



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La gestión del Talento Humano y su Influencia en los Procesos
Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros,
Apurímac - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Yupanqui Junco, Wilmar David (ORCID: 0000-0003-1470-7181)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, porque siempre guio nuestros pasos, protegió y dio muchas bendiciones. A nuestros padres, quienes nos enseñaron a ser perseverantes y a cumplir con nuestros objetivos.

Agradecimiento

El presente trabajo de investigación ha sido viable gracias a nuestro profesor de taller de tesis, Mg. Dios Zarate, Luis Enrique, quien, con sus enseñanzas, dedicación y paciencia, nos guio para la elaboración de la tesis, a nuestras familias y amigos por sus consejos en la elaboración de dicho estudio y por ultimo a la Municipalidad Provincial de Chincheros por brindarnos la autorización correspondiente.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas.....	V
Índice de figuras.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	11
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
4.1 Análisis descriptivo	15
4.2 Prueba de Normalidad.....	24
4.3 Prueba de Hipótesis.....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Población, muestra y muestreo	11
Tabla 2. Validez por juicio de expertos.....	12
Tabla 3. Resumen de procesamiento de datos de la primera variable.....	12
Tabla 4. Fiabilidad del instrumento de la primera variable	12
Tabla 5. Resumen de procesamiento de datos de la segunda variable.	13
Tabla 6. Fiabilidad del instrumento de la segunda variable.....	13
Tabla 7. Composición del personal	15
Tabla 8. Factores del entorno.....	16
Tabla 9. Factores tecnológicos.....	17
Tabla 10. Gestión del talento humano.....	18
Tabla 11. Planificación	19
Tabla 12. Organización	20
Tabla 13. Control.....	21
Tabla 14. Dirección	22
Tabla 15. Procesos administrativos.....	23
Tabla 16. Ajuste de los modelos de gestión del talento humano y procesos administrativos	25
Tabla 17. Pseudo coeficiente entre las variables	25
Tabla 18. Estimación de parámetros de las variables	25
Tabla 19. Ajuste de los modelos de la composición del personal y los procesos administrativos	26
Tabla 20. Pseudo coeficiente entre la composición del personal y los procesos administrativos	27
Tabla 21. Estimación de parámetros de los procesos administrativos frente a la composición del personal.....	27
Tabla 22 . Ajuste de los modelos factores del entorno y los procesos administrativos	28
Tabla 23. Pseudo coeficiente entre los factores del entorno y los procesos administrativos	28
Tabla 24. Estimación de parámetros de procesos administrativos frente a los factores del entorno.....	29

Tabla 25. Ajuste de los modelos de los factores tecnológicos y los procesos administrativos.	30
Tabla 26. Pseudo coeficiente entre los factores tecnológicos y los procesos administrativos	30
Tabla 27. Estimación de parámetros de los procesos administrativos frente a los factores tecnológicos.....	30

Índice de Figuras

Figura 1. Subsistemas más desarrollados.	2
Figura 2. Indicadores de la dimensión interna.....	6
Figura 3. Indicadores de la dimensión externa.....	7
Figura 4. Composición del personal.....	15
Figura 5. Factores del entorno.	16
Figura 6. Factores tecnológicos.....	17
Figura 7. Gestión del talento humano.....	18
Figura 8. Planificación.....	19
Figura 9. Organización.....	20
Figura 10. Control.....	21
Figura 11. Dirección.....	22
Figura 12. Procesos administrativos.....	23

Resumen

El presente informe de investigación titulado “La gestión del Talento Humano y su Influencia en los Procesos Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac – 2021”, tiene como objetivo general determinar la influencia que existe entre los procesos administrativos y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de chincheros, Apurímac - 2021.

Este informe de investigación está desarrollado bajo una metodología de enfoque cuantitativo con diseño experimental de corte transversal con un nivel correlacional, por la que se estimó a 75 encuestados, aplicando el método del cuestionario como instrumento de recolección de datos y análisis de confiabilidad, se analiza la gestión del talento humano y los procesos administrativos durante el periodo 2021.

Finalmente se concluye que la gestión del talento humano si tiene influencia en los procesos administrativos de la municipalidad en mención, donde se determinó una relación positiva de los trabajadores para el proceso administrativo de 53,3%, seguido de 42,2% de la gestión de talento humano en el nivel de relación óptimo. Así como las competencias evaluadas, dirección y control donde la prueba estadística Rho Spearman fue menor que 0,05 para estas dimensiones.

Palabras claves: Gestión del talento humano, procesos administrativos, composición del personal, planificación, control, dirección.

Abstract

This research report entitled "The management of Human Talent and its Influence in the Administrative Processes of the Provincial Municipality of Chincheros, Apurímac - 2021", has as a general objective to determine the influence that exists between the administrative processes and the management of human talent in the Provincial Municipality of Chincheros, Apurímac - 2021.

This research report is developed under a quantitative approach methodology with a non-experimental cross-sectional design with a correlational level, by which 75 respondents were estimated, applying the questionnaire method as an instrument for data collection and reliability analysis, it was analyzed the management of human talent and administrative processes during the 2021 period.

Finally, it is concluded that the management of human talent does have an influence on the administrative processes of the municipality in question, where a positive relationship of workers was determined for the administrative process of 53.3%, followed by 42.2% of the management of human talent at the optimal relationship level. As well as the evaluated competencies, direction and control where the Rho Spearman statistical test was less than 0.05 for these dimensions.

Keywords: Human talent management, administrative processes, staff composition, planning, control, direction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión del talento humano representa un reto para las organizaciones, debido a los constantes cambios en diferentes contextos sociales, económicos, políticos, por mencionar algunos; estos requieren de un alto grado de resiliencia empresarial y visión estratégica a largo plazo, siendo imprescindible entender los procesos operativos, administrativos y gerenciales. Desde la perspectiva del talento humano se debe poseer una comprensión total del negocio y como los factores macroeconómicos influyen en la gestión.

Aunado a lo anterior, la situación económica de cada país constituye un elemento importante sobre todas las operaciones que se realizan en las empresas ya sean públicas o privadas, entre los factores predominantes se encuentran el Producto Interno Bruto (PIB), tasa de inflación, niveles de desempleo, índice de desempleo, entre otros, este conglomerado impacta directamente en la compensación salarial

y, por ende, en la gestión del talento humano. El escenario global cambia alineado a estos factores y a otros factores, destacando los tecnológicos, demográficos y las recientes transformaciones ocasionadas por la Covid-19.

En este eminente, nuevo escenario mundial los cambios estructurales han gestado nuevas habilidades en los empleados y requerimientos en los empleadores, conllevando a reorganizar la gestión para cumplir con las metas organizacionales. Según las estimaciones del OIT existen 40 millones de trabajadores en el mundo industrializado en estado de desempleo, contrastando con la opinión de los encargados de realizar las contrataciones al afirmar que no se encuentran en capacidad de poder encontrar personas adecuadas con las habilidades necesarias para asumir los cargos y llenar las vacantes. Como consecuencia de estos canjes en el mercado, la mayor parte de las empresas están diseñando iniciativas que impliquen la transformación global de los modelos de negocio. De hecho, según la encuesta realizada por Oxford Economic, el 41% recientemente ha podido complementar una iniciativa de transformación significativa o actualmente están llevándola a cabo. Otro 47% se están preparando para ejecutarlo (Oxford Economic, 2021).

En este sentido, en el Perú se presenta una situación similar al evidenciarse

el cambio de las necesidades de las empresas para gestionar el talento humano durante este periodo de pandemia, obligándolos a exigir un alto nivel de habilidades blandas, habilidades digitales, pensamiento ágil, habilidades de comunicación e interpersonales para asumir la ejecución de actividades laborales de forma remota que involucra ética, profesionalismo y dedicación por parte de los colaboradores de la empresa. La gestión de RH y su talento involucra área o subsistemas específicos acordes a cada país, considerando lo expuesto por Deloitte (2018) se observa Perú con destacado desarrollo en reclutamiento y selección, entrenamiento y nómina; debiendo trabajar en consolidar el resto de los subsistemas, ver figura 1.

Figura 1

Subsistemas más desarrollados.

Subsistemas más desarrollados							
Países	Reclutamiento y selección	Desarrollo organizacional	Entrenamiento	Compensación estratégica	Nómina	Comunicación organizacional	Gestión del cambio
Argentina	x		x		x		x
Brasil	x	x	x	x	x	x	x
Chile	x		x		x		
Colombia	x	x	x		x		
Ecuador	x	x	x		x		
México					x		
Panamá	x				x		
Perú	x		x		x		
Uruguay	x		x	x	x		x

Nota. Tomado de Deloitte, 2018.

Lo anterior, representa una estadística importante sobre la cual se debe reflexionar para posicionar al país en un mayor nivel de gestión del talento humano y a medida que avance se transformará la realidad a un contexto emancipador que propicie ganancias a las empresas y en consecuencia en mejoras salariales para los empleados.

En el contexto local, se encuentra la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac que se encarga de administrar a la ciudadanía circunscrita a ella, a través de la sub gerencia de desarrollo urbano rural, subgerencia de servicios públicos y gestión ambiental, subgerencia de desarrollo público y social, se ha observado problemas de incumplimientos en los deberes que el proceso de contratación de personal capacitado para ejecutar las diversas labores que debe prestar la

municipalidad a la población, sobre todo en el mantenimiento de la red vial nacional vecinal, además se presenta inadecuada selección del personal, no se evidencia planes de capacitación al personal, inconformidad salarial, desmotivación, entre otros. Las causas se derivan de una mala gestión gerencial que debe asumir los cambios organizacionales y evitar direccionar las contrataciones por obtener beneficios personales. En consecuencia, los habitantes de la zona han disminuido su calidad de vida y minimizado el desarrollo de la región y los empleados se encuentran desmotivado y sub utilizados en labores para los cuales no fueron contratados o no se encuentran capacitados

Por lo tanto, surge la formulación del problema ¿Cómo influye la gestión del talento humano en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac? Igualmente, la justificación teórica se fundamenta en el aporte de conocimiento de Alles (2019) y Chiavenato (2020) respecto a las variables abordadas, velando por la adecuada ejecución de los procesos organizacionales. Desde la perspectiva práctica y social, se justifica por cuanto el resultado le permitirá a la organización mejorar la gestión del talento humano en los procesos administrativos, generando beneficios directos para la organización y la sociedad por su carácter de ente público (Tobón y Parra, 2016).

Con base en lo expuesto, se establece el siguiente objetivo general: Analizar la influencia de la gestión del talento humano en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac, y los objetivos específicos: Determinar cómo influyen la composición del personal en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac; Determinar cómo influyen los factores del entorno en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac; y Determinar cómo influyen los factores tecnológicos en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac. Asimismo, la hipótesis general se establece como sigue: la gestión del talento humano influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que se abordan en el presente estudio se detallan a continuación; Slatten, L., Bendickson, J., Diamond, M., McDowell, W. (2021), analizan las diferentes formas en que las organizaciones sin fines de lucro (OSFL) atraen empleados, los tipos de incentivos o beneficios ofrecidos y qué puede ayudar a retener a los empleados una vez que son contratados. El concepto de compromiso de los empleados también se explora en el contexto de las pequeñas organizaciones sin fines de lucro (SNPO), las conclusiones demuestran que los valores organizacionales no solo atraen a los empleados, sino también la creencia de que realmente agregan valor a la organización, pueden darles un sentido de propósito e impulsarlos a desempeñarse mejor en el trabajo. A otros les atrae la idea de poder tener horarios flexibles que les permitan pasar más tiempo con sus familias. Es posible que los salarios y los beneficios más altos no sean todo lo que se necesita para atraer empleados talentosos y dedicados. Aun así, aunque los valores y los horarios flexibles pueden atraer a algunos, la falta o los beneficios limitados, las promociones y los aumentos pueden causar tasas de rotación más altas para los empleados motivados financieramente. El aporte lo representan los distintos aspectos relacionados con la motivación del trabajador, los cuales se abordan en la presente investigación.

Igualmente, Farndale, Morley y Valverde (2019), abordan literatura sobre la gestión del talento humano, cuestionamientos, desafíos y retos, los hallazgos demuestran como habilitar una gestión eficaz del talento se puede consolidar una orientación macro dirigida a los empresarios. Aporte: la fundamentación generada para discernir sobre el tema en estudio. En este sentido, Claus (2019) analiza el contexto de la gestión del talento humana desde una nueva perspectiva, las conclusiones indican que una nueva generación de profesionales se está desarrollando e incluye otros marcos de gestión como el pensamiento de diseño, la gestión ágil, la economía del comportamiento y la analítica para aumentar sus competencias en recursos humanos. Aporte: la fundamentación sobre la analítica de las competencias para implementar en la empresa en estudio. King y Vaiman (2020) identifican tres cambios fundamentales necesarios para permitir una práctica eficaz de la gestión del talento y propone un marco para la investigación futura. Las

conclusiones derivan que la mayoría de las empresas actualmente extienden sus operaciones a través de regiones y muchas compiten a nivel mundial, existiendo dentro del contexto externo. Aporte: el análisis macro del MTM.

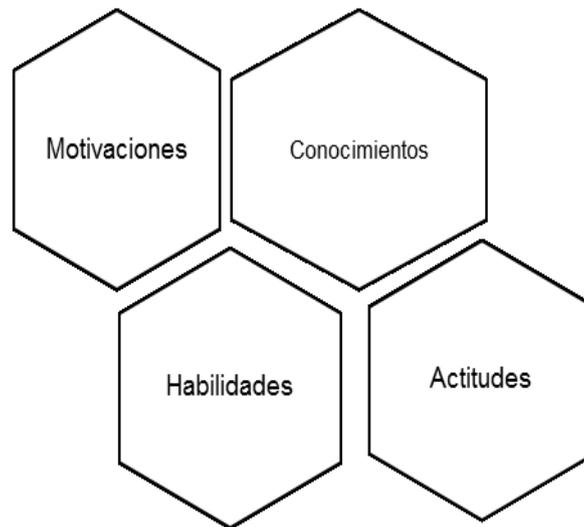
En este orden de ideas, entre los antecedentes nacionales destacan, Mendive et al., (2020) establecieron como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en el centro piloto. Los resultados derivados a partir del análisis estadístico evidencia la existencia de una correlación real alta, con un valor de $0,000 < 0,010$ entre la gestión administrativa y gestión talento humano entre las funciones que competen a a los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. También Casana y Carhuancho (2019) analizaron la gestión realizada por parte del talento humano en una institución pública, concluyendo que aún se encuentran en proceso de implementación, dirección y reajustes, generando incidencias en el presupuesto, lineamientos y planificación.

Asimismo, Martínez, et al., (2018), en su tesis tiene como finalidad determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la sede central del MINSA-PERÚ. El autor termina concluyendo que ante un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, permite presumir que la gestión es adecuada, lo que permitirá mejorar la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores en mención.

Partiendo de ello, podemos decir que la Gestión del talento humano (GTH) y en general, la mayoría de recursos humanos en las empresas ha cambiado de forma drástica en estos últimos 5 años, antes los áreas de RRHH se enfocaban en funciones especiales, como contratación, nómina y beneficios; actualmente, las empresas se enfocan en comprender este impacto positivo que genera la consecución de obtener un equipo de profesionales calificados, comprometidos e involucrados con los objetivos de la organización entre las dimensiones se mencionan la interna y externa (Dessler, 2014). La interna, hace referencia a la composición del personal, implicando los conocimientos, motivaciones, habilidades y actitudes como indicadores para medir la gestión, ver la figura 2.

Figura 2

Indicadores de la dimensión interna



Nota. Adaptado de Dessler, 2014

A continuación, se describe cada indicador

- El conocimiento representa una herramienta de transformación para cambiar la realidad empresarial, en colaboración con las nuevas tecnologías que facilitan y aseguran la labor diaria, por ello se convierte en un elemento importante para la gestión de la información. Igualmente, Chiavenato, (2020) asevera que conforma la consolidación de experiencias, sapiencias, valores, datos, percepciones y nociones en la estructura mental de los individuos con el propósito de incorporar nuevos saberes. Por ello, en las empresas se debe considerar administrar eficazmente el conocimiento de los trabajadores, ya que él depende la integración, actualización y éxito organizacional.
- Motivación: es un impulso intrínseco que administra la acción hacia una finalidad e impulsa una acción. Algunos autores argumentan que sin motivación no hay acción, es muy significativo, porque lleva a indagar rápidamente los recursos para avalar la subsistencia. Por lo tanto, se enfocan en la satisfacción de los requerimientos de los individuos hacia lograr sus metas, mantener la conducta esperada y mostrar buena actitud en las tareas ejecutadas (Macías et al., 2020).
- Habilidades: es la capacidad que tiene un personal para realizar las distintas

actividades relacionadas con su trabajo, es una evaluación actualizada de lo que alguien en el contexto laboral, dentro de estas habilidades se encuentran: intelectuales y las físicas, es decir, todas y cada una de las personas aportan ciertas capacidades a la organización, siendo esta la razón principal por la que se les acepta para figurar en una misma empresa; dado que los talentos tienen un efecto en el desempeño laboral. Igualmente, busca extender las capacidades intelectuales de personal que están directamente asociados con la inteligencia; sin embargo, como elemento esencial del desarrollo profesional, necesita ser cultivado y optimizado (Barrios et al., 2020).

- **Actitud:** es la disposición que posee la persona para ejecutar una actividad, pueden ser positivas o negativas, suele mencionarse que las personas adoptan actitudes hacia una situación, persona o individuo y proviene de una disposición o interés por cumplir la meta establecida (Macías et al., 2020).

Aunado a lo anterior, se encuentra la dimensión externa, involucrando los factores del entorno tales como: clima laboral, condiciones de trabajo, perspectiva de desarrollo profesional, reconocimiento y estimulación, estos indicadores inciden en el desarrollo de las actividades y permanencia del colaborador en la organización (Barrios et al., 2020), ver la figura 3.

Figura 3

Indicadores de la dimensión externa



Nota. Adaptado de Barrios et al., 2020.

Con relación, a los indicadores se describe:

- **Clima laboral:** se define como el ambiente interno que existe en la organización y refleja los niveles de motivación de los empleados, además hace referencia al modo de valorar y dirigir al personal. Cuando se posiciona en altos niveles se dice que existe satisfacción laboral, en caso contrario ocasiona frustración y desmotivación (Olivera et al., 2021).
- **Perspectiva de desarrollo profesional:** es definida como la educación propensa a innovar y perfeccionar al individuo en su desarrollo profesional haciéndolo más eficiente y productivo en su labor. Por ende, busca suministrar al personal administrativo aquellos conocimientos que le permita trascender en su cargo actual que ocupa, preparándolo para que en un futuro pueda asumir responsabilidades más complejas (Robbins & Judge, 2009).
- **Condiciones de trabajo:** radica en ampliar la motivación laboral optimizando los factores ecológicos, concernientes con el ambiente laboral, permitiendo al individuo satisfacer sus necesidades y evitar cualquier tipo de insatisfacción laboral. Igualmente, Robbins y Coulter (2009), manifiestan los trabajadores realizan mejores desempeños si es que su entorno laboral le genera comodidad propia lo que le permitirá facilitarse la realización de un buen trabajo.
- **Reconocimiento:** se refiere al hecho de ejecutar las labores de forma óptima enfocado en perfeccionar el desempeño y recibir incentivos, remuneraciones o premiaciones de distintas índoles por la labor realizada; además, crea condiciones fundamentales que permiten al trabajador poder lograr altos niveles de rendimiento, por consiguiente, en la medida que el trabajador perciba estos incentivos de manera adecuada y equitativa facilitará el logro satisfactorio de las funciones y obligaciones del trabajador (Ruiz, 2018).

En este sentido, otro factor a considerar son los tecnológicos, representando todo aquel componente que coadyuve al trabajador a agilizar, desarrollar y generar las actividades de forma automática, digital y segura, empleando herramientas tales como la computadora e internet, siempre y cuando reciba una adecuada capacitación para el uso eficiente de los recursos. La computadora en este caso representa el medio por el cual el empleado realizará sus actividades, la red internet proporcionará la vía para resguardar y gestionar datos de interés general y como último indicador se encuentra la capacitación como el mecanismo o método para

que aprendan habilidades y obtengan el conocimiento para ejercer con éxito su labor (Ramírez et al., 2020).

Equivalentemente los procesos administrativos son el vinculado de funciones y/o actividades que se desenvuelven en la organización, encaminadas a lograr los fines organizacionales (Luna, 2015), al cual se integran 5 elementos: planeación, organización, integración, dirección y control (Koontz et al., 2012).

- Planeación: es todo aquel proceso que se sigue para alcanzar una meta o futuro ansiado, involucra el análisis actual de la situación, determinación de objetivos, creación de estrategias y desarrollo de planes (Ramírez et al., 2020).
- Organización: representa la forma de cumplir con los objetivos definidos con antelación (Luna, 2015).
- Integración: consiste en distribuir la labor entre los diferentes miembros de la empresa para desempeñar los objetivos y reconocer las relaciones.
- Dirección: compilado de funciones que se orientan a la toma de decisiones y diseñar estrategias positivas para coordinar a todas las áreas (Koontz et al., 2012).
- Control: consiste en evaluar y medir el desarrollo de los planes con la finalidad de detectar errores y subsanarlos (Koontz et al., 2012).

Desde el enfoque axiológico se basa en el desarrollo de la conciencia y el mejoramiento continuo que se espera lograr a través de la formación del individuo; aportando valores de juicio que permitan al talento humano replantearse disyuntivas en función de su labor. Desde la perspectiva epistemológica se cimienta en la Administración moderna, la cual ha enfrentado grandes cambios desde la era del conocimiento hasta la etapa resiliente en la que se encuentra en el presente siglo, pero estimando la misma premisa aprovechar y gestionar de la mejor forma el potencial humano.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio está basado bajo el paradigma cuantitativo porque mantiene como propósito tratar de cuantificar el problema con la obtención de los resultados. El tipo de investigación es aplicado, ya se resolverá los problemas identificados, enfocándose en la investigación y solidificación del conocimiento para su aplicación y, por ende, también se busca enriquecer en el campo del desarrollo cultural y científico (Méndez, 2007).

De igual manera el estudio cuenta con el diseño no experimental transversal con un nivel correlacional, porque el investigador no tendrá opción a manipular los datos y la data recogida será en un momento determinado, pretendiendo con ello medir la correlación entre las variables (Ñaupas et al., 2014).

3.2. Variables y Operacionalización

A continuación, se describen las variables de estudio:

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: es la capacidad productiva de una organización basada en la calidad de formación de los colaboradores y su experticia laboral para cumplir con los objetivos empresariales propuestos a corto, mediano y largo plazo (Chiavenato, 2020)

Definición operacional: se focaliza en el éxito empresarial fundamentado en las habilidades, destrezas, formación y experiencia de sus colaboradores para lograr una meta en común. Las dimensiones involucradas son: composición del personal, factores del entorno, factores tecnológicos. Se aplicó la escala de Likert: (1) Inadecuado, (2) Regular, (3) Adecuado, (4) Muy adecuado.

Variable dependiente: Procesos administrativos

Definición conceptual: compendio de elementos tales como la planificación, dirección, organización y control que colaboran en lograr los objetivos empresariales de la empresa de forma eficaz y eficiente (Koontz et al., 2012).

Definición operacional: comprende elementos que permiten planificar y controlar las actividades administrativas de la organización en función de lograr

metas propuestas. Las dimensiones establecidas son: planificación, organización, dirección y control. Se empleó la escala de Likert: (1) Inadecuado, (2) Regular, (3) Adecuado, (4) Muy adecuado.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al., (2014) la población está representada por el universo o ámbito del grupo a estudiar con características específicas para la investigación, siendo estos 75 trabajadores de la Municipalidad Provincial Chincheros. Asimismo, la muestra está determinada por un grupo de personas, sucesos, acontecimientos o documentos, sobre el cual se recoge los datos, para el estudio se tomará en cuenta el total de la población por ser pequeña y dar mayor alcance al estudio. El muestreo seleccionado es no probabilístico censal, ya que se considera toda la población para el estudio (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Población, muestra y muestreo

Población	Muestra	Muestreo
75	75	Censo poblacional

Nota. Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La técnica empleada para la recolección de datos ejecutada es la encuesta, la cual representa una serie de preguntas abiertas o cerradas que proporcionan información idónea y necesaria para analizar y dar respuesta al objeto en estudio. El instrumento seleccionado fue el cuestionario para realizar el acercamiento al fenómeno en estudio, el cual representa el tipo dicotómico con Escalamiento Likert, el cual permitirá obtener resultados concisos al evaluar las variables. Al respecto, los cuestionarios cerrados dicotómicos, consisten en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones dan respuestas a las dimensiones en estudio (Ñaupas et al., 2014).

En referencia a la validez se utilizará el juicio de 3 expertos, el cual consiste en personas cuya especialización y experticia se relacionan al tema de investigación, ver la Tabla 2.

Tabla 2

Validez por juicio de expertos

Experto	Aplicable
1. Eliana Pérez Ruibal Regalado	√
2. Luis Enrique Dios Zarate	√
3. Rafael Arturo López Landauro	√

Nota. Elaboración propia.

Igualmente, la confiabilidad para Ñaupas et al., (2014) significa la medición de un instrumento mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach el cual permite saber si los ítems o preguntas (medidos en escala tipo Likert) se encuentran con un nivel correlacional aceptable, utilizando el programa estadístico SPSS 26, ver tabla 3, 4 (variable 1).

Tabla 3

Resumen de procesamiento de datos de la primera variable

Resumen de procesamiento			
		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	75	100,0

Nota. Elaboración propia

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento de la primera variable

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,912	18

Nota. Elaboración propia

Con referencia a la segunda variable, ver Tabla 5 y 6.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de datos de la segunda variable.

Resumen de procesamiento		N	%
	Válido	75	100,0
Casos	Excluido ^a	0	0,0
	Total	75	100,0

Nota. Elaboración propia.

Consecuentemente, se analizaron los resultados generando un coeficiente mayor al 0,90 de confiabilidad sin tener que excluir valores, por lo tanto, el instrumento es altamente confiable.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la segunda variable

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,964	16

Nota. Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se construyeron las bases teóricas, se seleccionaron las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, se construyó el instrumento, se validó y midió la confiabilidad. Posteriormente se aplicó a la muestra seleccionada y los datos se procedieron a procesar en el software estadístico SPSS 26, seleccionando los métodos de análisis efectivos que generen los resultados para ser analizados.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos ejecutado fue el análisis estadístico descriptivo e inferencial, empleando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26, para obtener los cálculos necesarios de acuerdo a los estadísticos de distribución de frecuencias y con relación a la prueba de hipótesis se utilizó un estadístico paramétrico, la cual se aplicará para contrastar las hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Martín (2004) asevera: la ética en investigación debe garantizar el respeto de las personas y salvaguardar que las investigaciones no atenten contra la integridad de los participantes. Por ello, se determina en la presente investigación resguardar la integridad de los datos recopilados para efectos netamente académicos, respetar la identidad de los involucrados en el proceso de investigación y garantizar la fiabilidad de los resultados sin alterarlos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Variable: Gestión del talento humano

A continuación, se describen los resultados para cada dimensión, la primera está definida como composición del personal, se observa en la tabla 7 y figura 4 un porcentaje de 1,3 que opina es inadecuado, el 29,3 % regular, el 25,3 adecuado y el 44% es muy adecuado. Se genera la matriz de opinión que los empleados reconocen la dimensión en estudio en un nivel “muy adecuado”.

Tabla 7.

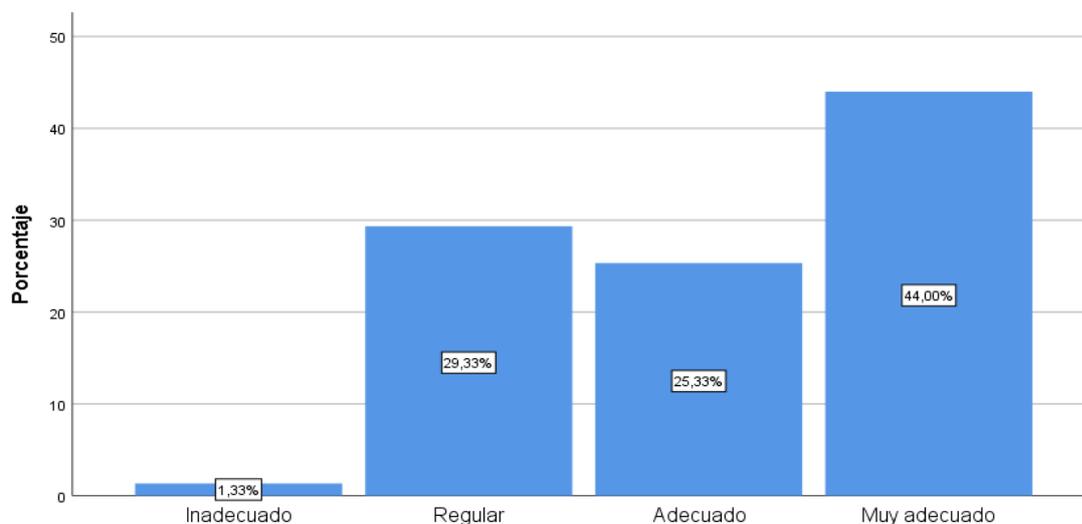
Composición del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	1	1,3	1,3	1,3
Válido Regular	22	29,3	29,3	30,7
Adecuado	19	25,3	25,3	56,0
Muy adecuado	33	44,0	44,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Composición del personal



Nota. Elaboración propia

En la tabla 8, figura 5 se consolidan los resultados para la dimensión factores del entorno, derivando un 1,3% considerado inadecuado, el 24 % lo estima regular, el 29,3 opina es adecuado y el 45,3 % expresa es muy adecuado. Se genera la matriz de opinión que los empleados reconocen la dimensión en estudio en un nivel “muy adecuado”.

Tabla 8

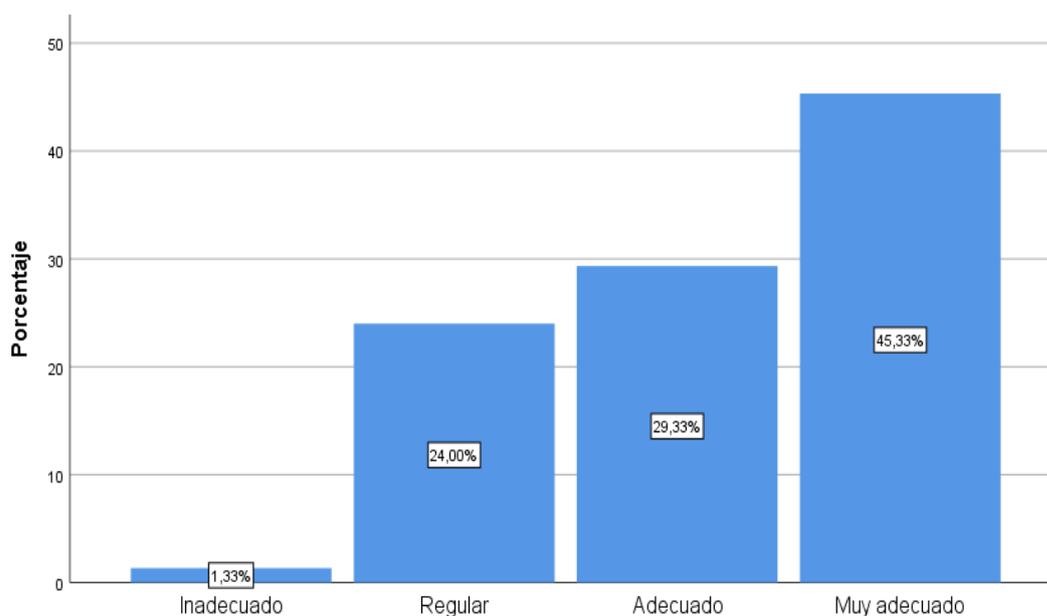
Factores del entorno.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	1	1,3	1,3	1,3
Regular	18	24,0	24,0	25,3
Válido Adecuado	22	29,3	29,3	54,7
Muy adecuado	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Factores del entorno.



Nota. Elaboración propia

En la tabla 9, figura 6 se observan los resultados: 20% inadecuado, el 38,7 % es regular, el 13,3 es adecuado y el 28% es muy adecuado. Se genera la matriz de opinión que los empleados reconocen la dimensión factores tecnológicos en un nivel “regular”.

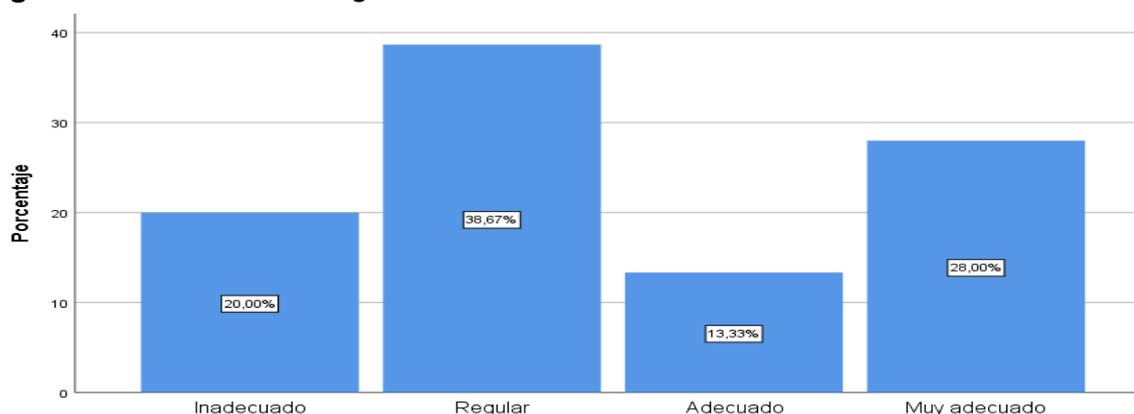
Tabla 9

Factores tecnológicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	15	20,0	20,0	20,0
Regular	29	38,7	38,7	58,7
Válido Adecuado	10	13,3	13,3	72,0
Muy adecuado	21	28,0	28,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 6 Factores tecnológicos



Nota. Elaboración propia

En general para la variable gestión del talento humano se obtiene un 1,3 % inadecuado, un 20 % regular, 42,7% adecuado y el 36% muy adecuado. Se genera la matriz de opinión que los colaboradores reconocen la variable en estudio en un nivel “adecuado” (Ver tabla 10 y figura 7).

Tabla 10

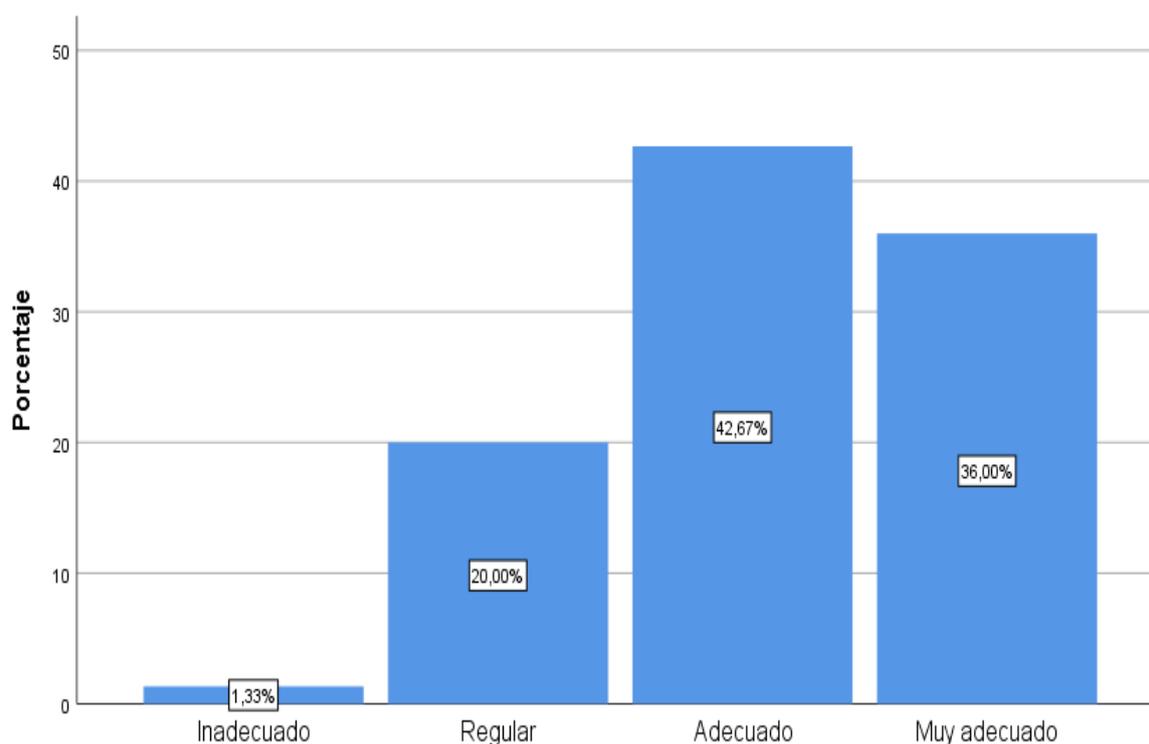
Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	1	1,3	1,3	1,3
Regular	15	20,0	20,0	21,3
Válido Adecuado	32	42,7	42,7	64,0
Muy adecuado	27	36,0	36,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Gestión del talento humano



Nota. Elaboración propia

Variable: Procesos administrativos

En la tabla 11 y figura 8 se unifican los resultados para la dimensión planificación observándose: 4 % inadecuado, 29,3% regular, 41,3 % adecuado y 25,3 % muy adecuado, prevaleciendo el nivel adecuado.

Tabla 11

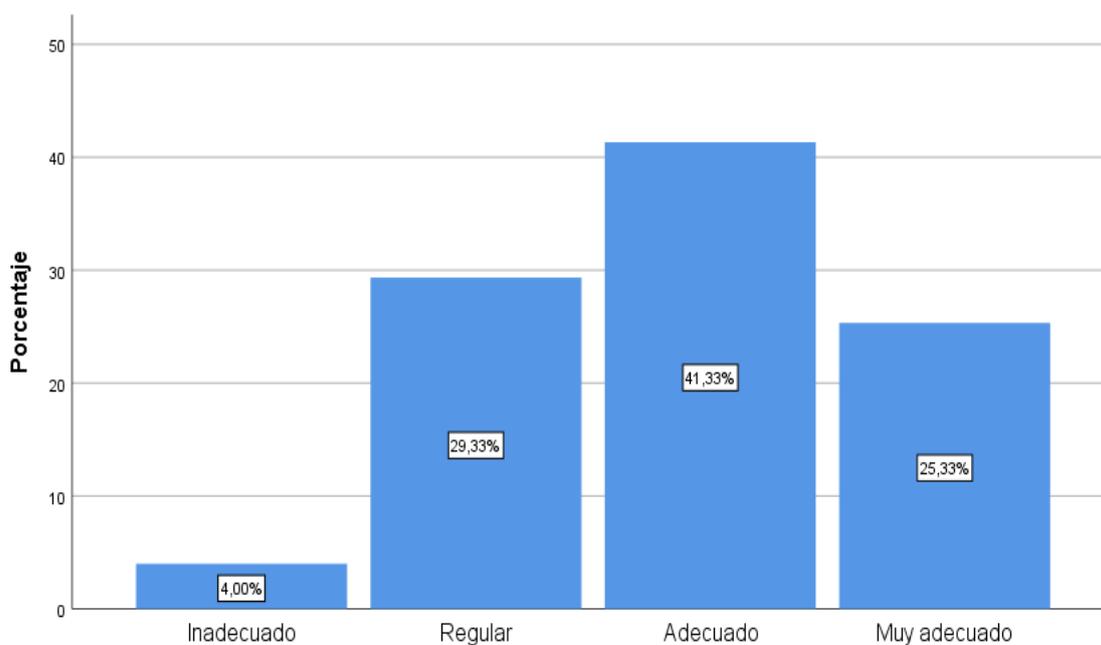
Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	3	4,0	4,0	4,0
Regular	22	29,3	29,3	33,3
Válido Adecuado	31	41,3	41,3	74,7
Muy adecuado	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Planificación



Nota. Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 9 se reúnen los resultados para la dimensión Organización generando: 13,3 % inadecuado, 30,7% regular, 12 % adecuado y 44 % muy adecuado, prevaleciendo el nivel muy adecuado.

Tabla 12

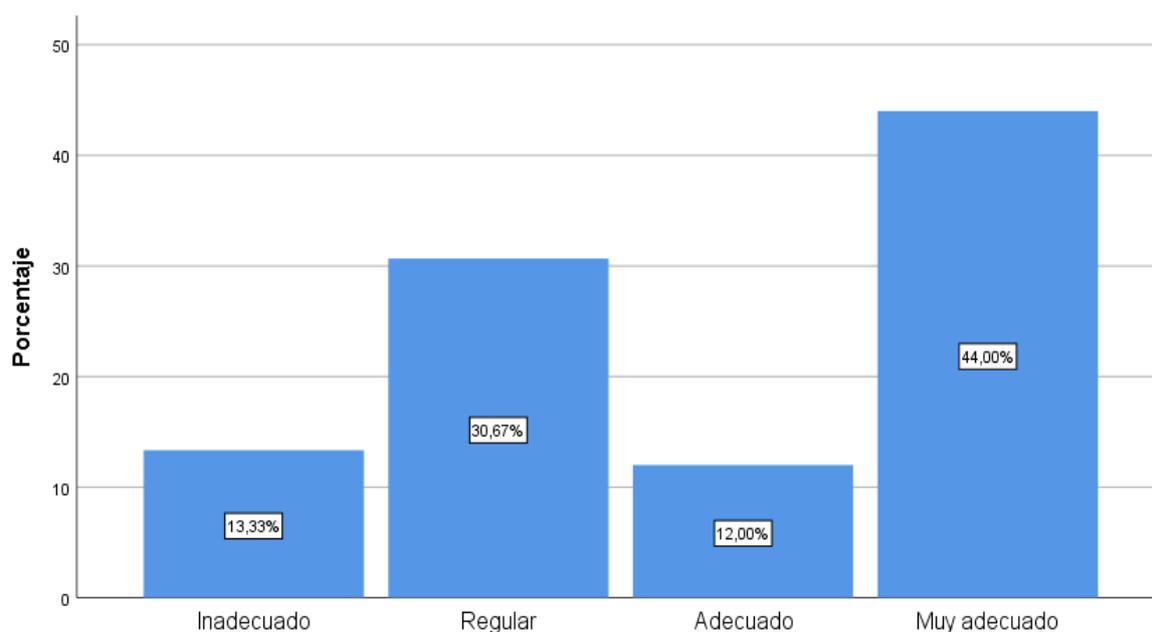
Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Inadecuado	10	13,3	13,3	13,3	
Regular	23	30,7	30,7	44,0	
Válido	Adecuado	9	12,0	12,0	56,0
	Muy adecuado	33	44,0	44,0	100,0
Total	75	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Organización



Nota. Elaboración propia

En la tabla 13 y figura 10 se congregan los resultados para la dimensión Control: 12 % inadecuado, 30,7% regular, 16 % adecuado y 41,3 % muy adecuado, prevaleciendo el nivel muy adecuado.

Tabla 13

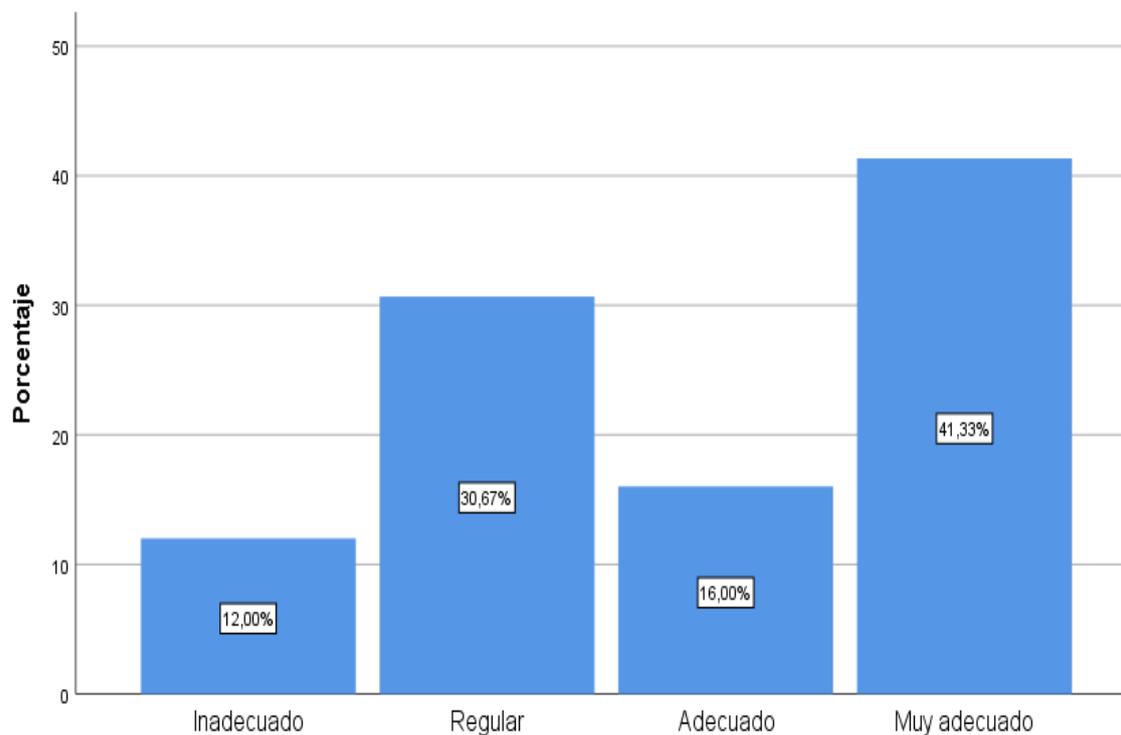
Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	9	12,0	12,0	12,0
Regular	23	30,7	30,7	42,7
Válido Adecuado	12	16,0	16,0	58,7
Muy adecuado	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Control



Nota. Elaboración propia

En la tabla 14 y figura 11 se agrupan los resultados para la dimensión Dirección: 5,33% inadecuado, 20 % regular, 53,33 % adecuado y 21,33 % muy adecuado, prevaleciendo el nivel: adecuado.

Tabla 14

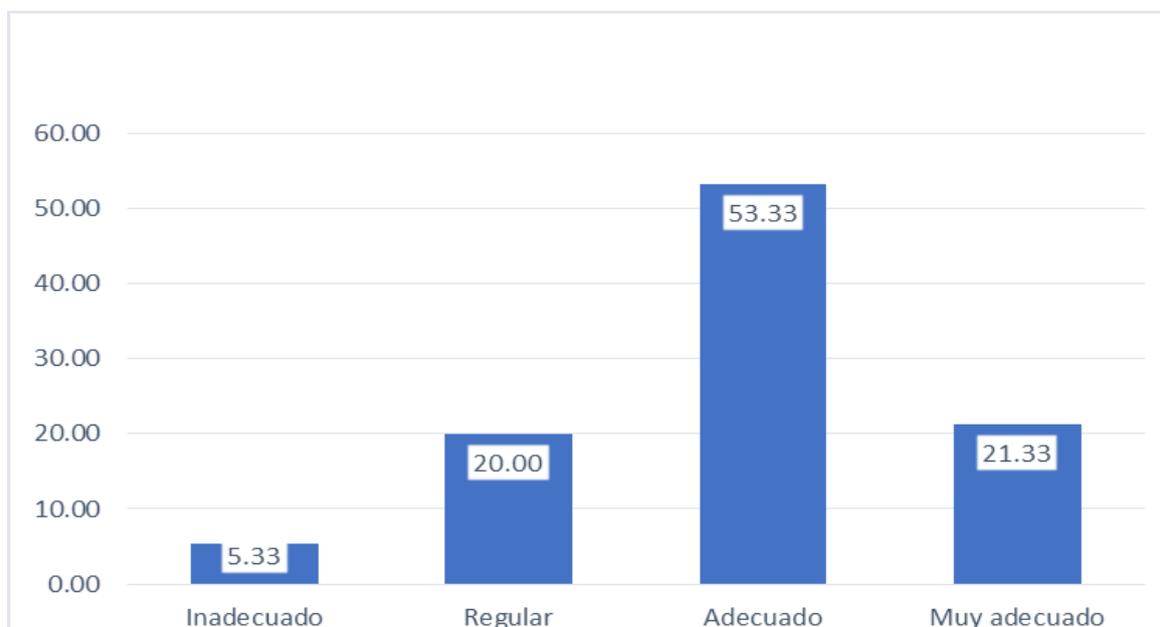
Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	4	5.33	5.33	5.33
Regular	15	20.00	20.00	25.33
Válido Adecuado	40	53.33	53.33	78.67
Muy adecuado	16	21.33	21.33	100.00
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Dirección



Nota. Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 12 se agrupan los resultados para la variable procesos administrativos: 1,3% inadecuado, 38,7% regular, 21,3 % adecuado y 38,7 % muy adecuado, prevaleciendo los niveles: regular y muy adecuado.

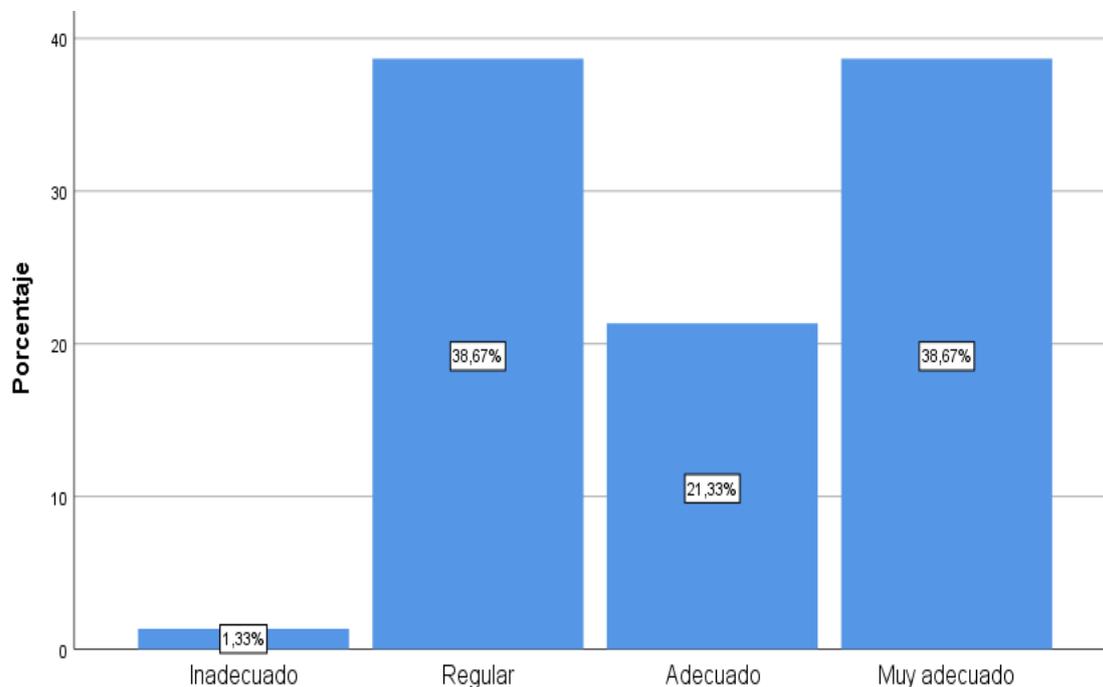
Tabla 15. Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	1	1,3	1,3	1,3
Regular	29	38,7	38,7	40,0
Válido Adecuado	16	21,3	21,3	61,3
Muy adecuado	29	38,7	38,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Procesos administrativos



Nota. Elaboración propia

4.2 Prueba de Normalidad

Haciendo uso de esta, se pudo verificar la medición que se empleó en las hipótesis contrastadas, considerando que la prueba de normalidad reconoce que un valor de significancia de 0,05 (menor a este valor se aplican las pruebas no paramétricas y si es mayor se realizan las estadísticas paramétricas). Por lo tanto, tomando en consideración el tamaño de la cantidad de muestra que es más mayor a 50, se acentuará la medición de Kolmogorov-Smirnov, derivando las estimaciones de 0,54 y 0,34 con un nivel de centralidad de 0,07 y 0,06 respectivamente. Asimismo, dado que ($p\text{-valor} > 0,05$) en ambos factores, se evidencia la variabilidad de la data con tendencia normal, aplicando pruebas paramétricas, específicamente el estadístico de regresión logística ordinal, ver tabla 13.

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,54	75	0,07
Procesos administrativos	0,34	75	0,06

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia

4.3 Prueba de Hipótesis

H1: La gestión del talento humano influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

H0: La gestión del talento humano no influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

En la tabla 16 se muestra la variable dependiente y la independiente, obteniendo el valor significativo: ($p\text{-valor}: 0,000 < \alpha=0,05$), por lo tanto, se acepta hipótesis en estudio. Donde se afirma y evidencia la existencia de un nivel de influencia entre las variables en estudio.

Tabla 16*Ajuste de los modelos de gestión del talento humano y procesos administrativos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,20			
Final	19,18	23,36	5	0,000

Función de enlace: Logit.

Nota. Elaboración propia

En la tabla 17 se visualiza que el 85 % de la variabilidad de la variable dependiente es explicado por el modelo.

Tabla 17*Pseudo coeficiente entre las variables*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,79
Nagelkerke	0,85
McFadden	0,80

Nota. Elaboración propia

En la tabla 18 se evidencia que la gestión del talento humano incide positivamente en los procesos administrativos, por cuanto el puntaje Wald de 17,36, siendo mayor a 4 representa el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0,05$, permitiendo rechazar la hipótesis nula (H_0).

Tabla 18*Estimación de parámetros de las variables*

		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[procesos administrativos = Inadecuada]	18,15	1	0,000	-5,468	-4,070
	[procesos administrativos = Regular]	6,25	1	0,002	-6,524	-,834
	[procesos administrativos = Adecuada]	0,36	1	0,001	-3,256	1,662
	[procesos administrativos = Muy adecuada]	0,85	1	0,005	-7,168	2,470
Ubicación	[gestión del talento humano = Inadecuada]	7,25	1	0,006	-8,845	-1,030
	[gestión del talento humano = Regular]	5,19	1	0,010	-6,025	-,684
	[gestión del talento humano = Adecuada]	17,36	1	0,000	-4,134	-4,254
	[gestión del talento humano = Muy adecuada]	0 ^a	0	.	.	.

Nota. Elaboración propia

Hipótesis específica 1

H1: La composición del personal influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

H0: La composición del personal no influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

En la tabla 19 se consolida los valores generando (p - valor: $0,005 < \alpha = 0,05$). Por tanto, se asevera la existencia de un nivel de influencia considerable positivo entre ambas en la empresa en estudio.

Tabla 19

Ajuste de los modelos de la composición del personal y los procesos administrativos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,97			
Final	22,45	3,52	3	0,005
Función de enlace: Logit.				

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 20 se observa que el pseudo R2 de Nagelkerke asciende a 0,82, es decir que los procesos administrativos están cambiando en 82 % por influencia de la composición del personal.

Tabla 20

Pseudo coeficiente entre la composición del personal y los procesos administrativos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,67
Nagelkerke	0,82
McFadden	0,65

Función de enlace: Logit.

Nota. Elaboración propia

La tabla 21 permite conocer que la composición del personal influye significativamente en los procesos administrativos, en lo que respecta el puntaje Wald fue de 9,56, siendo mayor a 4, lo que permite presumir que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0,05$ que permite rechazar la hipótesis nula.

Tabla 21

Estimación de parámetros de los procesos administrativos frente a la composición del personal

		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[procesos administrativos = Inadecuada]	14,00	1	0,000	-8,55	-2,67
	[procesos administrativos = Regular]	1,88	1	0,003	-4,37	0,77
	[procesos administrativos = Adecuada]	1,85	1	0,004	-,78	4,36

Ubicación	[procesos administrativos = Muy adecuada]	1,97	1	0,008	-8,87	1,45
	[composición del personal= Inadecuada]	2,72	1	0,000	-4,93	0,42
	[composición del personal = Regular]	1,83	1	0,000	-4,43	0,81
	[composición del personal = Adecuada]	9,56	1	0,000	-8,15	-2,07
	[composición del personal = Muy adecuada]	0ª	0	.	.	.

Nota: Elaboración propia

Hipótesis específica 2

H1: Los factores del entorno influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac

H0: Los factores del entorno no influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

En la tabla 22 se consolidan los valores generando (p - valor: $0,005 < \alpha = 0,007$). Por tanto, se asevera que hay una existencia de un nivel de influencia considerable positivo entre ambas en la empresa en estudio.

Tabla 22

Ajuste de los modelos factores del entorno y los procesos administrativos

Modelo	Logaritmo de la Chi- verosimilitud -2	la Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,12			
Final	11,94	12,18	3	0,007

Función de enlace: Logit.

Nota. Elaboración propia

Seguidamente, en la tabla 23 se observa que el 79 % de la variabilidad de la variable dependiente (procesos administrativos) es explicado por el modelo.

Tabla 23

Pseudo coeficiente entre los factores del entorno y los procesos administrativos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,75
Nagelkerke	0,79
McFadden	0,68

Nota. Elaboración propia

La tabla 23 permite conocer que los factores del entorno influyen significativamente en los procesos administrativos, en lo que respecta la puntuación de Wald es de 7,36 lo que significa mayor a 4 y viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0,05$ y permite rechazar la hipótesis nula.

Tabla 24

Estimación de parámetros de procesos administrativos frente a los factores del entorno

		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[procesos administrativos = Inadecuada]	7,04	1	0,008	-7,11	-1,07
	[procesos administrativos = Regular]	0,28	1	0,039	-1,70	2,99
	[procesos administrativos = Adecuada]	2,23	1	0,049	-23,27	-23,27
	[procesos administrativos = Muy adecuada]	7,75	1	0,005	-7,51	-1,30
Ubicación	[factores del entorno = Inadecuada]	4,81	1	0,028	-6,40	-,36
	[factores del entorno = Regular]	3,25	1	0,001	-2,24	-,25
	[factores del entorno = Adecuada]	7,36	1	0,008	-7,11	-1,07
	[factores del entorno = Muy adecuada]	0 ^a	0	.	.	.

Nota. Elaboración propia

Hipótesis específica 3

H1: Los factores tecnológicos influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

H0: Los factores tecnológicos no influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.

En la tabla 25 se consolidan los valores generando (p - valor: $0,005 < \alpha = 0,003$). Por tanto, se asevera que existe un nivel de influencia considerable positivo entre ambas en la empresa en estudio.

Tabla 25

Ajuste de los modelos de los factores tecnológicos y los procesos administrativos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,39			
Final	22,38	9,00	3	0,003

Función de enlace: Logit.

Nota. Elaboración propia

En la tabla 25 se observa que el 73 % de la variabilidad de la variable dependiente es explicado por el modelo.

Tabla 26

Pseudo coeficiente entre los factores tecnológicos y los procesos administrativos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,67
Nagelkerke	0,73
McFadden	0,69

Nota. Elaboración propia

La tabla 26 se observa que los factores tecnológicos influyen significativamente en los procesos administrativos, por cuanto el puntaje Wald de 20,18 es mayor a 4 y viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula.

Tabla 27

Estimación de parámetros de los procesos administrativos frente a los factores tecnológicos

		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[procesos administrativos = Inadecuada]	22,18	1	0,000	-9,872	-4,070
	[procesos administrativos = Regular]	6,74	1	0,009	-5,948	-,834
	[procesos administrativos = Adecuada]	0,36	1	0,001	-3,147	1,662
	[procesos administrativos = Muy adecuada]	0,79	1	0,038	-6,604	2,470
Ubicación	[factores tecnológicos = Inadecuada]	7,42	1	0,006	-6,315	-1,030
	[factores tecnológicos = Regular]	6,13	1	0,013	-5,842	-,684
	[factores tecnológicos = Adecuada]	20,18	1	0,000	-9,581	-4,254
	[factores tecnológicos = Muy adecuada]	0 ^a	0	.	.	.

Nota. Elaboración propia

V. DISCUSIÓN

Al confrontar los hallazgos de la investigación son Slatten, Bendickson, Diamond, McDowell (2021) se obtiene que coinciden en los aspectos motivacionales para mantener a los empleados conformes y motivados para realizar sus labores reforzando la idea que, al promover el ambiente de control y los valores de la organización, se puede obtener mayor productividad y permanencia en la empresa. Es significativo crear en el trabajador la visión que el oficio es importante, hacerle saber por qué la institución necesita incluir esta estos factores y los beneficios acarreados, tanto para el empresario como para él mismo, sólo así se consiguen resultados excepcionales.

Además, es necesario facilitar la manera de propulsar las principales capacidades enfocadas en inspirar, apoyar y manipular esos ajustes con el trabajador, ejecutando las medidas necesarias para que este modelo sea sencillo y se puedan superar las limitaciones relacionadas con la falta de conocimiento o la preocupación por la protección de los procesos administrativos.

Es evidente en ambos estudios que proporcionar tiempo para propiciar estos valores requiere períodos largos de dedicación, tanto para el empresario como para las personas. Por lo tanto, en el transcurso de sus actividades laborales, hay que dar tiempo a los empleados para que asimilen las nuevas obligaciones y funciones que deben desempeñar en de la empresa. También, es adecuado fomentar la ayuda entre los distintos empleados y el trabajo colaborativo, si se genera en la empresa un entorno colaborativo se puede aprovechar a los trabajadores con mayores destrezas técnicas para ayudar a los de menor capacidad en el proceso de cambio tecnológico, hay que estimular para que sean ellos los que ayuden a los más reticentes o con menos experiencia en el tema.

Otro aspecto relevante, en las investigaciones es la “Escucha”, lo cual resulta fundamental en cualquier gestión concentrada en el trabajador, esta es una función que tiene que realizar el supervisor de la empresa, si busca resultados efectivos dentro de todo el sistema y la ayuda incesante que las personas reciban una guía continua en el proceso laboral y sientan que no están solas en el procedimiento, estos lineamientos coinciden con los expuestos por Skuza y Scullion, H. (2021) y Boselie et al., (2021).

Igualmente, Farndale, Morley y Valverde (2019), exhibe en su investigación una fundamentación dirigida a la gestión del talento humano (GTH) en función de ejecutar una efectiva administración de los recursos, lo cual es congruente con el presente estudio, puesto ambos buscan elevar la productividad, sus procesos administrativos a través del talento de sus colaboradores, siendo fundamental conseguir un entorno de colaboración ayudará incluso a optimizar la productividad grupal; así como compartir una misión permite conocer mejor la táctica, crear vínculos privados, mejorar el intercambio verbal interno, generar emociones de pertenencia y estimular la creatividad.

En general, un buen ambiente de clima laboral en el trabajo siempre permitirá obtener los objetivos de manera más eficiente, es decir en mucho menos tiempo y con menor esfuerzo. Además de optimizar y fortalecer la productividad global de los trabajadores, la labor en equipo promueve y acelera la combinación de las demás dimensiones de la GTH. Muchas organizaciones están aplicando un método de estudio denominado "task shadowing", su funcionamiento es sencillo: cada nuevo trabajador sigue a uno de los directivos en la nueva empresa durante un tiempo para examinar la recurrencia de la agencia y, por tanto, integrarse con mayor rapidez y éxito en su nuevo grupo, siendo coincidente también con Mateo et al., (2009).

En este orden de ideas, Claus (2019) asevera que la GTH debe estar enmarcada en la gestión ágil, a través de estrategias que promuevan las dimensiones externas e internas de la organización, siendo coincidente con la presente investigación, ambas buscan resaltar los factores tecnológicos y del entorno para coadyuvar a la alta gerencia a lograr las metas a corto, mediano y largo plazo. Por ello, la consideran que la tecnología ha convertido a las empresas en entes innovadores capaces de manejar un gran número de procesos en todos los sectores. En el caso de las áreas de RRHH, la aplicación de la era digital contribuye a alinear el control de la masa humana con los objetivos empresariales. De este modo, las áreas de RH han pasado a ser más vitales en las asociaciones que las soluciones tecnológicas que se tienen en el mercado.

Las estructuras innovadoras en tecnología han generado una nueva visión sobre la gestión de RH considerando la globalización y la gran cantidad de

información que permite no sólo avalar la administración del entorno, sino controlar cada uno de los compromisos emitido por los colaboradores de la entidad, evaluar su capacidad y rendimiento global para implementar planes de grupos personalizados. Cada vez aumenta la necesidad de vincular la era digital con el control de los RRHH y evaluar el rendimiento laboral, la existencia de empresas que ofrecen soluciones automatizadas de recursos humanos basadas en la nube para grandes corporaciones, identifica 3 factores clave sobre las ventajas que obtiene un área de RH mediante la vinculación de la tecnología; i) Gestionar de manera eficiente el talento para mantenerlo, la tecnología contribuye a la transformación y mejora en lo que concierne a gestión empresarial. Se convierte en el mejor aliado para elegir, mantener, hacer crecer y escolarizar el conocimiento de forma adecuada y personalizada. Una herramienta tecnológica facilitará avanzar y mejorar la relación existente con el personal, hacer un seguimiento de su trayectoria en la organización, descubrir debilidades y fortalezas con el fin de mejorarlas mediante estrategias.

Equivalentemente, se encuentra ii) La motivación lo cual es coincidente en todos los antecedentes del presente estudio al valorar el rendimiento e igualmente de contar con un perfil real de cada trabajador por medio de un programa de gestión de RRHH permite insinuar su plan de proyecto dentro de la empresa, reconocer con facilidad a los empleados que puedan obtener algún incentivo o ser promocionados o trasladados a cualquier otra región. Las reubicaciones suelen producir un efecto positivo en las empresas desde el punto de vista que primera se fija en el empleado y sus habilidades, por lo que va a lograr el rendimiento y la consecución de sus objetivos. Incluye también, centralizar los registros importantes de los empleados permitiendo generar una estrategia que genere beneficios y reglas que incentiven al RRHH, obteniendo mayor dedicación y un desempeño enfocado a la consecución de los objetivos.

iii) El control de la organización en cualquier punto de la región y momento, en el presente siglo ha marcado una tendencia en las agencias gracias a la fácil accesibilidad de los gadgets celulares, ello genera la necesidad de localizar con rapidez ayudas y estrategias de carácter tecnológico, que permitan tomar el control de la empresa ahora no sólo desde una PC si no también mediante Smartphone o

Tablet. Dichos avances permiten a los gerentes, directores, ejecutivos de las empresas disponer las 24 horas de la información empresarial. En este factor, el engranaje tecnológico no sólo permite tener una visión completa de la consecución de los deseos y estrategias de los empleados, sino que además proporciona acceso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

De este modo, las TIC alteran las tácticas, aumentan las habilidades y la capacidad productiva, y hacen que algunas operaciones sean menos difíciles. Mediante la tendencia podemos evidenciar que las áreas de RRHH se encuentran incentivando e implementando una cultura digital basada totalmente en la innovación y orientar a cada trabajador en el centro de sus funciones y obligaciones. Las soluciones tecnológicas contribuyen con estos sectores, potenciando el capital humano y refuerzan sus planteamientos a la vez, consiguiendo así movimientos y efectos comunes con la intención de ser contemplados en el negocio de la empresa, siendo reforzado y avalado por De Pablos et al., (2019); Pereda y Berrocal (2018).

Asimismo, King y Vaiman (2020) coinciden al expresar en la pertinencia de una práctica efectiva basándose en las dimensiones externas de la GTH. En las empresas que disponen de una reserva de competencias, se dedican a analizar intensamente estos individuos decididos y se extraen las capacidades en las que destacan por encima de los demás. Al mismo tiempo, se analizan los diferentes campos de desarrollo en los que el individuo puede progresar, los cuales deben corresponder al perfil futuro o plan de profesión que más se ajuste al perfil del empleado. De este modo, los objetivos de la persona y los de la empresa pueden estar bien alineados a largo plazo. Por lo tanto, para que el perfeccionamiento del individuo sea exitoso, debe haber una relación inmediata entre el tema de interés del hombre o la mujer y el campo en el que la empresa desea ubicarlo en el futuro. Con estas partes de los registros, se debe hacer una observación de las habilidades expertas y privadas vitales para el desarrollo del destino de la actividad y cruzarlas con las destrezas detectadas a través del segmento de identificación.

Por ello, la retención de las competencias garantiza la continuidad de los profesionales identificados como potenciales excesivos dentro del empleador. En algunos casos, todo el factor del plan de GT de la empresa es retener a sus colaboradores excepcionales, evitando que se vayan a la competencia. Por eso,

cada vez más, la observación de las solicitudes de retribución se revela como un dispositivo esencial en el proceso. Por un lado, los paquetes de remuneración bajos ponen en peligro todo el dispositivo de GT, ya que pueden provocar una excesiva rotación de los especialistas. Por otro lado, las aplicaciones de gratificación demasiado elevadas reducen la eficacia de la empresa, haciéndola incurrir en precios elevados por encima de la media mundial, lo que puede ser adverso para sus resultados. Cada organización, a la hora de imponer un programa de incentivo, da más o menos importancia a cada uno de esos 4 procedimientos en función de los resultados que quiera obtener, coincidiendo con lo expresado por Preciado (2006) y Chávez y García (2003).

Mendive et al., (2020), al respecto es coincidente en los resultados obtenidos de la relación de los procesos administrativos y la GTH en evidenciar una alta correlación en la empresa en estudio. Partiendo de esa premisa, se propone una visión no instrumentalista del factor humano; es decir las personas aparte de proceder a realizar la praxis cotidiana en la obra, también colaboran en su diseño e interpretación

Asimismo, de un trabajo a realizar a partir de lineamientos que limiten la productividad del trabajador, que, como tal, puede ser estructurada por normativas que estén basadas en la función de especificar criterios de costo/rendimiento. Todo trabajador además de ejecutar sus funciones y labores, también interpreta de manera constante procesos para sí mismo y para los demás. El resultado de la eficiencia económico-productiva del RRHH es el resultado de la asignación y el flujo de trabajo.

Por ende, la Gestión del Talento Humano debe ser conceptualizada como una guía de herramienta que permita relacionar un grupo de personas con campo de cultura, valores y asignaciones. El factor humano es un elemento básico y estratégico de la práctica de la gestión empresarial. Por ello, su administración eficaz depende de una correcta elaboración de los planes de la entidad, se considera trascendental porque los cambios organizativos no pueden realizarse, lógicamente, sin el contingente de individuos que han de realizarlos. Estas afirmaciones son reforzadas y coincidentes con Dorasamy (2021); Al-Dalahmeh, y Héder-Rima (2021).

Igualmente, Casana y Carhuancho (2019) presenta hallazgos similares en una institución pública destacando la incidencia mayor en la dimensión planificación. Se puede afirmar que la gestión humana dentro de las empresas estatales estudiadas es deudora tanto de la visión de los altos directivos como del desarrollo y el avance del campo. Las áreas de experiencia humana aún persisten en la característica administrativa convencional, y contribuyen poco a la mejora estratégica de las corporaciones.

Sin duda, los problemas a los que se enfrentan dentro del ámbito público son de gran importancia. Los propios directivos lo entienden una vez que categorizan los cuatro límites principales de la siguiente manera: el menoscabo de recursos económicos para operar, la poca cultura y ética de los funcionarios públicos y en general, temas políticos y la falta de compromiso con el intercambio en la máxima de las esferas asociadas al mundo.

Esto implica agilizar para intercambiar la idea de las habilidades humanas dentro del área en al menos cuatro frentes: en la mentalidad del funcionario (que da un costo entregado a todo interés logrado en la empresa pública), lo que implica movimientos orientados a editar el estilo de vida organizacional; en la concepción de los gerentes, que deben reevaluar la relación entre los objetivos organizacionales, los deseos de la red y las situaciones en sus colaboradores; dentro del empleador, buscando una nueva moda de gestión pública, centrada en repensar el interés público y, finalmente, dentro de la idea de desarrollo humano, para que pueda orientarla en dirección a una mayor esencia, estas afirmaciones resultan congruentes con Polo(2021) y Tobon y Luna-Nemecio (2021).

Un hallazgo parecido lo presenta Martínez, et al., (2018) al validar la influencia de la GTH en la administración pública y el desempeño laboral de los colaboradores, siendo congruente con (Dessler, 2014). El 76% de estos responsables del área de RRHH se documentan directamente ante el control general del grupo y funcionarios de nivel superior (el 64% son administradores, subadministradores, secretarios de puesto de trabajo o jefes de personal), sin embargo, se observa mejor este ejemplo con gerentes que poseen obligaciones y compromisos diferentes al control de talento humano, y requieren tiempo extra, en muchas actividades, generando una mayor dedicación.

Sólo una cuarta parte de las entidades tiene una función específica de jefe de personal, esto se medita dentro de la realidad que el 16% de las corporaciones tienen individuos dentro de la función de recursos humanos que no son formados en gerencia o RH, resultando escaso los resultados positivos. En este sentido también se evidenció que el 70% de los directores de recursos humanos declararon que dedican menos de un tercio de su tiempo a lo que concierne materia estratégica, ya que tienen que ocuparse de otras tareas operativas y la necesidad de atender otras obligaciones se lo impiden. El 30% restante afirmó que dedica entre un tercio y un medio de su tiempo a las funciones estratégicas.

En términos generales, los directores de la GTH afirman que los activos que se les asignan son un problema para hacer los cambios que ambicionan estratégicamente el éxito de la función pública. Cuando se les pregunta cuál es el mayor problema se plantea: la resistencia a la alternancia por parte de los empleados y la escasez de recursos económicos; mientras tanto, cuando se les pregunta inmediatamente sobre la suficiencia de recursos, el 42% tiene en cuenta que escasea RRHH, el 42% se queja de los recursos financieros, el 32% manifiesta que hace falta activos tecnológicos y el 50% piensa que la normativa restringe en lugar de facilitar la elaboración de control coincidiendo con Sanabria (2015) y Castaño (2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera

En función al objetivo general se procedió analizar la influencia que trae consigo la gestión del talento humano en los procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Chincheros, se concluye que la correcta y optima gestión se pueden lograr los objetivos institucionales, mediante la encuesta se determinó que la gestión del talento humano influye positivamente en todos los factores, en el conocimiento, habilidades, clima laboral, condiciones de trabajo, capacitación, e internet permite poder al trabajador desempeñarse de manera eficiente y transparente, contribuyendo al logro de los objetivos.

Segunda

De acuerdo a nuestro primer objetivo específico; se determinó que la composición del personal influye en los procesos administrativos; como se puede evidenciar en los resultados, el personal mantiene un alto nivel de conocimiento, tienen la capacidad para realizar diferentes actividades relacionadas con su trabajo, en un 44% la dimensión composición del personal presenta un nivel muy adecuado, un 25.3% adecuado y solo un 1.3% inadecuado. El análisis estadístico arrojó que se acepta la hipótesis específica H1, observándose una significancia de 0,005

Tercera

Se concluye que los factores del entorno en un centro de labores influyen en los procesos administrativos, asimismo, un 45.30% considera que un buen clima laboral motiva y logra la satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, en su productividad. Un 29.30% considera que las condiciones de trabajo influyen al momento de ejercer las funciones. En lo que respecta los análisis de datos El análisis estadístico arrojó que se acepta la hipótesis específica H2, observándose una significancia de 0,007.

Cuarta

Como tercer objetivo específico, se afirma que los factores tecnológicos influyen positivamente en los procesos administrativos, por lo tanto, se llegó a la conclusión que un 36.00% considera muy adecuado los soportes tecnológicos un 20% regular y un 42.7% adecuada; la prueba estadística arrojó un 0,003, aceptando la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Para mejorar la gestión del talento humano en los procesos administrativos de la municipalidad se recomienda establecer objetivos y metas en conjunto (colaboradores y ente estatal), propiciar un favorable ambiente laboral donde prevalezca el respeto y la tolerancia. Además, la gestión debe ofrecer las herramientas para aumentar la productividad de los trabajadores, así como reconocer sus logros.

Segundo

La composición del personal teóricamente corresponde a los conocimientos, las motivaciones, las habilidades y actitudes para asumir nuevas actividades y roles, por ende, es recomendable que la Gestión del talento Humano (GTH) forme y consolide las virtudes, propiciando el crecimiento personal y profesional ofreciendo cursos de capacitación y desarrollo que involucre habilidades que debe integrar en sus diligencias diarias. Asimismo, para conseguir mayor productividad se debe mejorar el sentido de pertenencia, empatía y liderazgo para implicar a todo el equipo de trabajo en la toma de decisiones.

Tercero

Se recomienda para optimizar los factores del entorno mejorar la comunicación entre todos los niveles organizacionales de la Municipalidad, ofrecer apoyo y flexibilidad a los colaboradores cuando se les dificulte realizar alguna actividad. Incrementar la autonomía de los mismos, programar actividades fuera de la rutina laboral que busque integrar al equipo de trabajo.

Cuarto

Los factores tecnológicos en la actualidad forman parte del día a día de todo empleado, por lo tanto, se debe suministrar por parte de la GTH capacitación (cursos, talleres) constante para aumentar las destrezas y habilidades (upskilling y reskilling) que apoyen en la labor, es necesario destacar que la tecnología avanza a pasos agigantados y la empresa debe estar atenta a garantizar los recursos de hardware y software necesarios para cumplir a cabalidad con las labores. Además, se recomienda ofrecer sistemas de seguridad con encriptamiento para evitar robo

de información y métodos de almacenamiento en la nube que ayuden a los colaboradores a resguardar los datos de la Municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica.
- Al-Dalahmeh, M., y Héder-Rima, M. (2021). The effect of talent management practices on employee turnover intention in the Information and Communication Technologies (ICTs) sector: case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 59. DOI:10.21511/ppm.18(4).2020.06
- Barrios-Hernández, Karelis del C., Olivero-Vega, Enohemit, y Figueroa-Saumet, Brenda. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Boselie, P., Thunnissen, M., y Monster, J. (2021). Talent management and performance in the public sector. In *The Routledge Companion to Talent Management*. Routledge.
- BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Casana, K., y Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Atas CIAIQ2019*, (3), 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público*. INAP
- Chávez, G. y García, Y (2003). *Manual para el diseño de sistemas de calidad basados en competencias laborales*. Panorama Editorial.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management,
- De Pablos, C., López, J., y Martín, S. (2019). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa*. ESIC
- Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

- Dessler, G. (2014). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Dorasamy, N. (2021). The search for talent management competence: incorporating digitization. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(3), 1-21. <https://www.proquest.com/openview/a1b810499a7691b7c31c78ccd28b4888/1?pq-origsite=gscholar&cbl=29727>
- Farndale, E., Morley, M. y Valverde, M. (2019). Gestión del talento: ¿Quo Vadis? *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 155-159. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.06.001>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- King, K y Vaiman, V. (2019). Habilitación de la gestión eficaz del talento a través de un enfoque macro-contingente: un marco para la investigación y la práctica. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 194–206. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. Patria
- Macías-Quiroz, M., Ruiz-Cedeño, S., y Valdivieso-Guerra, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2), e4122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=es
- Martín, A. (2004). *El papel de la ética en la investigación científica y la educación superior*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., y Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión

- pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Mateo, R., Bergés, L., y Sabater, M. (2009). *Gestión de empresas de comunicación*. Comunicación Social ediciones y publicaciones.
- Méndez, C. (2007). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Limusa.
- Mendivel-Gerónimo, R., Lavado-Puente, C., y Sánchez-Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es
- Ñaupas H., Mejías, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L. y Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Oxford Economic. (2021). Talento global. http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf
- Pereda, S., y Berrocal, F. (2018). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial universitaria Ramón Areces.
- Polo, Y. (2021). Strategy From Human Talent. In *Handbook of Research on International Business and Models for Global Purpose-Driven Companies*. IGI Global.
- Preciado, C. (2006). *Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales*. Publicaciones Cruz O.
- Ramírez, M., Ostos, J. y Arteaga, Arturo, R. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>

- Robbins, S., y Judge, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación.
- Ruiz, C., (2008). *Salud laboral*. Editorial Masson.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Uniandes.
- Skuza, A., y Scullion, H. (2021). *Talent Management in European Organizations*. In *The Routledge Companion to Talent Management*. Routledge
- Slatten, L., Bendickson, J., Diamond, M., McDowell, W. (2021). Staffing of small nonprofit organizations: A model for retaining employees. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(1), 50-67. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.10.003>
- Tobon, S. y Parra, H. (2016). *La Gestión Del Talento Humano en Latinoamérica: Análisis de Algunas Experiencias*. Kresearch Corporation
- Tobon, S., y Luna-Nemecio, J. (2021). Proposal for a new talent concept based on socioformation. *Educational Philosophy and Theory*, 53(1), 21-33. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885>.
- Terpend, R., & Shannon, P. (2021). Teaching lean principles in nonmanufacturing settings using a computer equipment order quotation administrative process. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 19(1), 63-89. [doi:http://dx.doi.org/10.1111/dsji.12227](http://dx.doi.org/10.1111/dsji.12227)
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2da. Ed., 2018. Editorial San Marcos, Perú.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. 1era. Ed., 2015. La Caracola Editores. Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Wang, F. (2021). Research on enterprise human resource management innovation in big data era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1881(4) [doi:http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/4/042038](http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/4/042038)

- Wang, Z. (2021). Human resource management mode based on big data. *Journal of Physics: Conference Series*, 1852(2) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1852/2/022018>.
- Yaya-Bryson Dilara, Scott-Little, C., Berrin, A., & Cassidy, D. J. (2020). A comparison of early childhood classroom environments and program administrative quality in turkey and north carolina. *International Journal of Early Childhood*, 52(2), 233-248. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s13158-020-00268-2>.
- Younas, M., & Muhammad, W. B. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: Mediating role of competency development: *Znanstveno-strucni casopis. Ekonomska Istrazivanja*, 33(1), 1330-1353.
doi:<http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>.
- Zeng, J. (2021). Application of big data processing technology in human resource management information system. *Journal of Physics: Conference Series*, 1881(3) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032029>.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación*. 2da. Ed., 2019. Ediciones de la U. Colombia. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Ñaupas, H. et.al (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. 5ta. Ed., 2018. Ediciones de la U, Colombia. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2019). Exploring the links between talent philosophies and talent management in service organizations. *Industrial and Commercial Training*, 51(4), 277-286. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ICT-03-2019-0026>
- Rizwana, S. H., Ruikar, K., Enoch, M. P., Brien, N., & Gartside, D. (2017). Process mapping for road works planning and coordination. *Built Environment Project and Asset Management*, 7(2), 157-172. <http://dx.doi.org/10.1108/BEPAM-08-2016-0041>

- Sánchez, H., Reyes, C, & De Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanista. 1ra. Ed., 2018. Editorial Universidad Ricardo Palma. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. (2019). Preservação digital na gestão de processos administrativos de uma instituição de ensino superior: O caso dos PEAPDs da PROGEP da UFSM. *Em Questão*, 25(2), 229-255. doi:<http://dx.doi.org/10.19132/1808-5245252.229-255>
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2020). Technology and talent analytics for talent management – a game changer for organizational performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 457-473. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1634>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Es la capacidad productiva de una organización basada en la calidad de formación de los colaboradores y su experticia laboral para cumplir con las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo (Chiavenato, 2020)	Se focaliza en el éxito empresarial fundamentado en las habilidades, destrezas, formación y experiencia de sus colaboradores para lograr una meta en común.	Composición del personal Factores del entorno Factores tecnológicos	Conocimientos Habilidades, Motivaciones Clima laboral Perspectiva de desarrollo profesional Condiciones de trabajo Computadora Internet Capacitación Estrategias de competidores	Ordinales (1)Inadecuado (2)Regular (3)Adecuado (4)Muy adecuado
Procesos administrativos	Compendio de elementos tales como la planificación, dirección, organización y control que colaboran en alcanzar los objetivos de la empresa de forma eficaz y eficiente (Koontz et al., 2012).	Comprende elementos que permiten planificar y controlar las actividades administrativas de la organización en función de lograr metas propuestas	Planificación Organización Control Dirección	Objetivos División del trabajo Coordinación Medición Retroalimentación Toma de decisiones Comunicación	

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: La gestión del Talento Humano y su Influencia en los Procesos Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac - 2021						
AUTORES: YUPANQUI JUNCO, Wilmar David						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo influye la composición del personal en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac?</p> <p>¿Cómo influyen los factores del entorno en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac?</p>	<p>General:</p> <p>Analizar la influencia de la gestión del talento humano en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar cómo influye la composición del personal en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.</p> <p>Determinar cómo influyen los factores del entorno en los procesos administrativos de la Municipalidad</p>	<p>General:</p> <p>H_i: La gestión del talento humano influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.</p> <p>H₀: La gestión del talento humano no influye significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.</p>	<p>Variable independiente: Gestión del talento humano</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rangos</p>
			<p>Composición del personal</p>	<p>- Conocimientos</p> <p>- Habilidades</p> <p>- Motivaciones</p> <p>- Metas de crecimiento económico</p>	<p>1. ¿Cuenta usted con experiencias, que le permitan incorporar nuevos saberes a la empresa?</p> <p>2. ¿Posee nociones sobre la estructura mental de los sujetos con la intención de agregar nuevos saberes?</p> <p>3. ¿Tiene la capacidad para realizar diferentes actividades relacionadas con su trabajo?</p> <p>4. ¿Posee habilidades que aportan capacidades a la organización para resaltar en labor diaria?</p> <p>5. ¿Se siente satisfecho cuando cumple las metas establecidas?</p> <p>6. ¿Considera usted que muestra buena actitud en las tareas ejecutadas?</p>	<p>Rango total</p> <p>(1-4) en cuatro niveles:</p> <p>Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3) y Muy adecuado (4)</p>
<p>Factores del entorno</p>			<p>7. ¿Considera usted que lo tratan con respeto por parte de los líderes de la organización?</p>			

<p>¿Cómo influyen los factores tecnológicos en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac?</p>	<p>Provincial de Chincheros, Apurímac.</p> <p>Determinar cómo influyen los factores tecnológicos en los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva de desarrollo profesional - Condiciones de trabajo 	<p>8. ¿Considera usted que en la organización lo valora como persona?</p> <p>9. ¿La empresa lo prepara para asumir funciones más complejas?</p> <p>10. ¿Le ofrece la empresa crecimiento profesional?</p> <p>11. ¿Cumple la empresa con los factores higiénicos, concernientes con el entorno laboral?</p> <p>12. ¿La empresa posee un entorno laboral cómodo que facilite la realización de un buen trabajo?</p>			
				<p>Factores tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Computadora - Internet - Capacitación 	<p>13. ¿Cuenta la empresa con equipos computacionales acordes para realizar la labor de forma eficiente?</p> <p>14. ¿La empresa cuenta con un equipo tecnológico que ofrezca soporte a los colaboradores?</p> <p>15. ¿Posee la empresa conexión a internet?</p> <p>16. ¿Cuenta la empresa con una red informática?</p> <p>17. ¿Le ofrece la empresa capacitación tecnología?</p> <p>18. ¿La capacitación brindada por la empresa cubre sus expectativas?</p>			
				Variable dependiente: Procesos administrativos				
				Dimensiones	Indicadores		Ítems	Niveles o rangos

			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de competidores - Objetivos 	<p>19. ¿Posee la empresa estrategias de competidores para garantizar la satisfacción del cliente?</p> <p>20. ¿Considera que la predicción de las demandas del cliente puede garantizar la satisfacción del cliente?</p> <p>21. ¿Cumple la empresa con los objetivos organizacionales?</p> <p>22. ¿Se cumple los planes laborales?</p>	<p>Rango total (1-4) en cuatro niveles: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3) y Muy adecuado (4)</p>
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Coordinación 	<p>23. ¿Cumple la empresa con una estructura organizacional formal?</p> <p>24. ¿Considera que las labores se encuentran distribuidas equitativamente?</p> <p>25. ¿Posee la empresa un nivel de coordinación alto?</p> <p>26. ¿La empresa cuenta con orientaciones planificadas para el logro de metas?</p>		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Medición - Retroalimentación 	<p>27. ¿Realiza la empresa evaluación del desempeño laboral?</p> <p>28. ¿Realiza la empresa evaluación del proveedor del servicio o producto?</p> <p>29. ¿Ofrece la organización un feedback sobre la labor realizada a diario?</p> <p>30. ¿Le ofrecen sus líderes una retroalimentación oportuna?</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			

<p>TIPO: El tipo de investigación es aplicado, ya se resolverá los problemas identificados, enfocándose en la investigación y solidificación del conocimiento para su aplicación y, por ende, también se busca enriquecer en el campo del desarrollo cultural y científico (Méndez, 2007).</p> <p>DISEÑO: El estudio cuenta con el diseño no experimental transversal con un nivel correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por los 75 trabajadores de la Municipalidad Provincial Chincheros.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: El muestreo seleccionado es no probabilístico censal, ya que se considera toda la población para el estudio.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Está conformada por el total de la población, los 75 trabajadores de la Municipalidad Provincial Chincheros, para dar mayor alcance al estudio</p>	<p>Variable independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Elaboración propia de autor</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Revisión estadística</p> <p>Ámbito de Aplicación: Municipalidad Provincial Chincheros, Apurímac</p> <p>Forma de Administración: Gerencia</p> <p>Variable dependiente: Procesos Administrativos</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Revisión estadística</p> <p>Ámbito de Aplicación: Municipalidad Provincial Chincheros, Apurímac</p> <p>Forma de Administración: Gerencia</p>	<p>DESCRIPTIVA -:</p> <p>Tabulación de datos de corte estadístico, buscando porcentajes, relaciones e interpretación de la información.</p> <p>Análisis de tablas estadísticas.</p> <p>Obtención de confiabilidad partir de los programas Excel y SPSS-V20</p>
--	---	---	---

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Instrucciones: Antes de responder, lea atentamente lo siguiente:

- 1.- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- 2.- Responde de manera franca y honesta.
- 3.- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- 4.- Selecciones sólo una opción por cada enunciado.

Escala utilizada:

- | |
|-----------------|
| 1) Inadecuado |
| 2) Regular |
| 3) Adecuado |
| 4) Muy adecuado |

Duración: Aproximadamente de 15 minutos

Gestión del talento humano					
ítem	Preguntas	1	2	3	4
Dimensión 1: Composición del personal					
Indicador: Conocimientos					
1	Cuenta usted con experiencias, que le permitan incorporar nuevos saberes a la empresa				
2	Posee nociones sobre la estructura mental de los sujetos con la intención de agregar nuevos saberes				
Indicador: Habilidades					

3	Tiene la capacidad para realizar diferentes actividades relacionadas con su trabajo				
4	Posee habilidades que aportan capacidades a la organización para resaltar en labor diaria				
Indicador: Motivaciones					
5	Se siente satisfecho cuando cumple las metas establecidas				
6	Considera usted que muestra buena actitud en las tareas ejecutadas				
Dimensión 2: Factores del entorno					
Indicador: Clima laboral					
7	Considera usted que lo tratan con respeto por parte de los líderes de la organización				
8	Considera usted que en la organización lo valora como persona				
Indicador: Perspectiva de desarrollo profesional					
9	La empresa lo prepara para asumir funciones más complejas				
10	Le ofrece la empresa crecimiento profesional				
Indicador: Condiciones de trabajo					
11	Cumple la empresa con los factores higiénicos, concernientes con el entorno laboral				
12	La empresa posee un entorno laboral cómodo que facilite la realización de un buen trabajo				
Dimensión 3: Factores tecnológicos					

Indicador: Computadora					
13	Cuenta la empresa con equipos computacionales acordes para realizar la labor de forma eficiente				
14	La empresa cuenta con un equipo tecnológico que ofrezca soporte a los colaboradores				
Indicador: Internet					
15	Posee la empresa conexión a internet				
16	Cuenta la empresa con una red informática				
Indicador: Capacitación					
17	Le ofrece la empresa capacitación tecnología				
18	La capacitación brindada por la empresa cubre sus expectativas				
Procesos administrativos					
Dimensión 4: Planificación					
Indicador: Estrategias de competidores					
19	Posee la empresa estrategias de competidores para garantizar la satisfacción del cliente				
20	Considera que la predicción de las demandas del cliente puede garantizar la satisfacción del cliente				
Indicador: Objetivos					
21	Cumple la empresa con los objetivos organizacionales				
22	Se cumple los planes laborales				

Dimensión 5: Organización				
Indicador: División del trabajo				
23	Cumple la empresa con una estructura organizacional formal			
24	Considera que las labores se encuentran distribuidas equitativamente			
Indicador: Coordinación				
25	Posee la empresa un nivel de coordinación alto			
26	La empresa cuenta con orientaciones planificadas para el logro de metas			
Dimensión 6: Control				
Indicador: Medición				
27	Realiza la empresa evaluación del desempeño laboral			
28	Realiza la empresa evaluación del proveedor del servicio o producto			
Indicador: Retroalimentación				
29	Ofrece la organización un feedback sobre la labor realizada a diario			
30	Le ofrecen sus líderes una retroalimentación oportuna			
Dimensión 7: Dirección				
Indicador: Toma de decisiones				
31	Considera que la empresa ejerce un proceso de toma de decisiones eficientes			
32	Las decisiones se generan en función del cumplimiento de metas a largo plazo			
Indicador: Comunicación				

33	Existe un intercambio de información veraz y seguro				
34	La empresa aporta la información para ejecutar la labor				

Anexo 4. Instrumento de validación

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1							
	COMPOSICIÓN DEL PERSONAL							
a	Cuenta usted con experiencias, que le permitan incorporar nuevos saberes a la empresa	x		x		x		
b	Posee nociones sobre la estructura mental de los sujetos con la intención de agregar nuevos saberes	x		x		x		
c	Tiene la capacidad para realizar diferentes actividades relacionadas con su trabajo	x		x		x		
d	Posee habilidades que aportan capacidades a la organización para resaltar en su labor diaria	x		x		x		
e	Se siente satisfecho cuando cumple las metas establecidas	x		x		x		
f	Considera usted que muestra buena actitud en las tareas ejecutadas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	FACTORES DEL ENTORNO							
a	Considera usted que lo tratan con respeto por parte de los líderes de la organización	x		x		x		
b	Considera usted que en la organización lo valora como persona	x		x		x		
c	La empresa lo prepara para asumir funciones más complejas	x		x		x		
d	Le ofrece la empresa crecimiento profesional	x		x		x		
e	Cumple la empresa con los factores higiénicos, concernientes con el entorno laboral	x		x		x		
f	La empresa posee un entorno laboral cómodo que facilite la realización de un buen trabajo	x		x		x		
3	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES TECNOLÓGICOS							

a	Cuenta la empresa con equipos computacionales acordes para realizar la labor de forma eficiente	x		x		x		
b	La empresa cuenta con un equipo tecnológico que ofrezca soporte a los colaboradores	x		x		x		
c	Posee la empresa conexión a internet	x		x		x		
d	Cuenta la empresa con una red informática	x		x		x		
e	Le ofrece la empresa capacitación tecnología	x		x		x		
f	La capacitación brindada por la empresa cubre sus expectativas	x		x		x		
4	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
a	Posee la empresa estrategias competitivas para garantizar la satisfacción del cliente	x		x		x		
b	Considera que la predicción de las demandas del cliente puede garantizar la satisfacción del cliente	x		x		x		
c	Cumple la empresa con los objetivos organizacionales.	x		x		x		
d	Se cumple los planes laborales	x		x		x		
5	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
	ORGANIZACIÓN							
a	Cumple la empresa con una estructura organizacional formal	x		x		x		
b	Considera que las labores se encuentran distribuidas equitativamente	x		x		x		
c	Posee la empresa un nivel de coordinación alto	x		x		x		
d	La empresa cuenta con orientaciones planificadas para el logro de metas	x		x		x		
6	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No	
	CONTROL							
a	Realiza la empresa evaluación del desempeño laboral	x		x		x		
b	Realiza la empresa evaluación del proveedor del servicio o producto	x		x		x		
c	Ofrece la organización un feedback sobre la labor realizada a diario	x		x		x		
d	Le ofrecen sus líderes una retroalimentación oportuna	x		x		x		

7	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
	Dirección						
a	Considera que la empresa ejerce un proceso de toma de decisiones eficientes	x		x		x	
b	Las decisiones se generan en función del cumplimiento de metas a largo plazo	x		x		x	
c	Existe un intercambio de información veraz y seguro	x		x		x	
d	La empresa aporta la información para ejecutar su labor	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

DNI: 15427987

Especialidad del validador: Investigación de Operaciones

24 de agosto del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1							
	COMPOSICIÓN DEL PERSONAL							
a	Cuenta usted con experiencias, que le permitan incorporar nuevos saberes a la empresa	x		x		x		
b	Posee nociones sobre la estructura mental de los sujetos con la intención de agregar nuevos saberes	x		x		x		
c	Tiene la capacidad para realizar diferentes actividades relacionadas con su trabajo	x		x		x		
d	Posee habilidades que aportan capacidades a la organización para resaltar en su labor diaria	x		x		x		
e	Se siente satisfecho cuando cumple las metas establecidas	x		x		x		
f	Considera usted que muestra buena actitud en las tareas ejecutadas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	FACTORES DEL ENTORNO							
a	Considera usted que lo tratan con respeto por parte de los líderes de la organización	x		x		x		
b	Considera usted que en la organización lo valora como persona	x		x		x		
c	La empresa lo prepara para asumir funciones más complejas	x		x		x		
d	Le ofrece la empresa crecimiento profesional	x		x		x		
e	Cumple la empresa con los factores higiénicos, concernientes con el entorno laboral	x		x		x		
f	La empresa posee un entorno laboral cómodo que facilite la realización de un buen trabajo	x		x		x		
3	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES TECNOLÓGICOS							
a	Cuenta la empresa con equipos computacionales acordes para realizar la labor de forma eficiente	x		x		x		

b	La empresa cuenta con un equipo tecnológico que ofrezca soporte a los colaboradores	x		x		x	
c	Posee la empresa conexión a internet	x		x		x	
d	Cuenta la empresa con una red informática	x		x		x	
e	Le ofrece la empresa capacitación tecnología	x		x		x	
f	La capacitación brindada por la empresa cubre sus expectativas	x		x		x	
4	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	PLANIFICACIÓN						
a	Posee la empresa estrategias competitivas para garantizar la satisfacción del cliente	x		x		x	
b	Considera que la predicción de las demandas del cliente puede garantizar la satisfacción del cliente	x		x		x	
c	Cumple la empresa con los objetivos organizacionales.	x		x		x	
d	Se cumple los planes laborales	x		x		x	
5	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	ORGANIZACIÓN						
a	Cumple la empresa con una estructura organizacional formal	x		x		x	
b	Considera que las labores se encuentran distribuidas equitativamente	x		x		x	
c	Posee la empresa un nivel de coordinación alto	x		x		x	
d	La empresa cuenta con orientaciones planificadas para el logro de metas	x		x		x	
6	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No
	CONTROL						
a	Realiza la empresa evaluación del desempeño laboral	x		x		x	
b	Realiza la empresa evaluación del proveedor del servicio o producto	x		x		x	
c	Ofrece la organización un feedback sobre la labor realizada a diario	x		x		x	
d	Le ofrecen sus líderes una retroalimentación oportuna	x		x		x	
7	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
	Dirección						

a	Considera que la empresa ejerce un proceso de toma de decisiones eficientes	x		x		x	
b	Las decisiones se generan en función del cumplimiento de metas a largo plazo	x		x		x	
c	Existe un intercambio de información veraz y seguro	x		x		x	
d	La empresa aporta la información para ejecutar su labor	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Dios Zárate, Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

24 de agosto del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1							
	COMPOSICIÓN DEL PERSONAL							
a	Cuenta usted con experiencias, que le permitan incorporar nuevos saberes a la empresa	x		x		x		
b	Posee nociones sobre la estructura mental de los sujetos con la intención de agregar nuevos saberes	x		x		x		
c	Tiene la capacidad para realizar diferentes actividades relacionadas con su trabajo	x		x		x		
d	Posee habilidades que aportan capacidades a la organización para resaltar en su labor diaria	x		x		x		
e	Se siente satisfecho cuando cumple las metas establecidas	x		x		x		
f	Considera usted que muestra buena actitud en las tareas ejecutadas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	FACTORES DEL ENTORNO							
a	Considera usted que lo tratan con respeto por parte de los líderes de la organización	x		x		x		
b	Considera usted que en la organización lo valora como persona	x		x		x		
c	La empresa lo prepara para asumir funciones más complejas	x		x		x		
d	Le ofrece la empresa crecimiento profesional	x		x		x		
e	Cumple la empresa con los factores higiénicos, concernientes con el entorno laboral	x		x		x		
f	La empresa posee un entorno laboral cómodo que facilite la realización de un buen trabajo	x		x		x		
3	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES TECNOLÓGICOS							

a	Cuenta la empresa con equipos computacionales acordes para realizar la labor de forma eficiente	x		x		x		
b	La empresa cuenta con un equipo tecnológico que ofrezca soporte a los colaboradores	x		x		x		
c	Posee la empresa conexión a internet	x		x		x		
d	Cuenta la empresa con una red informática	x		x		x		
e	Le ofrece la empresa capacitación tecnología	x		x		x		
f	La capacitación brindada por la empresa cubre sus expectativas	x		x		x		
4	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
a	Posee la empresa estrategias competitivas para garantizar la satisfacción del cliente	x		x		x		
b	Considera que la predicción de las demandas del cliente puede garantizar la satisfacción del cliente	x		x		x		
c	Cumple la empresa con los objetivos organizacionales.	x		x		x		
d	Se cumple los planes laborales	x		x		x		
5	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
	ORGANIZACIÓN							
a	Cumple la empresa con una estructura organizacional formal	x		x		x		
b	Considera que las labores se encuentran distribuidas equitativamente	x		x		x		
c	Posee la empresa un nivel de coordinación alto	x		x		x		
d	La empresa cuenta con orientaciones planificadas para el logro de metas	x		x		x		
6	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No	
	CONTROL							
a	Realiza la empresa evaluación del desempeño laboral	x		x		x		
b	Realiza la empresa evaluación del proveedor del servicio o producto	x		x		x		
c	Ofrece la organización un feedback sobre la labor realizada a diario	x		x		x		
d	Le ofrecen sus líderes una retroalimentación oportuna	x		x		x		

7	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
	Dirección						
a	Considera que la empresa ejerce un proceso de toma de decisiones eficientes	x		x		x	
b	Las decisiones se generan en función del cumplimiento de metas a largo plazo	x		x		x	
c	Existe un intercambio de información veraz y seguro	x		x		x	
d	La empresa aporta la información para ejecutar su labor	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Rafael Arturo López Landauro DNI: 08273208

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

24 de agosto del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08273208
24 de agosto del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Autorización de la Empresa Para Recolección de Información

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS**
Creada por Ley N° 23758 el 30/12/1983
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
**Gestión 2019 - 2022**
Chincheros, 20 de agosto del 2021

OFICIO N° 1051-2021-MPCH/A.
SEÑORES:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Lima.-

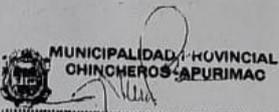
ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.
REFERENCIA : SOLICITUD CON NUM. DE EXPTE 42407

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresar un saludo cordial a nombre de la MUNICIPALIDAD Provincial de Chincheros, que me honro representar y en atención al documento en referencia manifestarle que se les **AUTORIZA** al Sr. Wilmar David Yupanqui Junco, para que realice el trabajo de investigación denominado: **La gestión del Talento Humano y su Influencia en los Procesos Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac – 2021; en nuestra entidad.**

Se da a conocer esta decisión a su institución a fin de permitir que el mencionado bachiller pueda desarrollar su trabajo de investigación con todas las facilidades que nuestra institución les brindara para su desarrollo profesional.

Sin otro particular me despido de usted, aprovechando la ocasión para expresarle mi mayor consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHINCHEROS-APURIMAC
Nilo G. Najarro Rojas
ALCALDE

CC. ARCHIVO

Anexo 6. Base de datos

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
8	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00
9	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00
10	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00

	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
7	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00
8	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00
9	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00
10	3,00	,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	,00	3,00

	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
8	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
9	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
10	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00

Anexo 7. Resultados de la Prueba Piloto

Análisis de confiabilidad del instrumento.

“Encuesta sobre Gestión del talento humano y Procesos Administrativos”

Se aplicó una prueba piloto de la “Encuesta sobre Gestión del talento humano y Procesos Administrativos” a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 34 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus siete dimensiones de la “Encuesta sobre Gestión del talento humano y Procesos Administrativos” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.935, en promedio y de sus dimensiones (0.936 en Composición del personal, 0.934 en Factores del entorno, 0.935 en Factores tecnológicos, 0.935 en Planificación, 0.935 en Organización, 0.936 en Control y 0.936 en Dirección). La “Encuesta sobre Gestión del talento humano y Procesos Administrativos” tiene una confiabilidad alta.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Composición del personal	Factores del entorno	Factores tecnológicos	Planificación	Organización	Control	Dirección
I1	0.370						
I2	0.344						
I3	0.697						
I4	0.559						
I5	0.590						
I6	0.302						
I7		0.559					
I8		0.652					
I9		0.697					
I10		0.750					
I11		0.891					

I12		0.697					
I13			0.697				
I14			0.380				
I15			0.420				
I16			0.559				
I17			0.697				
I18			0.578				
I19				0.891			
I20				0.697			
I21				0.420			
I22				0.750			
I23					0.750		
I24					0.697		
I25					0.380		
I26					0.590		
I27						0.420	
I28						0.380	
I29						0.697	
I30						0.420	
I31							0.590
I32							0.697
I33							0.380
I34							0.380
Correlación por dimensiones	0.477	0.708	0.555	0.690	0.604	0.479	0.512
Correlación total	0.575						

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Composición del personal	Factores del entorno	Factores tecnológicos	Planificación	Organización	Control	Dirección
I1	0.937						
I2	0.937						
I3	0.934						
I4	0.936						
I5	0.935						
I6	0.939						
I7		0.936					
I8		0.934					
I9		0.934					
I10		0.934					
I11		0.934					
I12		0.934					
I13			0.934				
I14			0.937				
I15			0.936				
I16			0.936				
I17			0.934				
I18			0.935				
I19				0.934			
I20				0.934			
I21				0.936			
I22				0.934			
I23					0.934		
I24					0.934		
I25					0.937		
I26					0.935		
I27						0.936	
I28						0.937	
I29						0.934	

I30						0.936	
I31							0.935
I32							0.934
I33							0.937
I34							0.937
Confiabilidad por dimensiones	0.936	0.934	0.935	0.935	0.935	0.936	0.936
Confiabilidad total	0.935						