndose datos concretos (Bernal, 2010, p.252). La lista que fue aplicada a todos los encargados de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, durante el 2018, constó de un total de 12 preguntas, extraídas de la inferencia de las teorías de Andía (2013, p. 20) y del Programa Nacional Cuna Más (2013, p.12-13), cada una de las cuales, consta de solo 2 respuestas, una positiva (sí) y una negativa (no). Estas respuestas, solo sirvieron para responder al instrumento, ya que, para la presentación de los resultados, las escalas empleadas fueron: “deficiente” (con un rango de 0 a 6) y “eficiente” (con un rango de 7 a 12).

Validación

Para validar cada instrumento, se recurrió a un proceso para evaluarlos con el apoyo de profesionales, siendo estos los responsables de analizarlos. En este

sentido, los profesionales que ejecutaron la validación, fueron 3 individuos, los cuales son:

Dr. Gustavo Ramírez García, metodólogo.

Mg. Carmela Neyra Cruz, especialista en gestión pública.

Mg. Katherine Mery Ashly Champloy Urtecho, especialista en gestión pública.

Confiabilidad

Debido a que la variable gestión del talento humano fue evaluada por medio de una encuesta, misma que fue medida por una prueba de estadística del Alfa de Cronbach, sin embargo, para la segunda que es cumplimiento de metas misma que se realizó a través de una prueba piloto al personal responsable de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

2.5. Métodos de análisis de datos

La metodología que correspondió al estudio fue la prueba de Rho de Spearman, porque el propósito del estudio fue el de identificar si existe o no relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Tabla 1

*Prueba Rho Spearman Gestión del talento humano * cumplimiento de metas*

			Gestión del talento humano	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,763**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	26	26
	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,763**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	26	26

Fuente: Sistema SPSS v. 24

Se concluye que existe una relación entre la variable Gestión del talento humano y la variable Cumplimiento de metas, porque el valor Sig. (bilateral) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05(5%), por ello se acepta la hipótesis (H_i), la cual señala: "La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018". En este sentido, el coeficiente de correlación es equivalente a $r=0.763$ por ello se acepta que la mencionada relación es positiva media.

Objetivo específico 1

Analizar la situación de la gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018

Tabla 2

Gestión del talento humano

Calificación	Limite		f	%
	Inferior	Superior		
Deficiente	14	33	13	50%
Regular	34	53	5	19%
Eficiente	54	73	8	31%
Total			26	100%

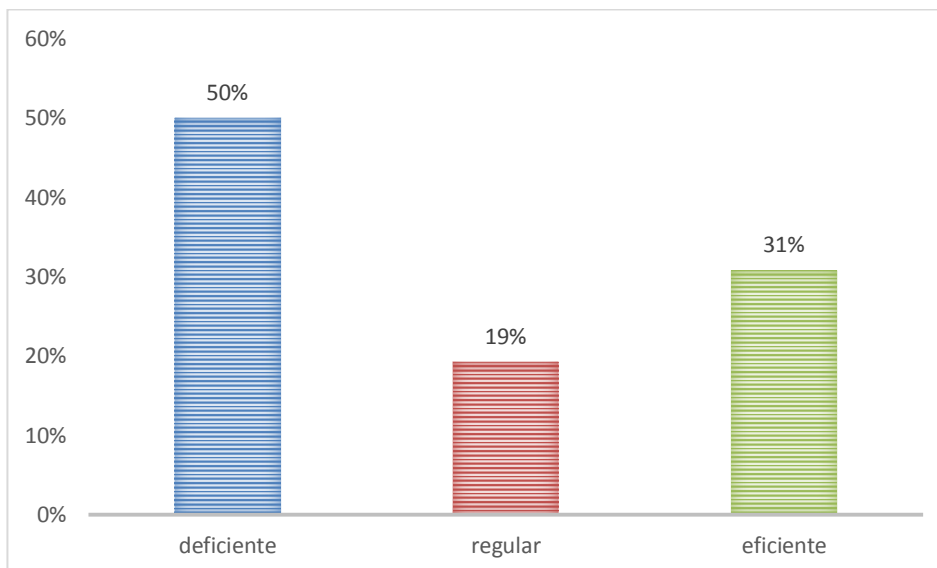


Figura 1. Resultados de la gestión del talento humano

Fuente: Tabla 1

Acorde a la tabla 1, se evidencia que la gestión del talento humano se le atribuye como deficiente porque el 50% de acompañantes lo aseguran, no obstante, el 19% aseveran que es regular y solo un 31% afirman que es eficiente. Estos resultados se reflejaron por el mismo hecho de que la mayoría de los acompañantes afirmaron en su respuesta que casi nunca la capacitación que reciben las y los facilitadores les permite alcanzar sus objetivos. De igual manera indicaron que casi nunca reciben algún reconocimiento por las labores que realizan con las familias de zonas rurales y mucho menos los facilitadores del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.

Objetivo específico 2

Analizar el nivel de cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.

Tabla 3

Nivel de cumplimiento de metas

Calificación	Limite		f	%
	Inferior	Superior		
Deficiente	0	6	17	65%
Eficiente	7	12	9	35%
Total			26	100%

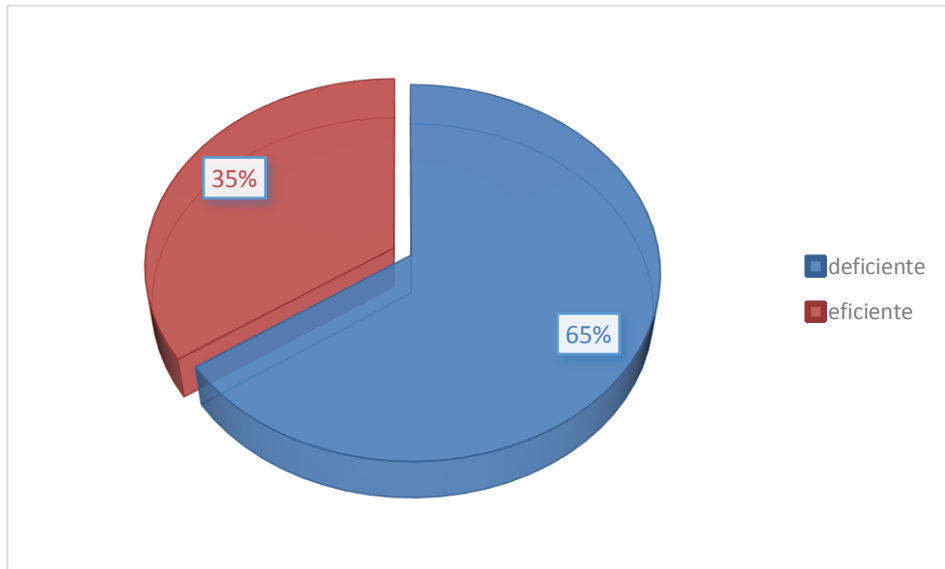


Figura 2. Resultados del nivel de cumplimiento de metas

Fuente: Tabla 2

Según la tabla y figura 2, se puede evidenciar que el 65% de las acompañantes, cumplen de manera deficiente las metas establecidas, mientras que el 35% restante, lo cumple de manera eficiente. Estos resultados se dieron debido a que en las respuestas marcadas se apreció que la mayoría de los acompañantes señalaron que el acompañante técnico no monitorea minuciosamente las actividades y visitas que realizan los facilitadores y las facilitadoras a las familias a su cargo. Asimismo, el acompañante técnico no controla el material que utiliza el facilitador para la ejecución de sus actividades con los infantes. De igual manera el acompañante por medio del facilitador no promueve el fomento de prácticas entre familias e infantes beneficiarios.

IV. DISCUSIÓN

Finalmente, para alcanzar el objetivo general se utilizó el sistema SPSS v.24 como herramienta para aplicar la prueba de Rho Spearman, donde quedó demostrado que existe una relación entre la variable Gestión del talento humano y la variable Cumplimiento de metas, porque el valor Sig. (bilateral) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05(5%), por ello se acepta la hipótesis (Hi), la cual señala: "La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018". En este sentido, el coeficiente de correlación es equivalente a $r=0.763$ por ello se acepta que la mencionada relación es positiva media. Este resultado encontrado se acerca a lo hecho por Santa María, F. (2017), concluyó en su investigación que el valor de $p=0.000 < 0.05$, refuta la hipótesis nula por lo que hay una relación fuerte positiva ($r=0,760$) en la administración de recursos humanos y en el desarrollo de las laborales de los colaboradores.

Asimismo, gestionar adecuadamente los recursos humanos, trae grandes beneficios para toda organización o para una institución del estado, ya que con esto se tendrá un personal capaz de realizar las actividades designadas de manera más eficiente y que aportará al crecimiento de la organización. Esto se refuerza con la definición del autor Hatum (2011), quien señala que el talento clave, talento crítico y gestión del talento: todas estas expresiones están relacionadas con el tema en cuestión. Pero aquí radica uno de los problemas al hablar del talento: parece que cada uno tiene su propia idea de lo que la palabra talento describe o captura. En sentido amplio, se refiere a las habilidades o capacidades que permiten que una persona desempeñe cierta tarea. Con el fin de cumplir con el primer objetivo específico de la investigación, fue necesario aplicar un cuestionario direccionado al personal de acompañantes del Programa. Se llegó a obtener como resultado que la gestión del talento humano se le atribuye como deficiente porque el 50% de acompañantes lo aseguran, no obstante, el 19% aseveran que es regular y solo un 31% afirman que es eficiente. Estos resultados se reflejaron por el mismo hecho de que la mayoría de los acompañantes afirmaron en su respuesta que casi nunca la capacitación que reciben las y los facilitadores les permite alcanzar sus objetivos. De igual manera indicaron que casi nunca reciben algún reconocimiento por las labores que realizan con las familias de zonas rurales y mucho menos los facilitadores del equipo tienen claras

sus responsabilidades individuales. Estos resultados contrastan con la investigación de Ponce, B. (2014), el mismo que llegó a concluir que el 92% de las personas al que se le aplicó la encuesta afirmaron que en su departamento contaban con los colaboradores adecuados y necesarios para desempeñarse laboralmente, por ese motivo se toma en cuenta que los individuos desempeñan las funciones dadas por su jefe sin complejidades e inconvenientes en el desarrollo de sus metas.

Cumplir con las metas significa haber realizado y al mismo tiempo gestionado todas las actividades y tareas previstas para un tiempo determinado contribuyendo en la mejora de algo o de alguien en general. En tanto el autor Andía (2013), señala que el cumplir metas se basa en el desempeño de las personas o instituciones para lograr cumplir un objetivo establecido. Del mismo modo proporciona el fundamento necesario para el proceso de planear operativamente los presupuestos. Por otro lado, para cumplir con el segundo objetivo específico se empleó de igual manera un cuestionario, pero con dos opciones de respuestas dirigidas a los acompañantes del Programa. Obteniendo como resultado que el 65% de las acompañantes, cumplen de manera deficiente las metas establecidas, mientras que el 35% restante, lo cumple de manera eficiente. Estos resultados se dieron debido a que en las respuestas marcadas se apreció que la mayoría de los acompañantes señalaron que el acompañante técnico no monitorea minuciosamente las actividades y visitas que realizan los facilitadores y las facilitadoras a las familias a su cargo. Asimismo, el acompañante técnico no contrala el material que utiliza el facilitador para la ejecución de sus actividades con los infantes. De igual manera el acompañante por medio del facilitador no promueve el intercambio de experiencias entre familias y menores. Dichos resultados descritos en líneas anteriores tienen similitud con lo realizado por Parizaca, Y. (2017), quien en su investigación llegó a concluir la municipalidad no tiene la capacidad adecuada, tampoco posee la competitividad que toda institución del sector público posee con el fin de alcanzar las metas organizacionales, en este sentido, fue necesario proponer directivas internas y lineamientos que faculten lograr un mejor desarrollo de los presupuestos del ingreso y gasto que faculten lograr los objetivos presupuestarios y metas organizacionales.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** Existe relación entre las variables gestión del talento humano y el cumplimiento de metas, puesto que el resultado encontrado en la investigación evidenció que el valor de sig. bilateral fue inferior al margen de error de 0.05, lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación planteada.
- 5.2** La gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más fue calificada como deficiente por el 50% de acompañantes encuestados, mientras que, el 19% lo califica como regular y solo un 31% restante, lo califican como eficiente.
- 5.3** El nivel de cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más fue calificado como deficiente por el 65% de las acompañantes, ya que no vienen cumpliendo de manera correcta las metas establecidas, mientras que el 35% restante, lo cumple de manera eficiente.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los futuros investigadores, continuar realizando estudios en torno a las variables gestión del talento humano y el cumplimiento de metas, pues ayudara a la municipalidad en gran medida a solucionar problemas respecto al cumplimiento de metas y la gestión para contratar a nuevo personal.

- 6.2.** Al jefe de área de recursos humanos del programa Nacional Cuna Más, desarrollar mejor sus actividades con el propósito de seleccionar el personal adecuado para que puede desempeñarse de manera eficiente en sus funciones, planteando una gestión del talento humano por parte de las autoridades superiores.

- 6.3.** A los acompañantes que sean seleccionados para trabajar en el programa Nacional Cuna Más, cumplir con las metas establecidas empleando diferentes medios o manera para conseguirlas y que puedan transmitir esto a sus demás compañeros a trabajar de manera más eficiente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andía, W. (2013). *Análisis Gestión Pública*. Perú. Editorial El saber
- Andrade, S. (2013). *Diccionario de economía y finanzas* (3ª ed. ed.). Lima, Perú: Editorial Andrade.
- Armijo, M. (2010). *Definición de las metas: aspectos a considerar para asegurar su confiabilidad y utilidad para la evaluación*. Naciones Unidas CEPAL. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/38459/Definici%C3%B3n_de_Metas.pdf
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación* (1ª ed.). Editorial Shalom.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Colombia, Colombia: Pearson. Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=245&Itemid=1
- Bolten, S. (1994). *Administración Financiera*. Limusa S.A.
- Casale, G. y. (2011). *Los fundamentos de la administración del trabajo*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. . Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_155146.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Decreto Supremo n° 016 - 2017 - TR. (06 de agosto de 2017). *Actualidad Empresarial*. Normas Legales. Recuperado el 13 de abril de 2018, de http://aempresarial.com/web/down_nl.php?file=2017-08-06.PDF&path=nl_cesar_nl
- Diez de Castro, E., García del Junco, J., Jiménez, F., & Periañez, C. (2001). *Administración y Dirección*. México: McGraw-Hill.
- Escobar, H., Gutiérrez, E., & Gutiérrez, A. (2007). *Hacienda Pública. Un enfoque económico*. Colombia: Universidad de Medellín.

- Escobar, M. (2013). Administración Financiera y su relación con la gestión económico-financiera. Cuba: Universidad de las Tunas.
- Flores, S. (2015). Modelo estratégico de gestión de talento humano para la superintendencia de economía popular y solidaria. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8507/TESIS%20MODELO%20ESTRATEGICO%20DE%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20LA%20SUPERINTENDENCIA%20DE%20ECONOMIA%20POPULAR%20Y%20SOLIDARIA%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gitman, L. (2007). Principios de administración financiera. (11ª ed.). México: Pearson Education.
- Hatum, A. (2011). El futuro del talento: gestión del talento para sobrevivir la crisis (primera ed. ed.). Buenos Aires: Grupo Editorial. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5487058&query=gestion+del+talento+humano>
- Hidalgo, J. (2010). Auditoria de Estados Financieros. Manual Teórico Práctico. FECAT.
- Hitt, Black y Porter. (2006). Administración (Novena ed.). México: Pearson.
- Idárraga, G. (2015). Administración Financiera II. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global (12ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- La Rosa, A. O. (Marzo de 2008). La gestión del Talento Humano. Actualidad empresarial(Nº 155), pp. 1-3. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_7922_90136.pdf
- Ley N° 28112. (2003). Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público. Lima: Congreso de la República.
- LEY N° 28806. (2006). Ley general de inspección del trabajo. Lima , Perú: Congreso de la República. Recuperado el 05 de abril de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)

- Ligue, R. (2017) “Evaluación de la ejecución presupuestaria de ingresos y gastos en el logro de metas institucionales de la municipalidad distrital de santa lucia, periodo 2014 – 2015” (Tesis de Pregrado). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/221/Ricardina_Tesis_titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, E. (2002). Administración Financiera. México: Universidad Autónoma Nacional de México.
- Maguiño, M. (2013). Análisis e Interpretación de los Estados Financieros. Lima: Edigraber.
- Martínez, J. (04 de octubre de 2017). Nuevas tendencias en la gestión del talento humano. Interempresas net, pp. 1-2. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de <https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/196287-Nuevas-tendencias-en-la-gestion-del-talento-humano.html>
- MIDIS. (2012-2014). Programa Nacional Cuna Más. Lima: MIDIS. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/Experiencia-CUNAMAS.pdf>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2012). Propuesta de programa nacional Cuna Más. Lima: MIDIS. Recuperado el 14 de Septiembre de 2018, de <https://www.get-metadata.com/result/d69c8de2-efdb-4c4d-83e5-3b8633396544>
- Montalvo, G. (2002). Administración Financiera Básica. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Motalbetti, P. (21 de octubre de 2014). Nuevo modelo de RR.HH.: la gestión del talento debe ser responsabilidad de todas las áreas. Gestión. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/nuevo-modelo-rr-hh-gestion-talento-debe-responsabilidad-areas-77805>
- Nolberto, M. (2017) en su presentación de su investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017” (Tesis de Pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivares, B. (2014) en su presentación de su investigación “El control de gestión de las operaciones de crédito de primer piso y su incidencia en el cumplimiento de metas de la corporación financiera nacional sucursal Ambato durante el año 2013” (Tesis de Postgrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20433/1/T2458i.pdf>

Organización Internacional del trabajo. (2011). Guía para los trabajadores - Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Ginebra, Suiza: Lab/admin. Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

Ortega, A. (2002). Introducción a las finanzas. México: McGraw Hill.

Paredes, F. (2017) en su presentación de su tesis “La ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas físicas programadas de una obra de EMAPA San Martín S.A. en el año 2015” (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/949/Flor_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parisaca, Y. (2017) en su presentación de su investigación “Evaluación de la gestión de gobierno en el cumplimiento de metas presupuestales de la municipalidad distrital de alto Inambari- Sandía periodo 2013- 2014” (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Puno- Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5132/Parisaca_Cuadros_Yeny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perdomo, A. (2002). Elementos Básicos de Administración Financiera. México: International Thomson S.A.

Pérez, R. (2012). La optimización de las finanzas corporativas, factor relevante en los resultados económicos. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.

Plan Operativo Institucional. (2016). Programa Nacional Cuna Más. Lima-Perú: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Recuperado el 14 de septiembre

- de http://www.cunamas.gob.pe/Transparencia/EVALUACION_SEMESTRAL_DEL_PLAN_OPERATIVO_Y_PRESUPUESTO_2016.pdf de 2018,
- Ponce, B. (2014) en su presentación de su investigación “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito” (Tesis de Postgrado). Universidad tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
- Programa nacional Cuna Más. (2013). Acompañamiento a familias: Guía para el acompañante técnico (primera ed.). Lima-Perú: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social . Recuperado el 25 de septiembre de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/248492627/Guia-Para-El-Acompanante-Tecnico-Servicio-de-Acompanamiento-Familiar-PNCM>
- Resolución de Superintendencia n° 171 - 2017 - SUNAFIL. (2017). Directiva que regula el procedimiento sancionador del sistema de inspección del trabajo. Lima , Perú. Recuperado el 14 de abril de 2018
- Rodríguez, J. (2009). Auditoría de Estados Financieros. Manual Teórico Práctico. Tomo I. FECAT.
- Sánchez, G. (2006). Auditoría de Estados Financieros. Práctica Moderna Integral. México: Pearson Educación.
- Santa María, F. (2017) en su presentación de su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microrred. Lambayeque 2017” (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, R. (2016). Informe N° 020-2016-MIDIS/VMPS/DGCOPS/DAPSO. Lima, Perú: MIDIS. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/articulos/pdf/JPinto_2016-10-11_MIDIS_NNAdD.pdf
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral . (10 de julio de 2016). www.sunafil.gob.pe. Recuperado el 05 de abril de 2018, de

- www.sunafil.gob.pe: <https://www.sunafil.gob.pe/component/k2/item/372-ley-n-28806-ley-general-de-inspeccion-del-trabajo.html>
- Tello, Y. H. (2015). Derechos de los ciudadanos en el sistema inspectivo del trabajo. Lima , Perú : Sunafil. Recuperado el 05 de abril de 2018, de <http://www.perucam.com/presen/Directiva%20Derechos%20Ciudadanos%20Sistema%20Inspectivo.pdf>
- Vallejo, L. (2015). Gestión del Talento Humano. Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chiborazo. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Vallejo, V. (2010). Administración Financiera. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Van Horne, J. (1997). Administración Financiera. Prentice Hall.
- Vázquez, E. (2017). La inspección y supervisión de los centros educativos. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia . Recuperado el 05 de abril de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5045368&query=Inspecci%C3%B3n+del+trabajo%3A+lo+que+es+y+lo+que+hace>.
- Vizarraga, R. (6 de agosto de 2017). Normas Legales. Actualidad Empresarial. Recuperado el 13 de abril de 2018, de http://aempresarial.com/web/solicitud_nl.php?id=247458
- Zavala, J. (1 de septiembre de 2012). El cumplimiento de metas. Emprendices, pp. 1-3. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>

ANEXOS

Matriz de consistencia

- 1
- 2 **Título: Gestión del talento humano y su relación con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del programa nacional cuna**
- 3 **más, periodo 2018.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018?</p> <p>Problemas específicos: - ¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018? - ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.</p> <p>Objetivos específicos - Analizar la situación la gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018. - Analizar el nivel de cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.</p> <p>Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: La gestión del talento humano de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018, es deficiente. Hi2: El cumplimiento de metas de los comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018, es deficiente.</p>	<p>Técnica Encuesta Observación</p> <p>Instrumentos Cuestionario Lista de cotejo</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Diseño correlacional	<p>Población Estuvo constituida por 2 servicios, estos son: “servicios de acompañamiento de familias” (solo para la zona rural), en donde se encuentran los 26 comités de las diferentes provincias y distritos, mismas que cuentan con una cantidad de facilitadoras y cantidad de familias, y por otra parte se tiene el “servicio de cuidado diurno”, con 13 comités (zona urbana).</p> <p>Muestra La muestra de dicho estudio estuvo constituida por las acompañantes del “servicio de acompañamiento de familias”, es decir, donde se encuentran solamente los 26 comités de gestión del Programa Nacional Cuna Más</p>	Variables	Dimensiones
		Gestión del talento humano	Desarrollo del trabajador
			Organización del personal
			Recompensar al personal
		Cumplimiento de metas	Fortalecimiento de prácticas de estudio y aprendizaje
			Visitas

Cuestionario Sobre Gestión Del Talento Humano

Muy buenos días, frente a las siguientes interrogantes, sírvase señalar la respuesta que para usted sea adecuada, teniendo en cuenta para ello lo siguiente:

Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N°		Capacitación	Respuestas					
01	Desarrollo del trabajador	El profesional técnico capacita periódicamente a las y los facilitadores, que les permita desarrollar con normalidad sus actividades de campo.	1	2	3	4	5	
02		La capacitación que reciben las y los facilitadores les permite alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5	
N°		Formación del personal	Respuestas					
03	Desarrollo del trabajador	La educación del acompañamiento técnico brinda la confianza necesaria al facilitador para que realice satisfactoriamente sus actividades.	1	2	3	4	5	
04		El acompañante técnico ofrece las oportunidades para mejorar su desempeño de las y los facilitadores permitiéndoles alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5	
N°		Orientación a las personas	Respuestas					
05	Organizar personas	Siempre la orientación que recibe el o la facilitadora es la adecuada para el buen desenvolvimiento de sus actividades.	1	2	3	4	5	
06		El profesional técnico le orienta al facilitador de cómo debe realizar su actividad de campo	1	2	3	4	5	
N°			Modelado de trabajo	Respuestas				
07		Organizar personas	El acompañante técnico distribuye equitativamente las tareas al facilitador y a la facilitadora.	1	2	3	4	5
08			El acompañante técnico planea y realiza coordinadamente las actividades que debe y le permita alcanzar sus objetivos al facilitador o la facilitadora.	1	2	3	4	5
N°			Trabajo en equipo	Respuestas				
09		Organizar personas	Los objetivos del acompañante técnico son claros y aceptados por todos	1	2	3	4	5
10			Las facilitadores del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	1	2	3	4	5
N°			Recompensas organizacionales	Respuestas				
11		Recompensar personas	Reciben algún reconocimiento por las labores que realizan con las familias de zonas rurales	1	2	3	4	5
12	Las facilitadoras trabajan en función de beneficios y resultados.		1	2	3	4	5	
N°			Política salarial	Respuestas				
13	Recompensar personas		Los comités de gestión brindan un pago remunerativo por la labor y servicio que realiza el facilitador (a)	1	2	3	4	5
14		Considera que el salario en es una forma de motivar a las facilitador (a), para que las actividades se realicen con formalidad y normalidad.	1	2	3	4	5	

Lista De Cotejo Sobre Cumplimiento De Metas

Muy buenos días, frente a las siguientes interrogantes, sírvase señalar la respuesta que para usted sea adecuada, teniendo en cuenta para ello lo siguiente:

Nº	Fortalecimiento de prácticas de estudio y aprendizaje	Monitoreo	Respuestas		
01		El seguimiento que realiza el acompañante técnico hacia los facilitadores es permanentemente.	Si	No	
02		El acompañante técnico monitorea minuciosamente las actividades y visitas que realizan los facilitadores y las facilitadoras a las familias a su cargo.	Si	No	
Nº		Juego	Respuesta		
03		El acompañante técnico vigila que el facilitador o la facilitadora realicen los juegos adecuadamente para con los niños.	Si	No	
04		El acompañante técnico, controla que los juegos vayan de acuerdo a las expectativas del niño o la niña.	Si	No	
Nº		Materiales	Respuesta		
05		El acompañante técnico contrata el material que utiliza el facilitador para el desarrollo de sus actividades con los niños y niñas.	Si	No	
06		El acompañante técnico brinda los facilitadores y los materiales necesarios al facilitador o la facilitadora para que lleve a cabo sus actividades con los niños y niñas.	Si	No	
Nº		Desarrollo de habilidades	Respuesta		
07		El acompañante técnico y éste por medio del facilitador fomentan el desarrollo del conocimiento de los niños y niñas.	Si	No	
Nº		Visitas	Orientación	Respuesta	
09	Siempre las orientaciones que realiza el facilitador sobre el cuidado y aprendizaje es la más adecuada para los niños (as) y padres.		Si	No	
10	Siempre las orientaciones que realiza el facilitador a los niños y niñas se efectúan de manera respetuosa		Si	No	
Nº	Experiencias		Respuesta		
11	El acompañante técnico por medio del facilitador promueve el intercambio de experiencias entre familias y las niñas y niños usuarios.		Si	No	
12	El acompañante técnico por medio de las facilitadoras construye lazos que permita compartir experiencias, ideas y preocupaciones entre familiares y niños (as)		Si	No	
Nº	Apego seguro		Respuesta		
13	El acompañante técnico ha logrado que las familias, niños y niñas tengan un vínculo fuerte entre ellos por medio del facilitador y la facilitadora.	Si	No		

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

Apellidos y nombres del experto: Ramirez García Gustavo
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : DOCENTE - METODÓLOGO
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable cumplimiento de metas
 Autor (s) del instrumento (s) : MILLY ADY PEREZ DELGADO

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: 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. <i>Cumplimiento de metas</i>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					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	
PUNTAJE TOTAL					4.5	


(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)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones e indicadores muestran coherencia metodológica, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 13 de Octubre de 2018


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 91109463

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto: Ramirez García Gustavo
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : DOCENTE - METODÓLOGO
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión del talento humano

Autor (s) del instrumento (s) : MILLY ADY PEREZ DELGADO

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: 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.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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
PUNTAJE TOTAL					4/1	

(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

Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1 (BUENA)

Tarapoto, 13 de Octubre de 2018


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI: 01109483

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto: CARMELA NEYRA CRUZ
 Institución donde labora : DEFENSORIA DEL PUEBLO
 Especialidad : MAESTRA GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : Encuesta para medir la variable Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : MILLY ADY PÉREZ DELGADO

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: 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.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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
PUNTAJE TOTAL					4	

(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

Existe coherencia entre las dimensiones e indicadores por lo que el instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

(Bueno)

Tarapoto, 19 de Octubre de 2018



Abog. Mg. Carmela Neyra Cruz
 D.N.I. N° 43921467
 Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto: **CARMELA NEYRA CRUZ**
 Institución donde labora : **DEFENSORIA DEL PUEBLO**
 Especialidad : **MAESTRA GESTIÓN PÚBLICA**
 Instrumento de evaluación : **Prueba Piloto para medir la variable Cumplimiento de metas**
 Autor (s) del instrumento (s) : **MILLY ADY PÉREZ DELGADO**

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: 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.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					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	
PUNTAJE TOTAL					4.5	

(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)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable, ya que existe relación entre las dimensiones y los indicadores

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 (Bueno)

Tarapoto, 19 de Octubre de 2018



Abog. Mg. Carmela Neyra Cruz
D.N.I. N° 43921467

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CHAMOLY URTECHO KATHERYNE MERY ASHLY

Institución donde labora : DEFENSORIA DEL PUEBLO

Especialidad : MAESTRA GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : Encuesta para medir la variable Gestión del talento humano

Autor (s) del instrumento (s) : MILLY ADY PÉREZ DELGADO

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: 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.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				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
PUNTAJE TOTAL						41

(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

Existe coherencia entre los dimensiones e indicadores por lo que el instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Buena

Tarapoto, 19 de Octubre de 2018

Katherine Mery Ashly
 Abóg. Mg. Katherine Mery Ashly
 CHAMOLY URTECHO
 D.N.I. N° 4572444

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAMOLY URTECHO KATHERYNE MERY ASHLY

Institución donde labora : DEFENSORIA DEL PUEBLO
Especialidad : MAESTRA GESTIÓN PÚBLICA
Instrumento de evaluación : Prueba Piloto para medir la variable Cumplimiento de metas
Autor (s) del instrumento (s) : MILLY ADY PÉREZ DELGADO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Table with 5 columns (1-5) and 11 rows (CRITERIOS, INDICADORES, CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, PUNTAJE TOTAL). Includes handwritten 'X' marks and a total score of 45.

(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)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El presente instrumento es aplicable ya que existe relación entre las dimensiones e indicadores.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 19 de Octubre de 2018

Handwritten signature and official stamp of Abog. Mg. Katherlyne Mary Ashly, Chamoly Urtecho, D.N.I. N° 45784444.

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pr.01	10,2500	44,092	,803	,874
Pr.02	10,1000	51,147	,358	,898
Pr.03	9,9500	49,629	,468	,893
Pr.04	10,1500	48,661	,596	,886
Pr.05	10,0500	46,155	,664	,883
Pr.06	10,0500	46,787	,656	,883
Pr.07	10,3000	49,695	,555	,889
Pr.08	10,0500	44,682	,783	,876
Pr.09	10,1000	46,726	,739	,879
Pr.10	10,1500	48,976	,567	,888
Pr.11	10,2500	47,461	,618	,885
Pr.12	10,1500	50,871	,443	,893



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Moyobamba 27 de Setiembre del 2018.

Lic. Mariela Vela Tipa
Jefa de la Unidad Territorial San Martin

Presente.

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TESIS

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

Que, siendo dentro de mis metas profesionales y cumplir con mis proyectos para la elaboración del Desarrollo de Tesis denominado "Gestión del talento humano y su relación con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del programa nacional cuna más, periodo 2018", por lo que recorro a Ud. para solicitarle se me autorice realizar encuesta a los acompañantes técnicos y de esta manera pueda elaborar el desarrollo de mi Tesis.

Sin otro particular me suscribo a Ud.

Atentamente;

Milly Ady Pérez Delgado
DNI:46157117



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Perez Dlegado Milly Ady

D.N.I. : 46157117

Domicilio : Calle las esmeraldas cuadra 1-Barrio Uchuclla

Teléfono : Fijo : Móvil :942187718

E-mail : milly_perezdelgado@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión Publica

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Perez Delgado Milly Ady

Título de la tesis:

"Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 20 de marzo 2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. **GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA**, ha revisado la tesis del Br. Milly Ady Pérez Delgado, “**Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 15 % Verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**, de fecha 18 de Julio de 2019.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 19 de Julio de 2019.



.....
Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI. 01109463
CPPe. 0348647





“Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Bt. Milly Ady Pérez Delgado

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

15	1	Entregado a Universida...	9 %	>
		Trabajo del estudiante		
	2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %	>
		Fuente de Internet		
	3	Entregado a Pontificia ...	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	4	repositorio.uta.edu.ec	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	6	www.midis.gob.pe	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	7	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	8	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	9	documents.mx	<1 %	>
		Fuente de Internet		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dr. Ana Noemi Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Milly Ady Pérez Delgado


INFORME TÍTULADO:

“Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 23 de enero del 2019
NOTA O MENCIÓN : Aprobar por Unanimidad


Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO .