



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la
Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramos Meza, Ellieth (orcid.org/0000-0002-7499-4090)

ASESORA:

Dra. Cajan Villanueva, Marina (orcid.org/0000-0002-15594556)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por siempre guiar mis pasos. A mi familia por el apoyo incondicional, a mi padre Yeuquer que hoy no encuentra físicamente, pero quien me condujo a formarme como profesional, a mi madre Liceña, a mis hermanos Cinthia y Ricardo por ser mi constante motivación y mi fortaleza durante el trayecto de mi vida.

Ellieth

Agradecimiento

A mis compañeros de trabajo y asesora Dra. Marina Caján Villanueva de la Universidad Cesar Vallejo por compartir sus conocimientos y experiencias en la elaboración de esta investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Variables y Operacionalización	30
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	331
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII.RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez.....	32
Tabla 2.	Análisis de confiabilidad de Gestión del talento humano.....	32
Tabla 3.	Estadística de fiabilidad.....	33
Tabla 4.	Análisis de confiabilidad de Cumplimiento de metas.....	33
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad.....	33
Tabla 6.	Nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.....	35
Tabla 7.	Nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.....	35
Tabla 8.	Prueba de normalidad.....	36
Tabla 9.	Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.....	37
Tabla 10.	Relación entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.....	38

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y Cumplimiento de metas.....	38
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 42 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión del talento humano, fue medio en 60 %, bajo en 24 % y alto en 16 %; el cumplimiento de metas, fue medio en 50 %, bajo en 26 % y alto en 24 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0,968 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 93.70 % de la gestión del talento humano influye en el cumplimiento de metas.

Palabras clave: Gestión, organización, talento.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the fulfillment of goals in the District Municipality of Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 42 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of human talent management was medium in 60%, low in 24% and high in 16%; the fulfillment of goals was medium in 50%, low in 26% and high in 24%. Concluding that there is a significant relationship between the management of human talent and the fulfillment of goals in the District Municipality of Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, since Pearson's statistical analysis was 0.968 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 93.70% of human talent management influences the fulfillment of goals.

Keywords: Management, organization, talent.

I. INTRODUCCIÓN

En lo internacional se están presentando cambios que hacen que la gestión pública tenga que replantear las maneras de gestionar las entidades en referencia a sus diversos enfoques, bajo esta perspectiva los líderes de estas entidades deben ser accesibles y gestionar la entidad con valores, ética y principios. Es en razón a esto que nace el valor de estos recursos dentro de las entidades, puesto que es de conocimiento que el desempeño laboral incide de manera directa respecto a la eficiencia y el funcionamiento correcto de las entidades públicas. (Jara, 2018). En América Latina, la misión de la gestión del talento, fue vista por mucho tiempo como una mera función administrativa, denotando que un 70% lo consideró directamente en la columna administrativa y un 30%, como un ente de control respecto el cumplimiento de las políticas organizacionales.

En el Perú, las organizaciones no han desplegado los planes de beneficio que generen impactos positivos dentro de los colaboradores, los recursos humanos siguen creciendo respecto a la mejora en las acciones internas de las organizaciones, siendo el apoyo estratégico Deloitte (2018). Una de las funciones de la GTH, es disminuir la ansiedad del trabajador desde su ingreso para estar predispuestos a dar lo mejor de sí respecto a sus capacidades. (Cerón et al, 2017)

A nivel regional, uno de los grandes problemas que presentan las organizaciones en la actualidad, es la mala gestión de las personas, el cual se encuentra fortalecido por la falta de una designación eficiente de colaboradores directivos de estas áreas, los cuales en su gran mayoría no presentan las competencias técnicas necesarias para realizar la dirección estratégica, entre ellos se encuentra que la comunicación no es eficiente y asertiva para comunicar las necesidades organizacionales y designar responsabilidades a cada personal operativo, además presenta deficiencias para ejercer el liderazgo estratégico que ayude a los colaboradores a esclarecer las dudas o limitaciones que se encuentran en la ejecución de sus labores (Astudillo et al, 2017)

Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, encontramos que el colaborador administrativo se cambia constantemente, según el gobierno

político, el personal nuevo entrante no cumple el perfil requerido para el puesto, y no son capacitados para cumplir sus funciones, sobrecarga laboral, realizan actividades monótonas, estancados en sus puestos de trabajo y desconociendo los objetivos que debe alcanzar con su desempeño laboral, así encontramos que el personal administrativo nombrado también experimentan cambios de puestos, algunos con mejores cargos y otros no; los cambios se hacen sin evaluaciones, por méritos, hay desmotivación, insatisfacción.

En base a esta problemática presentada, se hace la formulación del **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022? **Como problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022?

Este estudio se justificó por **conveniencia**, ya que posibilitó la identificación de los problemas internos de la organización respecto al tema abordado para determinar un diagnóstico pertinente para determinar las actividades necesarias. **Relevancia Social**, porque permitió la determinación de medidas estratégicas para que la entidad logre mejorar la capacidad para gestionar los colaboradores de manera eficiente para el logro de las metas y ofrecer un servicio óptimo a los pobladores. **Valor teórico**, debido a que integró información relevante para el conocimiento de las variables abordadas. **Implicancias prácticas**, pues permite la ejecución de actividades debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades organizacionales para la solución de los problemas. **Utilidad metodológica**, al culminar el presente estudio se logró que la metodología y la técnica utilizada con sus instrumentos sean confiables y válidos para otros investigadores.

Siendo el **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto

Amazonas - 2022. Conocer el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. Evaluar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Seguidamente, se determinó como **Hipótesis general**: Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. Como **Hipótesis específicas**: H1: El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, es alto. H2: El nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito **Internacional**, Cardona et al (2018), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 10 asociaciones teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que, a pesar de estar constituidas de manera legal en el día a día desconocen las obligaciones legales que tienen para con sus colaboradores, y todo ello resulta preocupante. Puesto que las leyes exigen el cumplimiento de ciertos aspectos mínimos con los que se debe trabajar dentro de las empresas, teniendo ciertas consideraciones sociales, legales y éticas que están orientadas al beneficio de asociados en una buena implementación de la gestión del recurso humano.

Por ende, también a Barrios et al (2020), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 25 líderes empresariales, teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyendo que, el progreso de fortalecimiento de capacidades que se requieren dentro de la nueva gestión con el fin de responder a las múltiples situaciones que se muestran en el día a día, todo ello orientado al aprovechamiento y reconocimiento de las oportunidades que se presentan en los medios, a partir del establecimiento de ciertas relaciones que resulten efectivas entre todos los actores que conforman todo este proceso.

Seguidamente Villa (2020), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 477 metas, teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que, es necesario realizar las capacitaciones pertinentes para que los colaboradores desarrollen sus actividades de forma acertada para obtener los resultados planificadas, con lo cual además mejorará la competitividad integral a nivel organizacional.

En ámbito **nacional** se citaron a Armesto y Montes (2020), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 32 personas teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que en gran parte de las investigaciones solamente se limitan a la descripción de la realidad que tiene el manejo de personal y señalar cuáles son las etapas que se siguen para la optimización de

los mismos. De todo ello se ha podido encontrar ciertas fortalezas y debilidades, como que las organizaciones de hoy en día se encuentran orientadas solamente al planteamiento, las competencias funcionales en vez de realizarlas de acorde al perfil para cada uno de los puestos que existen dentro de las organizaciones.

De igual modo se citó a, Flores (2019), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 57 personas teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que al determinar que la gestión de personas representa un punto sensible y prioritario dentro de las organizaciones del sector hotelero, puesto que es tomado como un eje central que genera una repercusión, ya sea positiva o negativa, de acorde a cómo se oriente y resulta altamente significativa, en referencia a la rentabilidad económica que se obtiene a partir de ella.

Así mismo, Mendivel et al. (2020), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 20 trabajadores teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que determinar una correlación respecto a la gestión administrativa y la gestión de recurso humano por potencial dentro de colaboradores de la Universidad, puesto que, con el estudio estadístico de Rho de Spearman, obteniéndose el 0,661, dando el resultado una correlación positiva media y una relación directa; todo ello nos permite afirmar que, dada la mejora en la gestión administrativa, se verá reflejado positivamente en la gestión del recurso humano por competencias.

Para el nivel **local**, Ordoñez (2021), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 50 marcas de calzados, teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que el valor de correlación fue igual a 0.893 por lo cual establecieron la presencia de correlación positiva y alta; asimismo, determinaron la necesidad de mejorar las capacitaciones para fortalecer las competencias laborales de las personas.

Así mismo, Oblitas (2020), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 41 reportes,

teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. concluyo que existe un vínculo relevante entre las variables de ejecución presupuestal y cumplimiento de metas en el periodo 2019 en la institución investigada obteniéndose un coeficiente de 0,693, que deduce una correlación positiva moderada.

Finalmente se citó, Berrospi (2020), tal estudio corresponde al tipo básico, integró un diseño no experimental con poblacional igual a la muestra de 152 personas teniendo en cuenta el uso de la encuesta por medio del cuestionario. Concluyo que, no existe ninguna vinculación entre el presupuesto institucional y el cumplimiento de metas presupuestales dentro del hospital todo ello de acorde a los análisis estadísticos del chi cuadrado, que ha arrojado resultados de 87,000 y una significancia igual a 0,277 (p-valor mayor 0.05).

Como primera variable de la investigación tenemos a la **gestión del talento humano**, de acuerdo a, Chiavenato (2019), representa el agrupamiento de políticas y prácticas importantes para la gestión de cuestiones administrativas orientadas al reclutamiento y reservar a los colaboradores de la entidad a su vez de orientados hacia el logro de la competitividad y productividad.

Así mismo, Bell et al. (2015) y Cappelli (2013), consideraron como una estructura administrativa respecto a la toma de decisiones. Acorde con ello Del Río (2015) y Rodríguez et al. (2016) lo han considerado como base primordial de cada una de las acciones que son ejecutadas dentro de la organización, puestos que estos son base de competencias de los colaboradores. En tal sentido, se entiende a la misión del recurso humano como el uso sistemático de ciertos procesos de gestión con el fin de identificar y atraer a los colaboradores talentosos en beneficio de la organización, a fin de usar las habilidades, aptitudes y conocimientos (Van Zyl et al. 2017). A su vez Fajcijova et al. (2016), representa el desarrollo de las destrezas y talentos de los empleados que son beneficiosos para alcanzar metas de la institución. En ese sentido, Berger y Berger (2010), es entendido como una serie de capacidades que son desarrolladas dentro de la organización en beneficio de los colaboradores.

En referencia a las limitaciones que presenta, Capelli (2013), hace referencia a que el uso incorrecto de esto genera ciertos fallos e inconvenientes que regula resultan perjudiciales para los encargados de las organizaciones en la era moderna. Bell et al. (2015), hacen referencia al incremento del grado de potencialidad que se dan dentro de las organizaciones, a ellos se suman la generación y la creación de nuevas ideas en base a la opinión de los colaboradores quienes aportan con su creatividad mayores oportunidades dentro de la organización. (Khalil et al. 2017). Según, Del Río (2015), hace referencia al Saber – ser, esto representa un pilar importante de la conexión que se encuentra en el pensamiento de los colaboradores construido a través del contacto que se trae entre el individuo y el contexto donde se desarrolla. A su vez, la globalización ejecuta un papel vital en la implicancia de nuevas visiones globales respecto a los negocios y la manera en que los colaboradores aportan al cumplimiento de los objetivos.

Además, Amacifen (2018), señala que, actualmente existen cuatro funciones principales; destacando la administración de las nuevas estrategias entre los recursos humanos, a la par de la administración de la infraestructura organizacional. Asimismo, Jara et al. (2018), han expuesto que esta gestión del talento representa, las medidas que se dan dentro de la organización, involucrando el compromiso del personal, el pago de los sueldos de manera equitativa en función de las labores que ejecutan, el trabajo justo por cada uno de los colaboradores, y aunado a ello, resulta importante proporcionar al colaborador los medios y mecanismos para que ejecute sus labores de manera óptima, a la par de lo señalado por, García (2013), quién hace referencia a que esta gestión es vital a través del cual se da la cooperación eficiente de los colaboradores a la institución y los objetivos planteados.

Para, Astudillo et al. (2017), señalan ciertos puntos que son relevantes para la gestión del talento, como vienen a ser la planificación, capacitación y auditoría dentro de la organización todo ello con la finalidad de beneficiar el desempeño tanto de la entidad como de los colaboradores. A la par de, Romero y Salcedo (2019), hacen referencia que resulta significativo esta gestión del talento para los nuevos contextos que se desarrollan en la actualidad. Mientras que, Mejía et al. (2013), asegura que, esta gestión, se encuentra conformada por una

mezcla de diversidad de factores que tiene el colaborador. Agregando, Avella et al. (2019), quienes hacen hincapié en que representa un instrumento básico que resulta necesario para cada una de las entidades para afrontar los desafíos que se presentan.

Según, Amacifen (2018), las organizaciones deben ser conscientes de la necesidad de aplicar estrategias para el manejo eficiente del personal, teniendo en cuenta que tienen la responsabilidad de llevar a cabo funciones específicas para contribuir con el funcionamiento organizacional y mejorar la competitividad integral; de esta manera, es importante que se designe a personas capacitadas, asimismo, se debe contar con personas acreditadas en cuanto sus competencias técnicas y profesionales para el puesto vacante. Esto conlleva a resaltar la importancia que tiene la dirección del personal para hacer llegar a los objetivos y metas estratégicas fijadas, el cual únicamente será posible cuando las personas estén debidamente guiadas para desempeñar sus funciones. Todo ello permite que la gestión del personal se realice de manera mediocre sin la aplicación de una planificación establecida de acuerdo las necesidades internas y los objetivos institucionales, por lo tanto, las actividades no están sustentadas, por lo que no se llega a lograr los objetivos necesarios para potenciar el progreso integral de la organización.

De acuerdo a, Barrios et al. (2020), la gestión de persona no solo consiste en la asignación de sus responsabilidades y funciones, sino que estas actividades se extienden más allá de ello, por lo tanto, estos directivos tienen la responsabilidad de realizar un análisis continuo y exhaustivo de las condiciones internas en las cuales los colaboradores desarrollan sus funciones a diario, esto con la finalidad de establecer aquellas factores limitantes para obtener los resultados necesarios, de este modo planificar los procedimientos estratégicos necesarios o la inversión de recursos para la mejora de la competitividad orientada hacia el logro de las metas establecida. Las organizaciones deben invertir recursos financieros en la capacitación de sus directivos designados para la dirección del talento humano, teniendo en cuenta que con el pasar del tiempo se van actualizando diferentes técnicas y estrategias, para lo cual debe estar capacitado en cuanto al manejo de las herramientas que conlleven a

obtener mejores resultados que sobrepasen los estándares establecidos para incrementar la competitividad.

Por consiguiente, Del Río (2015), sostiene que, es responsabilidad de las organizaciones entregar las condiciones físicas e intangibles necesarias para que los colaboradores puedan desarrollar sus obligaciones, dentro de las cuales se encuentra el clima laboral positivo mediante la integración de técnicas estratégicas que permitan la interacción positiva entre cada una de las personas, para mejorar las posibilidades de obtener resultados satisfactorios, al mismo tiempo incrementar el nivel de satisfacción de cada uno de ellos. Es necesario además la entrega de recursos como el equipamiento, la entrega de condiciones seguras para realizar el trabajo, la iluminación, la temperatura, entre otros elementos que influyen sobre el nivel de productividad y, todo ello se encarga la gestión de personas a través de un análisis estratégico para determinar todas estas necesidades y aplicar las medidas correctivas de manera oportuna y anticiparse a los riesgos que pueda acarrear la omisión de estas responsabilidades.

De acuerdo a, Jara et al. (2018), la gestión de personas realizan importantes una función dentro de la institución, debido a que integra conocimientos y habilidades en los trabajadores para hacer posible la ejecución de sus labores de manera estratégica basado en el cumplimiento de los diferentes estándares establecidos por la organización, el cual permite además eliminar las barreras que impiden un buen nivel de desempeño, propiciando un ambiente de trabajo positivo para las relaciones laborales significativas. De esta manera, se resalta la importancia de aplicar estrategias debidamente planificadas y cohesionadas para obtener resultados sobresalientes que permitan llevar a la organización hacia el nivel competitivo basado en eficiencia para producir bienes y servicios de calidad capaces de cubrir necesidades y mejorar la calidad de vida del público objetivo, independientemente del rubro en el cual se encuentren, la producción de servicios de calidad y la entrega de una atención respetuosa, que ayudará a marcar la diferencia.

Por ello, Mejía et al. (2013), establece que, los directivos organizacionales tienen la responsabilidad de realizar las planificaciones necesarias para establecer las necesidades organizacionales internas en cuanto a rendimiento

de los colaboradores, de modo que se pueda minimizar este tipo de limitantes para adquirir de resultados favorables que sean congruentes con los objetivos fijados dentro del marco de tiempo estipulado; de esta forma, no sólo aumenta el nivel competitivo organizacional, sino que además se logrará mejorar la imagen ante la sociedad y el mercado, por lo tanto, los beneficios son multilaterales, para ello, es necesario realizar la inversión respectiva en cuanto al mejoramiento de las competencias y la adquisición de los recursos que son necesarios para hacer posible la capacitación del personal directivo y operativo, el cual permitirá que cada uno de ellos se desempeñen con total eficiencia sin mayores limitaciones.

Según, Amacifen (2018), la gestión del recurso humano en las organizaciones juega un rol muy importante indispensable porque hace posible la integración de estrategias y herramientas funcionales para que los colaboradores puedan desempeñarse de manera eficiente de acuerdo a las exigencias, por lo tanto es entendida como uno de las responsabilidades organizacionales más importantes resaltando que el recurso humano es el principal responsable de ejecutar cada una de las actividades y los procesos internos que conllevan obtener los resultados necesarios para incrementar la competitividad y la rentabilidad organizacional. En este sentido, la gestión de las personas necesita ser desarrollada por personas capacitadas con los conocimientos óptimos para obtener los resultados que la organización necesita en cuanto al fortalecimiento de las competencias laborales de las personas, de modo que cada uno de las estrategias estén centradas en el perfil transversal de las personas para obtener resultados sobresalientes capaces de alcanzar las metas y objetivos estratégicos propuestos en la institución.

De acuerdo a, Jara et al. (2018), es necesario la aplicación de estrategias para perfeccionar la gestión de los recursos humanos en las entidades; debido a que esto permite mejorar las posibilidades de crecimiento no solamente a nivel general sino que también permite desarrollar las competencias de los colaboradores para que estos sean más empleables y eficientes dentro de su puesto de trabajo, por lo tanto, esta actividad debe ser vista como una estrategia de beneficios bilaterales, debido a que esta visión hará posible la integración de los elementos necesarios para obtener los resultados que

permita incrementar las posibilidades de crecimiento integral. Es necesario además que las organizaciones realicen un análisis estratégico de las condiciones internas en las cuales se desarrollan las personas, debido a que esto permitirá establecer las necesidades internas para que los trabajadores realicen sus labores encomendadas, de esta manera se podrá realizar además las correcciones pertinentes que conlleven a dar solución a los problemas laborales internos que perjudican el desarrollo organizacional, además se debe considerar que la rapidez con la cual se detectan estos problemas juega un rol muy importante para la solución temprana y la prevención de efectos negativos que afectan la imagen organizacional y la capacidad para competir dentro del mercado.

Astudillo et al. (2017), sostienen que, a través de la gestión del recurso humano, las organizaciones pueden desarrollar procesos inteligentes para identificar aquellas necesidades de los colaboradores, con lo cual se puedan desplegar las actividades correspondientes para fortalecer las competencias y disminuir aquellos factores limitantes que generan una disminución de la productividad, asimismo, puede realizar un análisis de las necesidades en cuanto a la infraestructura necesaria para alcanzar los resultados planificados, por lo cual se debe tener en cuenta a estos recursos para la ejecución de las actividades, es de compromiso total de las organizaciones considerando que esto es un elemento para generar buenos resultados. En este sentido, diversas investigaciones han concluido que las organizaciones descuidan su responsabilidad para entregar elementos imprescindibles para garantizar el cumplimiento óptimo de responsabilidades asignadas a sus empleados, lo cual no solamente genera disminución en su productividad sino que también provoca desmotivación e insatisfacción en las personas debido a que las organizaciones ciegamente exigen buenos resultados pero no propicia las condiciones necesarias y no entregan las herramientas pertinentes para hacerlo posible.

Según, Del Río (2015), la gestión de las personas debe ser considerada como una actividad indispensable debido a que es la responsable de velar por el bienestar de los colaboradores en sus diferentes aspectos, por lo tanto es la integración de estas áreas juega un rol muy importante para posibilitar la

aplicación de estrategias pertinentes para gestionar al personal de acuerdo sus habilidades y competencias; permite además analizar cada una de sus competencias para designarlos a las áreas pertinentes para garantizar un óptimo desempeño, teniendo en cuenta que una gran cantidad de organizaciones fallan al momento de designar las responsabilidades laborales por falta de conocimiento del perfil del colaborador, el cual es asignadas a las áreas que no son congruentes con sus competencias por lo tanto se produce un bajo nivel de desempeño que puede afectar directamente a la motivación laborales. Otro factor importante considerar dentro de este contexto, es el conocimiento de las expectativas de los colaboradores, debido a que muchos consideran relevante la posibilidad de formar una línea de carrera dentro de la entidad, por lo que se sentirán mucho más motivados y la organización ha desarrollado un análisis estratégico para permitir que este crecimiento profesional sea permitido. Por lo tanto, existen diversas actividades asociadas con la gestión de personas que debe ser abordado de manera cuidadosa por personal capacitado para fortalecer las posibilidades organizacionales en cuanto al crecimiento integral bajo el fortalecimiento de las competencias de los colaboradores y la satisfacción de sus necesidades.

De acuerdo a, Jara et al. (2018), otro aspecto relevante que está relacionado con la gestión de las personas dentro de las entidades, es la necesidad de la aplicación de conocimientos de liderazgo por parte de los gestores, dentro del cual se considera como un recurso fundamental haciendo posible la influencia positiva para que los empleados realicen sus labores asignadas de manera responsable, cumpliendo las metas y objetivos implantados; para ello, es necesario que las personas cuenten con la capacidad de comunicarse de manera asertiva para hacer posible que las personas se expresen sus necesidades respecto desarrollo de sus actividades laborales, con ello se podrán tomar las decisiones respectivas para la solución necesaria correspondiente. Es importante además que los directivos realicen capacitaciones cotidianas de acuerdo a sus necesidades para ser posible que las estrategias aplicadas sean congruentes con las necesidades de los colaboradores y la visión estratégica organizacional, debido a que este es un elemento importante para posibilitar que las competencias sean actualizadas

de manera centrada en las necesidades tanto organizacionales como personales.

Concerniente a la gestión de personas, Mejía et al. (2013), sostienen que es necesario que la organización considere de vital importancia la necesidad de invertir recursos financieros para la capacitación de los directivos y los colaboradores, como parte de las herramientas para actualizar sus conocimientos respecto al desarrollo de las actividades esenciales asignadas, de esta manera cada uno de ellos estarán debidamente capacitados para hacer frente a los retos laborales diarios podrán solucionar los problemas suscitados como parte del desarrollo de sus funciones brindando soluciones coherentes y relevantes para fortalecer el nivel de competitividad organizacional.

Según, Ramírez et al. (2019), el proceso de mejoramiento de resultados en las organizaciones inicia con el perfeccionamiento de las herramientas orientadas a potenciar las habilidades laborales de los colaboradores, de modo que cada uno de ellos puedan obtener los resultados proyectados para el crecimiento organizacional al mismo tiempo que fortalecen su nivel de empleabilidad en el puesto. Por lo tanto, es necesario tomar en cuenta esta afirmación para preparar al personal no solo para el día a día sino también para enfrentar desafíos posteriores producto de la globalización y la competencia en el mercado

A su vez, Vallejo (2015), hace referencia a que esta gestión del talento se encuentra enfocado de una manera estratégica por los directivos de estas entidades, con la finalidad de alcanzar la creación de valor dentro de la entidad a través de acciones enfocadas al desarrollo y capacitación de los conocimientos y habilidades dentro de los colaboradores a fin de obtener la competitividad laboral. Para, Majad (2016), quién hace referencia a que el reclutamiento representa una etapa anterior al proceso de selección. De acorde a, Ramírez et al. (2019), el reclutamiento se toma como un primer acercamiento de un individuo con la entidad, que tiene necesidad de pertenecer a esta última, pronunciándose el máximo interés en esta etapa. López et al. (2017), hacen referencia que la organización tiene la necesidad de generar una capacitación constante a partir de la evaluación de los colaboradores, a fin de trabajar los puntos débiles y generar una optimización de sus labores.

Por ello, Barrios et al. (2020), quienes hacen referencia que la remuneración resulta una prestación económica que es percibida por una persona por realizar trabajos que le son encomendados. Pardo (2013), hace referencia que éste consiste en el proceso de agregar un individuo al interior de una entidad determinada en base a los requerimientos de la misma.

Según Amacifen (2018), las gestiones que intervengan con el cuidado del talento humano es parte de llevar a cabo un plan que pueda identificar muchas cosas, sobre el estudio de las distintas capacidades que es capaz de poder demostrar cada colaborador, al mismo tiempo de poder seleccionar en su forma de evaluar, donde es verdaderamente que se puede ver la manera de como compete y demuestra lo que sabe hacer y lo que es capaz, cosa que ya es aceptable de poder afirmar lo que necesitas para tus proyecciones futuras dentro de tu empresa, y eso atrae un buen clima laboral, de poder dar lugar a otras personas que intersecan de poder enseñarte sus experiencias y compartir con otros y a la vez aprender, lo cual con el tiempo se va convirtiendo en algo alimenticio de aprendizaje, son relaciones muy significativas que logra que muchas organizaciones se mantengan en un orden que aluden ponerse como parte del crecimiento de la empresa, donde incurre metas y objetivos, y además poder llegar a cumplir nuevos retos y oportunidades que se interponen.

Para los autores Barrios et al. (2020), la gestión de las personas es como parte de llevar una administración de recursos materiales, la diferencia es poder conocer un poco más lo que instruye al crecimiento productivo de la mano de obra que ejerce dentro de una entidad, lo cual es más valioso poder tomar en cuenta, siendo una responsabilidad más que se tiene que priorizar para saber un poco más de cada uno de tus colaboradores, donde cada uno cuenta con sus propias habilidades y lo cual necesitan un poco de orientación de como poder continuar, y eso lo que la entidad debe de reconocer de sus trabajadores su empeño que demuestran cada día para que la entidad pueda cumplir sus metas y estar al día con su productividad, porque si no se cuida al trabajador la empresa no pueda hacer nada sin ellos, siendo como parte de los recursos humanos que la entidad debe de invertir como también cuidar y proteger. Aunque pocas empresas consideran de muy baja la responsabilidad de poder gestionar un buen talento humano, de no poderse dar cuenta de lo que tienen

a su alrededor, donde solo falta poder ayudarles a producir, ser orientados y guiados al camino de continuar sus actividades que tiene proyectados por parte de la empresa, ya pocos invierten en capacitaciones lo cual esto hace que se mantengan desactualizados.

Según Jara et al. (2018), Es importante poder considerar los talentos humanos como parte de llevar a un buen proceso la gestión de personas que tienen a cargo si realmente quieren conseguir construir muchas actividades proyectadas como parte de sus propio crecimiento como organización que amenizan ser, no siempre es poder estar vigilando desde lejos o solo de poder concentrarse de que cada uno ya tiene su función asignada y sabe lo que hacer, realmente en el tiempo este se convierte en una desunión de hacerse sentir por parte de ellos que no están siendo bien tratado9s o no se dan cuenta de su empeño laboral lo cual no se sienten reconocidos, que la entidad crece pero no se dan cuenta de sus esfuerzos, por lo que deciden renunciar y buscar otro empleo donde realmente sientan su presencia de su trabajo, es muy problemático lo que la realidad nos muestra, pero lamentablemente si sucede por no tomar en cuenta que la mano de obra es muy importante poder cuidar y proteger, ya que con la unión de su trabajo y habilidad se puede llegar a construir muchas cosas, donde todos colaboran con participar de opinar su propia versión lo cual ayude al crecimiento y buen llevado de una gestión.

De acuerdo a Jara et al. (2018), Siempre va existir distintas razones por lo cual no deciden tomar en serio o la poca razón de la gestión de personas, donde solo les importa su colaboración y que la empresa crezca, pero no se ponen a pensar que por el apoyo de sus colaboradores es por lo que pueden llegar a ser grandes ligas, aunque es muy cruel decir por algunos gerentes que por eso se les asigna un sueldo para que trabajen, pero eso no tiene nada que ver con la habilidad que ellos son capaz de poder demostrar, lo cual darían mucho más si son bien atendidos, eso es la diferencia que no todos asumen, por lo que decaen empresas en poder conseguir un gran personal, lo cual no hay un fijo de personal, y esto ocasiona desorden donde no hay una seguridad de concentración de poder ejercer tus actividades de manera ordenada, siendo un caos para la organización y a la vez una pérdida de tiempo, pro realmente las

relaciones de personal a empresa es importante poder considerar como parte de llegar a contar con una comunicación significativa.

Según Astudillo et al. (2017), describe que la gestión de personas debe de poder contar dentro de plan operativo sobre la participación de capacitaciones de poder introducir a su personal de manera mensual o en ciertos periodos acordados lo cual ellos puedan tener ese tiempo de poder recibir un nuevo aprendizaje acerca de las nuevas actividades que se van a ir actualizando o seguir produciendo, esto es muy importante y considerable por parte de una organización de que puedan asumir parte de un reto más en conjunta con sus colaboradores logrando así será introducidos dentro de cada nueva oportunidad que se presenten por parte de la entidad ante nuevos proyectos y esto es de poder fortalecer la capacidad que tienen sus colaboradores y de la confianza que brindan ellos para poder asumir nuevas funciones y retos organizacionales, además esto contrae que se lleve un clima laboral favorable dónde se está asumiendo la responsabilidad de poder cuidar al personal como parte de la integración que pertenece a la empresa donde constituye sus labores.

Según Ramírez et al. (2019), dio a presentar que, la gestión de personas es muy importante poder considerar dentro de cada entidad y a que siempre se cuenta con el área de recursos humanos de poder encargarse desde un principio al elegir o seleccionar mediante la participación de cada profesional por una evaluación y análisis de práctica lo cual puedan ellos desenvolver según sus propias experiencias y aprendizajes ante la función que la empresa requiere y ahí pueden demostrar lo capaz que son al desarrollar un problema, además de poder sugerir a interponer nuevas ideas o medidas que la entidad necesita cambiar o necesita practicar, además la gestión de personas también se pasa en poder conocer un poco de lo que sus colaboradores son capaces de poder desarrollar o asumir su propia responsabilidad lo cual esto ayuda a que se pueda contar con una comunicación significativa de poder compartir experiencias y aprendizajes sobre cada uno de ellos lo cual en algún momento se pueda necesitar de su opinión y estén en la confianza de poder participar para poder plantear nuevas medidas que la entidad requiere ante cualquier situación o medidas de control.

Según Majad (2016), predispone que, la gestión de personas hablamos mayormente de las habilidades, capacidades actitudes y aptitudes, lo cual cada uno ejerce como parte de un don que nacen con esa habilidad, Por lo cual es considerable qué las personas encargadas de poder llevar esta gestión reconozcan con el tipo de trabajadores que están trabajando dentro de su entidad, ya que ellos también son importante por la colaboración que demuestran cada día para que su entidad cumpla las metas y objetivos como parte de su trayectoria y crecimiento oportuno, por lo que no se puede dejar a un costado con dejar que ellos mismos se orienten sobre las funciones que se les asigna por parte de sus empleadores, si no se refiere a que se puedan sumar la organización de estar presentes en cada momento donde ellos puedan necesitar ciertas guías y orientaciones sobre cada actividad productiva para que ellos puedan presenciar qué sienten que no están solos para el desarrollo de poder cometer cualquier error y no estén presente para poder solucionarlo.

De acuerdo a Jara et al. (2018), la gestión de personas es parte de que la organización necesita parte de sus habilidades para poder ejercer las actividades que tienen proyectadas donde de manera conjunta pueden llegar a construir muchas cosas y conseguir que la productividad se siga desarrollando de manera colectiva ante nuevos procesos organizacionales según sus propias políticas constructivas.

Jara et al. (2018), predispone que la gestión de personas nos preguntamos muchas veces por qué es importante poder considerar pero sin embargo no nos damos cuenta a que ellos forman parte de cada crecimiento qué una entidad se encuentra o cumple una nueva trayectoria, porque gracias a la existencia de contar con personas con gran capacidad intelectual hacen posible muchas proyecciones realidad, sin saber de cómo lo hicieron o cómo lo lograron y lo que son capaces de poder asumir a los retos que ellos mismos se ponen o que las empresas lo asignan para poder probar su gran capacidad de poder llegar lejos, además esto ayuda a que se fortalezca una organización donde no solo es poder pensar en el crecimiento económico sino también de quién es hacen realidad de que se pueda conseguir este crecimiento económico, son cuestiones muy diferentes a la que se puede tener cara respuesta por eso la

área asignada a poder cuidar orientar y direccionar que este tipo de gestión es muy importante tomar muchas cosas en cuenta lo que el personal necesite en cada actividad que va desarrollando la entidad, ya que cada actividad se convierte en un nuevo avance que la organización necesita saber.

Los autores Barrios et al. (2020), describieron que, la gestión de personas en la gestión pública se ve muy poco la forma de poder ser tratado o reconocido las habilidades que cada uno cuenta para poder llevar a cabo su función asignada, ya que cada uno es elegido de manera democrática. Para poder ejercer las funciones que la organización o entidad pública necesita de poder desarrollar o brindar los servicios que la sociedad necesita, entonces dentro de la gestión pública no se toma mucho en cuenta de poder cuidar mantener un clima laboral confortable porque muchas veces no existe una fijación de personal ya que cada periodo electivo se cuenta con nuevo personal de seguir elaborando las actividades o haciendo uso del funcionamiento productivo ya que cada gestión dura un periodo por cada autoridad asignada. Y además ya llevan, con un plan de lo que se va a desarrollar o quiénes lo van a realizar.

Mientras Chiavenato (2019), dispone que la gestión de personas es parte de poder llevar o introducir como un proceso administrativo donde se tiene que tener en cuenta muchas cosas en lo que se pueda relacionar de confortar un clima laboral aparte de poder llegar a conocer sus habilidades y conocimientos. También es importante las emociones o problemas personales que cada uno cuenta para poder entender lo que cada colaborador es capaz de poder asumir un nuevo reto que se pueda presentar en cualquier momento, porque es importante conocer todo lo que realmente se observa lo que un colaborador puede ser capaz, tener en consideración su empeño, poder tratar de compensar los tiempos de dedicación lo cual esto haga que el colaborador se sienta atendido beneficiado reconocido por su talento lo cual él pueda seguir demostrando mucho más y ese aliento de fortaleza le lleve a nuevas inspiraciones de poder agregar dentro de las actividades que desarrollan para el cumplimiento de las metas que la entidad requiere.

Por otra parte Astudillo et al. (2017), La gestión de personas se trata de poder tener la atención que tu personal necesita para poder desarrollar sus actividades de poder preguntarles que cuenten con las herramientas

necesarias o qué es lo que más necesitan para poder ejercer de manera satisfactoria, además se encontraron con un líder que les oriente es importante también para el apoyo de sus aprendizajes y puedan compartir sus experiencias ante el desarrollo de sus actividades, dónde también no es malo poder invertir en capacitaciones para poder ayudarlos validar y tener nuevos aprendizajes de poder agregar a las experiencias que ellos ya cuentan o asumen ya que esto se lleva a cabo porque la entidad tiene a poder colgarse en el nuevo mercado actualizado por la cual su personal también necesita estar al tope del nivel de actualización para poder proyectar nuevas medidas ante un plan productivo que se requiere para un nuevo futuro.

Además Ramírez et al. (2019), describieron que, la gestión de personas es poder fijarse en muchos aspectos que cada colaborador cuenta o la empresa selecciona también mediante su propio empeño se puede complacer de llevarle a un nuevo nivel como parte de su crecimiento profesional nos referimos poner en un nuevo puesto por responsabilidad por parte de ser seleccionado antes de ser reconocido por el gran empeño que asumido durante mucho tiempo por lo cual ahora ya es de poder hacerse cargo de una nueva responsabilidad que la empresa confía en su gran capacidad y responsabilidad como profesional, por eso es importante que la empresa también considere dentro del proceso de gestión de personas lo cual esto atraiga a que el personal se sienta reconocido por su gran habilidades, y qué otros también puedan seguir su mismo pasó de seguir desarrollándose y aprendiendo un poco más para poder ganarse un nuevo puesto como parte de su reconocimiento a sus habilidades lo cual es propio de sentirse fortalecido, lo cual esto también para la entidad hace que sea una empresa productiva por tener un personal de gran calificación y poder asumir nuevos retos que se puedan presentar o ante ciertas deficiencias de poder lograr solucionar porque confía en el nivel de capacidad del personal que ha seleccionado.

Por otra parte Jara et al. (2018), afirmaron que, la gestión de personas es como orientar direccionar al personal que ya cuentas a tu disposición para poder entregarles las funciones que van a estar a cargo durante una nueva etapa productiva que la entidad requiere, además también de poder invertir en ellos como parte de que ellos consigan un nuevo aliento productivo de poder

desarrollarse profesionalmente y poder seguir ejerciendo las habilidades que ellos cuentan y sentirse agradecidos por parte de la entidad que hacen que se puedan seguir proyectando jamás experiencia de poder asumir a los retos que se puedan presentar en algún momento fuera o dentro de la empresa y es muy importante la consideración que cada gestión asume de poder cuidar sobre cada paso que cada colaborador entrega en cada actividad productiva. Entonces todo esto puede ocasionar a que la entidad puede asumir cualquier compromiso oportunidad de nuevo plan de trabajo o proyecciones ya que la confianza entre personal y empresa fortalece de formar un nuevo crecimiento productivo de convalidar a nuevas metas.

Según Barrios et al. (2020), la gestión de personas muchas entidades pueden considerar no tomar en cuenta donde solo es poder encargarse del tiempo de trabajo la puntualidad responsabilidad sueldos y todo lo demás pero no considerar los aspectos aptitudes y actitudes que cada colaborador genera dentro la empresa, lo cual son cosas muy distintas en poder comparar y además de poder darse cuenta que sin la colaboración de sus trabajadores no sé llegaría a estar en un nuevo nivel productivo, no solo es designar a un personal dicha función y que lo desarrolle por el sueldo que se le asigna si no darse cuenta de la capacidad y la rapidez que es capaz de resolver para que la entidad cuente o sea reconocido de estar en un nuevo nivel de gestión es poder mirar todos los aspectos que gracias a la capacidad de ellos es lo que se puede lograr muchas actividades y a ser presencia de su reconocimiento ayuda a que los trabajadores puedan sentirse como parte de la organización y estar satisfechos con el trabajo que ejerce y así poder demostrar nuevas técnicas y poder empeñarse en construir mejorar sus habilidades para reconfortar nuevas aspiraciones que la entidad quiera construir o cambiar.

Amacifen (2018), describió que, la gestión de personas puede asumir muchos retos como parte de asumir su responsabilidad de poder cuidar y reconocer al personal que cuenta dentro de su institución dónde es poder velar las prioridades que cada personal merece ante poder presenciar su empeño y responsabilidad sobre cada función que es asignado y que va a depender del buen trabajo de observación y orientación hacia el personal para conseguir una mejor rentabilidad hacia un buen nivel de crecimiento, es importante también

poder reconocer a cada trabajador por su habilidad en cada periodo para que se pueda sentir fortalecido de que la empresa no solo reconocen su trabajo su responsabilidad sino también reconoce el empeño que le pone a cada actividad que la empresa le asigna, y esto ayuda a que el personal sienta que en esa entidad no solo es poder desarrollarse económicamente sino también poder desarrollarse profesionalmente que puede conseguir mucho más experiencias para poder validarse. Así mismo entre otras entidades y competencias profesionales, se ve de otra manera muy distinta al poder apreciar esas clases de disposiciones que una gestión puede ser capaz de desarrollar o imponer al cuidado del personal.

Mientras Pardo (2013), también comenta que la gestión de personas asume la responsabilidad de poder darse cuenta de las labores de cada colaborador, lo cual cada uno asumen una responsabilidad dentro de la empresa, además esto hace que la empresa pueda seguir proyectándose a nuevas oportunidades al poder considerar a su personal la gran capacidad que confiar de poder llegar, y también es importante que se produzca la proyección de las capacitaciones ante las nuevas actualizaciones que quieren demostrar, y poder reforzar, y esto hace que se le considere de poder seguir creciendo profesionalmente, lo cual es una inversión que se puede sacar provecho, donde todo asuman la responsabilidad de consagrarse parte de la empresa ante sus fortalezas y debilidades, donde pueden interponer a la participación del nuevo plan que la entidad quiera construir, formando la comunicación significativa entre trabajador y empresa, y esto hace que se pueda sumar a nuevos retos productivos, donde cada responsabilidad puede lograr un nuevo acceso de una mejor organización.

Como dimensiones se tiene a las señaladas por, Chiavenato (2019): Dimensión 1: **Incorporación**: proceso por el cual se incluyen nuevo personal dentro de la organización. Dimensión 2: **Organización**: diseño de actividades a realizar al interior de la empresa para orientar su desempeño. Dimensión 3: **Incentivos**. Estos son los beneficios que se otorgan a las personas para cubrir las necesidades individuales según desempeño. Dimensión 4: **Desarrollo personal**. Son procesos para la formación y aumento de factores profesionales y personales. Dimensión 5: **Acondicionamiento**. Creación de condiciones

ambientales y psicológicas satisfactorias en las actividades. Dimensión 6: **Auditoria**. Proceso diseñado para la revisión, control y verificación actividades que ejecutan los colaboradores dentro de la entidad.

En lo que respecta a la segunda variable se tiene al **cumplimiento de metas**, MEF (2017), sostiene que es la determinación de las actividades a realizar un tiempo planeado. Andia (2013), menciona que es la capacidad de las entidades estatales para cumplir con las actividades propuestas, objetivos, del año fiscal que componen el objetivo institucional (p. 20). Del mismo modo Andrade (2013), lo señala como una estimación cuantitativa de los metas trazados y deben ser ejecutados dentro de un determinado plazo, de acuerdo al plan operativo institucional. (p. 414).

Asimismo, Sánchez (2010), hace referencia que la meta debe estar compuesta por determinados elementos, entre los que se hallan la finalidad, es decir, la descripción de manera precisa de cuál es el fin de la misma, la magnitud, a la par de la cantidad, especifica las unidades de medida que se lograrán al final del tiempo especificado. (p. 20). Según, Mattar y Perroti (2014), quienes hacen referencia que para brindar ciertos servicios de calidad debemos hablar de expectativas y calidad que se tienen, es por ello que resulta fundamental el trazo de ciertas metas y objetivos que ayudarán al cumplimiento de las proyecciones que se tienen para el año dentro de la entidad.

De acuerdo al sustento de, Sánchez (2010), hace referencia que, las organizaciones buscan mejorar su condición económica por medio de las actividades programadas, con la finalidad de obtener resultados que lleven hacia el crecimiento organizacional; es por ello, que se encuentran en la obligación de contratar personal altamente capacitado para desarrollar las funciones de manera eficiente, de modo que se lleve a cabo toda la gestión para el alcanzar las metas. Asimismo, la organización debe tomar en cuenta los recursos imprescindibles para afrontar los gastos que se sucinta dentro del desarrollo de las actividades. Por otro lado, los organismos deben tener en claro que objetivos tomar para esclarecer una buena toma de decisiones que permita llevar hacia el logro de los planes propuestas por la misma institución.

En cuanto a los autores, Mattar y Perroti (2014), mencionan que, el cumplimiento de las metas abarca todos aquellos procesos que se basan en mejorar el sistema de gestión financiera de la institución, ya que por medio de este se desarrollan todos los propósitos que toma en cuenta realizar la entidad para poder mejorar sus sistema de trabajo; asimismo, la participación de los colaboradores juega un rol importante dentro del desarrollo de las funciones, de manera que se involucran en aportar trabajos en función a metas, a fin de poder tener buenos resultados para el beneficio de la organización; por lo tanto, el trabajo que efectúan debe de ser efectivo para poder estructurar los trabajos en función a cada área, posterior a ello lograr que se cumplan todas las metas pendientes.

De acuerdo a, Sánchez (2010), hacen referencia que, para llevar a cabo un buen cumplimiento de metas la organización debe contar con los objetivos bien planteado, para posterior a ello tomar la iniciativa del proyecto con la intención de desarrollar de manera controlada y oportuna todas las actividades que se deseen efectuar dentro de un periodo de tiempo determinado; por lo tanto, para llevar a cabo todo este proceso se debe contar con personal para ejercer tareas que ayuden al desarrollo de la organización, lo cual permitirá que se creen estrategias para mantener capacitados constantemente al personal, de modo que puedan hacer frente a situaciones donde no puedan responder ante sus dudas y el conocimiento adquirido permitirá que todos los problemas se pueden resolver.

En esa misma línea, Mattar y Perroti (2014), hacen relevancia que, en la actualidad muchas entidades se han visto obligados a los cambios dentro de su sistema organizacional, debido al avance en la tecnología por lo que este nuevo factor permite que se desarrollen mejores los procesos de trabajo, y de gran parte facilita que los trabajos que efectúan los colaboradores sea menos rigurosa, llevando consigo que se puedan cumplir las metas de formar oportuna y veras; asimismo, es preciso que las entidades tengan un buen presupuesto para cubrir todas la operaciones que se desean desarrollar dentro de las actividades programadas.

De acuerdo a, Sánchez (2010), indican que, a través del cumplimiento de las metas se desarrollan las actividades con el propósito de lograr resultados

favorables que ayuden a mejorar la situación de la organización; asimismo, todo este propósito nace a partir del trabajo que efectúan los empleados, ya que de ellos dependen como se desarrollan las actividades, por lo que cada área debe de cumplir con las metas para el buen funcionamiento de las actividades. Por otro lado, para que la organización tenga éxito debe tener en cuenta el presupuesto suficiente para poder responder a las necesidades, de modo que se planteen bien las la gestiones y se llegue a cumplir todos los objetivos programados.

Para, Mattar y Perroti (2014), definen que, la evaluación cumple un rol importante en las metas que toma consigo lograr la organización; es por ello que se debe tener en cuenta objetivos para que la organización tenga viabilidad en el mercado, de esta manera pueda tener buenos resultados en el ejecución de las actividades; además, la presencia de los trabajadores es muy valiosa, ya que de una y otra manera ayudan a mejorar la situación de la organización, efectuando tareas para el logro de los propósitos y la eficiencia dentro de sus áreas respectivas; de tal manera se podrá mantener un trabajo de calidad basada en el cumplimiento de las metas.

De acuerdo a Mattar y Perroti (2014), el cumplimiento de metas es como una responsabilidad que cada gestión se propone ante el cumplimiento funcional dentro de una organización, y esto hace que se reporte de poder formar nuevas medidas y control preventivo sobre lo que puede pasar o lo que pueden llegar a formar, además es poder llevar un plan operativo para poder seguir un orden sobre las actividades que se quiere realizar dónde todo este calculado y controlado para poder tener un buen resultado hacia ese objetivo, lo cual toma un periodo de tiempo para poder lograr, entonces esto es parte de una responsabilidad que se asigna a una organización o una gestión de poder estar a cargo lo cual se confía que pueden ser capaces de asumir este reto productivo de poder ejercer y buscar la manera de desarrollar las actividades eficientes ante el buen uso de los recursos económicos que se les asigna por cada etapa de trabajo, y esto puede ser merecedor si se lleva un orden y concentración de trabajo poniéndole a la organización en un nuevo nivel de gestión de poder ser capaz de asumir el compromiso de proyectarse a nuevas oportunidades y

configuraciones por ser parte de una institución lo cual consagra que está ante la calificación de la sociedad.

Por su parte el Decreto Supremo N° 362-2019-EF (2019), hace mención que, el cumplimiento de metas es llevar un proceso de medidas, construir técnicas, para poder ejercer direccionar a un buen camino como parte de un mapa de querer llegar a una nueva meta, por lo tanto en cargar a una gestión asignada hace que se sientan responsable de que pueden ser capaz de poder llevar este proyecto a la medida que la entidad requiere poder lograr y demostrar ante la sociedad sobre los buenos servicios que tienen a brindar y poder mejorar, porque siempre la gestión pública al ingresar a tomar el mando de gestión cuenta con un nuevo plan operativo de poder asumir esa responsabilidad de que todo se proyecten en cada periodo logrando así asumir que se está haciendo lo que realmente se ha establecido desde un principio al ser elegidos, es que una razón más es de no poder fallar a la sociedad sobre las actividades que necesitan ante las diversas necesidades que se exige diariamente por parte de la organización externa, entonces poner lograr conseguir la meta es un compromiso que se debe juramentar por parte de la organización afirmando en qué periodo se puede entregar todo finalizado he terminado cada proyecto que han comprometido poder proporcionar.

En cuanto al comentario de Sánchez (2010), indica que, el cumplimiento de metas es como ponerse en una misión a la cual ellos quieren demostrar de lo que son capaces, es como parte de confiar en las capacidades que tiene su personal para poder lograr este proceso, dónde esa confianza le va a poder asignar de poder demostrar que son capaces de poder lidiar ante muchos problemas existentes y entre todos poder solucionar y ser fuertes para poder asumir nuevos proyectos, dónde para eso es poder construir un plan operativo que detalle cada medida o cada actividad que se va a ir ejerciendo en cada periodo lo cual hace eso que sea más ordenado y más productivo en lo que se quiere realizar, y siempre dentro de la gestión pública se realizan estas clases de propuestas ante la posición de presupuestos para poder desarrollar proyectos grandes lo cual incurren en un proceso de análisis y evaluación para poder tomar la mejor decisión de que tienen la capacidad de poder ejecutarlo, y eso hace sentir que sean grandes en poder asumir mucha responsabilidad

sobre la proyección y empeño de su función al mismo tiempo demostrar ante la sociedad la gran capacidad que tienen a cumplir ante cualquier proyección asignada.

Para los autores Mattar y Perroti (2014), el cumplimiento de metas por una parte puede parecer muy tedioso, de mucho compromiso o de mucha responsabilidad, pero lo que importa es cómo empezar o de cómo realizarlo, lo cual toma mucho tiempo en poder decidir o construir de conseguir herramientas para poder introducir sobre cada actividad que se quiere desarrollar para cumplir el objetivo, dónde se requiere la participación de muchos personajes que tengan la capacidad y el mismo pensamiento de poder interactuar sé y concentrarse en la que la organización quiere lograr y confía en que si pueden poder desarrollarlo ante las distintas necesidades que la sociedad exige, porque cada logró es un cumplimiento a una meta y cada meta que se proponen es poder sentir la valentía de que se están prosperando, profesionalmente y poder sentir que son capaces de poder asumir cualquier reto o también de poder tener la oportunidad de ponerse en un nuevo nivel representativo ante las distintas organizaciones, por lo cual esto ayuda a fortalecer a que la entidad lleve de una manera ordenada el compromiso a sus funciones mediante el buen cumplimiento de una gestión de poder direccionar los y orientarlos hasta un punto determinado.

Para Sánchez (2010), el cumplimiento de metas es parte de una responsabilidad de decisión, Porque no solo refleja en poder llevar un plan operativo, sino de cómo poder construir ese plan y hacer que ese plan funcione, ya que durante su desarrollo puede ocurrir muchas consecuencias lo cual se tiene que solucionar y arriesgar, es como un mapa dónde cuenta con muchos caminos donde cada camino tiene al contraer consecuencias. Por lo cual de forma organizada se puede solucionar y conseguir un nuevo camino para llegar a la meta, lo que importa es tener la comunicación significativa de poder construir medidas o salvavidas ante cualquier situación o percance que no esté brindando un buen funcionamiento o pueda parar la actividad que se esté, lo cual esto hace que se pueda fortalecer de manera preventiva ante los distintos casos, y además ayudar a que la entidad contraiga mejor su plan operativo y genere una nueva experiencia de como ya poder asumir esa responsabilidad

con más esencia ante una nueva oportunidad de trabajo organizacional que la gestión tenga por recibir o construir.

Mientras Sánchez (2010), describe en su propio contexto, el cumplimiento de metas es como parte de un alcance que la entidad quiere ejercer para ponerse ante un nuevo nivel y además probarse sobre la capacidad que tiene ante cualquier situación institucional, aunque muchas veces pensemos que esto puede ser parte de un nuevo proceso o empezar de mejorar o demostrar una nueva imagen ante la sociedad por lo que se requieran de conseguir nuevas herramientas, nuevos personajes en cada trayectoria para poder lograr dicha operación, porque cada gestión cuenta con un nuevo plan y una meta por conseguir o demostrar, para poder ser admirado de manera generosa y grandiosa por parte de la sociedad lo cual ha sido elegida ante ellos por la confianza y la capacidad que son y creen capaz de poder ejercer. Aunque a veces durante el desarrollo pueda ocurrir ciertas consecuencias, pero lo que importa aquí es que se tiene ya en cuenta la meta por la cual se tiene que lograr desarrollar pese a las debilidades o consecuencias lo que importa es poder asumir esta responsabilidad con mucho ímpetu de dar a cuenta a la organización para poder llegar de manera responsable a la meta asignada.

De acorde con el Decreto Supremo N° 362-2019-EF (2019), hace a referencia los lineamientos que rigen las actividades que se encuentran encaminadas al cumplimiento de las metas se dan a través de un Decreto Supremo, en el cual se hace mención las actividades orientadas a la evaluación del cumplimiento correcto de la ejecución del presupuesto. Asimismo, el Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y control institucional (2017), hace referencia que lo que respecta a la meta institucional, la organización se encuentra como responsable del cumplimiento entera de la misma, implicando cada una de sus unidades, oficinas o áreas. (p. 6).

Mattar y Perroti (2014), para el cumplimiento de metas se introduce muchas aspiraciones de poder responsabilizarse, ya que esto asume de poder construir un nuevo procesos operativo de un plan, para poder guiarse ante un buen camino, sobre las actividades que se puede desarrollar, lo que importa es poder llevar un orden de responsabilidades donde cada uno puede tener en cuenta lo que es poder asumir, ya que esto implica poder asumir consecuencias durante

el trayecto ya que no todo puede funcionar a la proyección, por la misma realidad de ni poder designar el futuro, pero si poder hacer de prevenir a no llegar a mayores consecuencias, entonces el cumplir metas no es un trabajo de cualquier momento, es un trabajo de concentración, donde cada actividad se construya con orientación y guía de lo que se puede necesitar, y esto hace que la organización se sienta fortalecido de poder asumir los retos como parte de una nueva misión por ser autoridades de demostrar a la sociedad.

La variable cumplimiento de metas se sustenta en 3 dimensiones: **Planificación estratégica:** Instrumento estandarizado, Para la potenciación de las acciones de diseño de implementación que se encuentran alineadas al plan estratégico los objetivos dentro de la organización. **Gestión Presupuestal.** Representado a través de las obligaciones del gasto que fueron atendidas con el fin de generar servicios y acciones desarrollados para el logro de resultados de acorde a los créditos presupuestales de cada pliego. **Nivel de eficacia** normado de acorde al R.D. N°001-2017-EF/50.01, el encargado de medir el nivel de logros de objetivos.

III. METODOLOGÍA

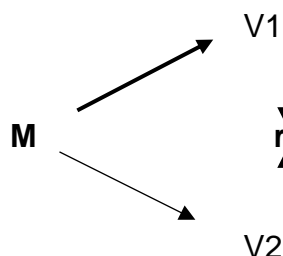
3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue un estudio básico, con objetivo de incrementar los saberes científicos en relación a las variables investigadas (Nicomedes, 2018).

Diseño de la investigación: Se representó a través de esquemas, modelos o estructuras que se encuentran representadas en decisiones, fases y actividades que se ejecutaron en el curso de la investigación. (Niño, 2011, p. 53)

No experimental, donde no se manipularon las variables, al mismo tiempo describieron a las mismas de acuerdo a sus características y comportamientos. De corte transversal, tomando en cuenta que la actividad para recabar los datos se realizó en un solo momento, enfoque cuantitativo, porque se midió con valores numéricos y una escala ordinal las variables de estudio. Correlacional, puesto que nos permitió darnos cuenta del grado de vinculación se encuentren en las variables. (Joshi, 2015)

Esquema:



Donde:

- M = Muestra
- V1 = Gestión del talento humano
- V2 = Cumplimiento de metas
- r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión del talento humano

V2: Cumplimiento de metas.

Nota: La operacionalización de variables se encuentran en los anexos

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

Población: Corresponde a los individuos que forman parte del objeto de investigación (Cabezas et al., 2018). Estuvo constituido por 42 trabajadores (Área de RR.HH. de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz).

Criterio de selección

Criterios de inclusión: Fueron considerados todos los colaboradores; bajo toda modalidad contractual: nombrados, CAS, contratos 276 y locadores. Por ser una población pequeña.

Criterios de exclusión: colaboradores que:

- Se mostraron renuentes a participar del estudio de investigación.
- Se encentraron gozando de vacaciones.
- Tuvieron permisos por enfermedad.

Muestra: la muestra fue censal porque representa una fracción de la población, por lo tanto, posee las mismas características de ella, de modo que, logra resultados que permitan ser generalizadas a todos los elementos (Mejía, 2015). En este caso, la muestra fue de 42 colaboradores.

Muestreo: Es el medio utilizado para calcular la cantidad de unidades de la población que forman parte de la muestra (Luis, 2014). Fue un muestreo no probabilístico por intención.

Unidad de análisis: Un colaborador

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

Técnicas

Se usó la encuesta, conforme, Reyes et al. (2018), precisan como la recopilación y recaudación de datos que contiene múltiples interrogantes, para adquirir información específica de una muestra.

Instrumento

Fue el cuestionario, que de acuerdo a, Hernández y Mendoza (2018), son secciones de interrogantes sobre una o varias variables que fue con el problema y la declaración de hipótesis y se enfatizan en interrogantes cerradas o abiertas.

El instrumento utilizado para recabar información sobre la gestión del talento humano, fue el cuestionario, que fue de elaboración propia, que alberga a 24 que tuvo como escala ordinal: 1 = nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre. Para realizar el análisis de la variable, se utilizó la baremación basándose en tres niveles: **Bajo (24 – 56), medio (57 – 88) y alto (89 – 120)** se consideró aquellos valores máximos y mínimos.

El instrumento utilizado para recabar información sobre cumplimiento de metas, fue el cuestionario, que fue de elaboración propia, alberga a 15 ítems que tuvo como escala ordinal: 1 = nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre. Para realizar el análisis de la variable, se utilizó la baremación basándose en tres niveles: **Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75)** se consideró aquellos valores máximos y mínimos.

Validez

Se efectuó a criterio de tres profesionales especialistas con el tema de investigación, con una gama de experiencia, sosteniendo como condición mínima el grado de maestría.

Tabla 1

Validez

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del talento humano	1	Metodólogo	4.8	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.7	Coherente y aplicable
Cumplimiento de metas	1	Metodólogo	4.7	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.7	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.5	Coherente y aplicable

Los resultados de indican que el primer cuestionario obtuvo un promedio de validez igual a 4.7 y una similitud de expertos igual a 94%, en cuanto al segundo instrumento, el promedio fue de 4.6 y una similitud igual a 93%. De esta manera, acreditó un alto nivel de validez en ambos cuestionarios.

Confiabilidad

Fue necesario abordar el análisis del Alpha de Crombach para precisar el valor de confiabilidad de cada instrumento.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

Tabla 3*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,982	24

Tabla 4*Análisis de confiabilidad de Cumplimiento de metas*

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

Tabla 5*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,934	15

El valor obtenido de la confiabilidad de la variable Gestión del talento humano fue de 0.982 y la variable cumplimiento de metas fue de 0.934, indicando que son confiables.

3.5. Procedimientos

Antes de todo, se analizó el problema de la entidad; posterior a ello se realizó la recopilación de información teórica y los antecedentes para el apartado teórico; seguido a ello se construyeron los cuestionarios para su aplicación respectiva; luego de recopilada la información, se realiza el procesamiento correspondiente para obtener los resultados y compararlos discutiéndolos; se ha completado con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Todos los datos recogidos mediante los instrumentos, pasaron a ser procesada mediante el uso del SPSS v.25, de esta manera se obtuvieron las frecuencias y porcentajes, asimismo, se utilizó para probar la hipótesis mediante el coeficiente Pearson interpretando valores de -1 y 1 para precisar el tipo y nivel de relación.

3.7. Aspectos éticos

Está basado en los principios éticos internacionales, empezando por la **autonomía**, donde el investigador tuvo facilidades para el acceso de la información por parte de la institución, no tuvo presiones en el desarrollo de la investigación, **principio de justicia**, debido a que los participantes se les brindo un trato igualitario, se fue justo con la institución y con todos los participantes, **principio de beneficencia**, ya que todos los participantes tuvieron beneficios mutuos, se le brindo alternativas de solución a la institución para sus mejoras respectivas y **principio de no maleficencia**, ya que no se perjudicó alguno a ningún participante.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Tabla 6

Nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Nivel	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	24 – 56	10	24 %
Medio	57 – 88	25	60 %
Alto	89 - 120	7	16 %
Total		42	100 %

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas.

Interpretación:

En la tabla 6, en términos al nivel de gestión del talento humano, es medio en 60 %, bajo en 24 % y alto en 16 %, debido a las que la entidad no realiza la publicación de los puestos vacantes en los medios de comunicación más concurridos para realizar una selección eficiente.

4.2. Nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Tabla 7

Nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Nivel	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	11	26 %
Medio	36 – 55	21	50 %
Alto	56 - 75	10	24 %
Total		42	100 %

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas.

Interpretación:

En la tabla 7, en términos al nivel de cumplimiento de metas, es medio en 50 %, bajo en 26 % y alto en 24 %, puesto que el financiamiento para la ejecución presupuestal no se basa en las normas legales.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,044	42	,102
Cumplimiento de metas	,524	42	,066

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 8, fue pertinente utilizar Shapiro – Wilk para realizar la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que la muestra presenta una extensión inferior a 50, de esta manera obtuvimos un valor situado por encima de 0.05 con el cual se estableció distribución normal, por lo que se utilizó el coeficiente Pearson para obtener los resultados de correlación.

Tabla 9

Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

Gestión del talento humano	Cumplimiento de metas	
	correlación	Sig.
Incorporación	0.967**	0.000
Organización	0.943**	0.000
Incentivos	0.929**	0.000
Desarrollo personal	0.951**	0.000
Acondicionamiento	0.938**	0.000
Auditoria	0.919**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 9 es presentada muestra el cálculo de correlación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, el cual fue practicado usando el coeficiente de Pearson el mismo que obtuvo valores de 0.967, 0.943, 0.929, 0.951, 0.938 y 0.919, de esta manera se interpretó una correlación positiva situada en un nivel muy alto; adicional a ello, se encontró que el p valor es igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) de modo que se consideró acertada la decisión de aceptar la hipótesis alterna en la que se afirma una correlación significativa.

4.4. Relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

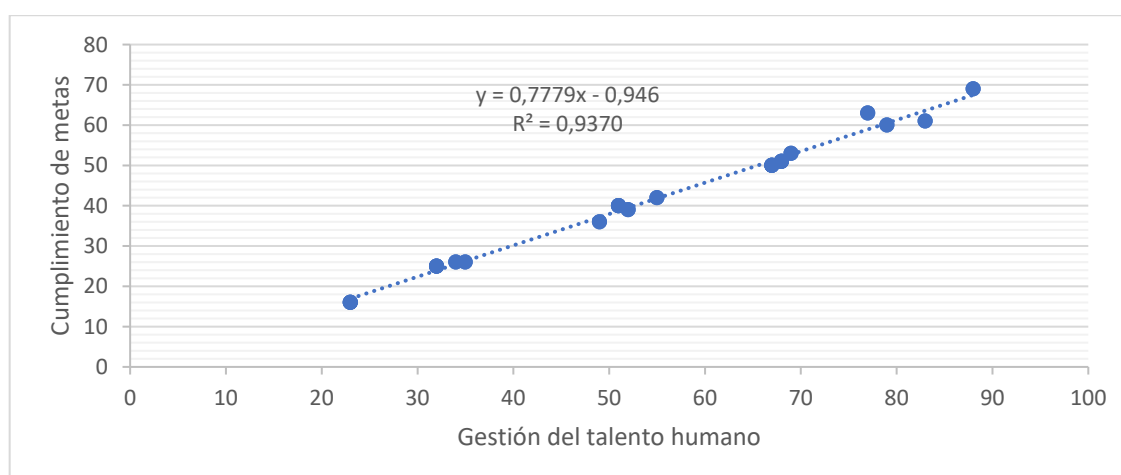
Tabla 10

Relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.

		Gestión del talento humano	Cumplimiento de metas
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Cumplimiento de metas	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y el Cumplimiento de metas.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 10 muestra el cálculo de la correlación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, el cual fue practicado usando el coeficiente de Pearson el mismo que obtuvo valores de 0.968, de esta manera se interpretó una correlación positiva situada en un nivel muy alto; adicional a ello, se encontró que el p valor es igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) de modo que se consideró acertada la decisión de aceptar la hipótesis alterna con ello se confirma que hay una correlación significativa.

La información consignada en la figura de dispersión muestra que, solo el 93.70 % de la gestión del talento humano incide en el cumplimiento de metas.

V. DISCUSIÓN

Contrastando con los resultados, que el nivel de gestión del talento humano, es medio en 60 %, bajo en 24 % y alto en 16 %, debido a que la entidad no realiza la publicación de los puestos vacantes en los medios de comunicación para realizar una selección eficiente; asimismo, el personal muestra un bajo nivel de desempeño porque no cuenta con los conocimientos necesarios, lo que no permite cumplir a cabalidad los objetivos institucionales, con débiles procesos de selección donde no se respeta el manual de organización y funciones, de acuerdo a los resultados se rechaza la hipótesis específica 1, dicho resultado coincide con lo expuesto por, Cardona et al (2018), indica que, a pesar de estar constituidas de manera legal en el día a día desconocen las obligaciones legales que tienen para con sus colaboradores, y todo ello resulta preocupante. Puesto que las leyes exigen el cumplimiento de aspectos mínimos con los que se debe trabajar, teniendo ciertas consideraciones sociales, legales y éticas que son orientadas hacia el beneficio de los colaboradores en una buena implementación de la gestión del recurso humano.

Asimismo, los resultados guardan similitud con lo que refiere, Armesto y Montes (2020), quien manifiesta que, en gran parte de las investigaciones se limitan a la descripción de la realidad que tiene el manejo de personal y señalar cuáles son los procesos que se siguen para la optimización de los mismos. De todo ello se ha podido encontrar ciertas fortalezas y debilidades, como que las organizaciones de hoy en día están orientadas solo al planteamiento, las competencias funcionales y no realizarlas de acorde al perfil del puesto que existen en las organizaciones, además, coincide con lo que indica, Vallejo (2015), quien hace referencia que la gestión del talento se encuentra enfocado de una manera estratégica por los directivos de estas entidades, con la finalidad de alcanzar la creación de valor dentro de la entidad a través de acciones enfocadas al desarrollo y capacitación de los conocimientos y habilidades en sus colaboradores a fin de obtener la competitividad laboral, asimismo guarda similitud con lo expuesto por Majad (2016) quién hace referencia a que el reclutamiento representa una etapa anterior al proceso de selección.

Además, el nivel de cumplimiento de metas, es medio en 50 %, bajo en 26 % y alto en 24 %, puesto que el financiamiento para la ejecución presupuestal no se basa en las normas legales, existe sobre cargas laborales del personal que impide cumplir con las tareas encomendadas, sumado a ello, no se realizan supervisiones y monitoreo del personal, conduciendo al no involucramiento en actividades institucionales, de acuerdo a ello se rechaza la hipótesis específica 2, dicho resultado concuerda con lo expuesto por Barrios et al (2020), indica que el progreso de fortalecimiento de capacidades que se requieren dentro de la nueva gestión con el fin de responder a las múltiples situaciones que se muestran en el día a día, todo ello orientado al aprovechamiento y reconocimiento de las oportunidades que se presentan, a partir del establecimiento de ciertas relaciones que resulten efectivas entre los actores que conforman este proceso. Asimismo, coincide con lo que refiere, Villa (2020), quien recomienda que cada una de las secretarías tenga sus objetivos claros para que pueda cumplir con la meta de cada uno de los indicadores.

Además existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, puesto que el coeficiente de Pearson obtuvo valores de 0.968, de esta manera se interpretó una correlación positiva situada en un nivel muy alto; adicional a ello, se encontró que el p valor es igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) en ello se confirma que hay una correlación significativa; asimismo, el 93.70 % de la gestión del talento humano incide en el cumplimiento de metas, de modo que se consideró acertada la decisión de aceptar la hipótesis alterna, dichos resultados se ajusta a lo indicado por, Mendivel et al. (2020), que lograron determinar una correlación respecto a la gestión administrativa y la gestión de recurso humano por potencial dentro de colaboradores de la Universidad, puesto que, mediante del estudio estadístico de Rho de Spearman, obteniéndose el valor de 0,661, dando como resultado una correlación positiva media y una relación directa, asimismo guarda semejanza con lo expuesto por Ordoñez (2021). Quien menciona la existencia de una relación relevante entre la gestión logística y el cumplimiento de metas dentro de la empresa de investigación en el año 2020, en la investigación se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.01, en ese mismo contexto

guarda discrepancia con lo expuesto por Berrospi (2020), indico que, no existe ninguna vinculación entre el presupuesto institucional y el cumplimiento de metas presupuestales dentro del hospital, acorde a los análisis estadísticos del chi cuadrado, que arrojó resultados de 87,000 y una significancia igual a 0,277 (p-valor mayor 0.05).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, el cual fue practicado usando el coeficiente de Pearson el mismo que obtuvo valores de 0.968, de esta manera se interpretó una correlación positiva situada en un nivel muy alto; adicional a ello, se encontró que el p valor es igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); asimismo, solo el 93.70 % de la gestión del talento humano incide en el cumplimiento de metas; estos resultados indican la importancia de mejorar la calidad en cómo se desarrolla la gestión de las personas.
- 6.2.** El nivel de gestión del talento humano, es medio en 60 %, en 24 % bajo y en 16 % alto, motivo a que la entidad no realiza la publicación de los puestos vacantes en los medios de comunicación más concurridos para realizar una selección eficiente; asimismo, el personal muestra un bajo nivel de desempeño porque no cuenta con los conocimientos necesarios.
- 6.3.** El nivel de cumplimiento de metas, es medio en 50 %, en 26 % bajo y en 24 % alto, puesto que el financiamiento para la ejecución presupuestal no se basa en las normas legales, no se cumple las metas de manera oportuna por las sobrecargas laborales y falta de herramientas del personal.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, el cual fue practicado usando el coeficiente de Pearson el mismo que obtuvo valores de 0.967, 0.943, 0.929, 0.951, 0.938 y 0.919, de esta manera se interpretó una correlación positiva situada en un nivel muy alto; adicional a ello, se encontró que el p valor es igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); de esta manera se establece que el mejoramiento sistemático basado en las dimensiones de la gestión de personas, hará posible mejorar las dimensiones del cumplimiento de metas, lo cual es muy importante para el desarrollo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, implementar planes de motivación en virtud a los resultados que han alcanzado los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo a fin de retener y compensar a los colaboradores más sobresalientes y con ello garantizar que estos se comprometan con las metas que pretende materializar el municipio;
- 7.2.** Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, realizar capacitaciones constantes al recurso humano en post de fortalecer sus competencias, adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades adicionales para garantizar el cumplimiento de metas fijadas a nivel individual, grupal e institucional y se mejoren las relaciones internas.
- 7.3.** Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Incluir evaluaciones continuamente el desempeño del personal en su puesto de trabajo para medir su grado de aportación al logro de las metas propuestas por la institución y se garantice que las actividades que se están desarrollando permiten alcanzar el objetivo central. De igual manera, brindar al colaborador los recursos y materiales necesarios para desarrollar sus labores eficientemente, ya que esto determina en gran medida la eficacia en sus labores.
- 7.4.** Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, fortalecer las prácticas de reclutamiento y selección con la finalidad de contratar al profesional más idóneo que se encuentra en el mercado laboral de tal manera que se convierta en un agente estratégico para alcanzar las metas establecidas por el municipio.

REFERENCIAS

- Amacifen, E. (2018). *Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín-2017*. (Tesis posgrado). Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26019>
- América Economía. (2017). Los países que mejor gestionan el talento a nivel global. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-eltalento-nivel-global>
- Andia, W. (2013). *Análisis gestión pública*. Perú: El saber.
- Andrade, S. (2013). *Diccionario de contabilidad*. Lima: Andrade.
- Armesto, M., y Montes, H. (2020). The management of human talent in environmental sustainability: systematic review of scientific articles available in Open Access in spanish. (artículo científico). *Universidad César Vallejo, Lima - Perú*. <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5152>
- Astudillo, N., Reinoso, C. y Ortiz, M. (2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. *Economía Latinoamericana, Observatorio* ISSN: 1696- 8352, Cepel, par. 1. <https://ideas.repec.org/a/erv/observ/y2017i23532.html>
- Avella, G., Rodríguez, A. y Limas, S. (2019) Proposal of a human talent management by competences model for the distance and on line education. (artículo científico) *Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p29.pdf>
- Banco de Previsión Social Gerencia Planificación y control institucional. (2017). *Evaluación para el cumplimiento metas*. Instituto de seguridad social.
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020) Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. (artículo científico) *Información tecnológica*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en
- Barrios, K., Olivero, E., Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. (artículo

- científico). *Universidad Simón Bolívar, Barranquilla – Colombia*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en
- Bell, R; Espin, M; Espin, R. (2015). Tendencias de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Científica Ecociencia*. Vol 52, N° 5, pp. 62-71.
<https://www.proquest.com/docview/1827465187>
- Berger, L; Berger, D. (2010). *The talent management handbook, Second Edition: Creating a sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing and Promoting the Best people*. McGraw-Hill. Edition 2010.
- Berrospi, J. (2020). *Presupuesto institucional y cumplimiento de metas presupuestales del Hospital II – 2 Tarapoto, 2019*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52323/Berrospi_VJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
[http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf)
- Cappelli, P. (2013). Talent management for the Twenty-First Century. (artículo científico) *Harvard Business Review*. Vol 32, N°93, pp.953-974.
https://www.researchgate.net/publication/5440660_Talent_management_for_the_twenty-first_century
- Cardona, D., Alzate, J., y Lora, H. (2018). Strategies for the management of human talent in the associations of yuqueros attached to Colfeyuca in Sucre, Colombia. (artículo científico). *Universidad del Norte, Cartagena – Colombia*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062018000200009
- Cerón, J., López, J., Fernández, D. y Llangare, V. (2017). Estrategia de fortalecimiento en el talento humano. (artículo científico) *Contribuciones a la economía*. <http://www.eumed.net/ce/2017/3/talento-humano.html>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento Humano*. Nueva York: Editorial McGraw Hill.

- Del Rio, A. (2015). Proposal for analysis of human talent from complex thought. (artículo científico) *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, Vol. 7, No.1. Diciembre, 2015. <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751487004.pdf>
- Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. (artículo científico) <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/humancapital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Diario el Peruano (2019) Resolución Directoral N° 036-2019-ef/50.01, <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/porinstrumento/directivas/21602-directiva-n-011-2019-ef-50-01/file>
- Fajcikova, A; Fejfarova, M y Urbancova, H. (2016). Employee development by talent management implementation. (artículo científico) *Praga: Czech University of Life Sciences Prague, Faculty of Economics and Management, Department of Management*. https://www.researchgate.net/publication/316136586_Employee_development_by_talent_management_implementation
- Flores, L. (2019). Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Perú. (artículo científico). *Universidad Nacional Del Altiplano - Perú*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. (Tesis de posgrado). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Universidad de Celaya. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

- Hualpa, S. (2013). La Gestión del talento humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de UPEC. (Tesis de posgrado). *Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.*
- Jara, A. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. (artículo científico) *Universidad de* *Zuila.*
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Mediana, J. (2018) Human talent management as a factor for improving public management and job performance. (artículo científico) *Revista venezolana de gerencia.*
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Joshi, N. (2015). A Quantitative Study of the Impact of Social Media Reviews on Brand Perception. (artículo científico)
<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1710/1710.08836.pdf>
- Khalil, M; Elssay, H; Othman, A. (2017). Talent management: a novel approach for developing innovative solutions towards heritage communities development. (artículo científico) *Archnet, International Journal of Architectural Research.*
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017) Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. (artículo científico) *Revista cubana de salud pública.*
<https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Luis, P. (2014). Población Muestra Y Muestreo. (artículo científico) Punto Cero, 6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Majad, M. (2016) Human talent management in educational organizations. (artículo científico) *Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira,* *Venezuela.*
<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/article/view/4338/2223>
- Mattar, J. y Perrotti, D. (2014) Planificación, prospectiva y gestión pública. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36762/1/S20131070_es.pdf

- Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (2013) Human talent factor in the organizations. (artículo científico) *Ingeniería Industrial*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Mejía, E. (2015). Técnicas e instrumentos de investigación. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo. (artículo científico). *Universidad Nacional de Cañete – Perú*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). Directiva N° 0091-2017- ef/ 50.01. Definiciones para efectos de la programación multianual. Lima: Perú. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Directiva_001_2017_EF5001.pdf
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-deInvestigacion.pdf>
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Oblitas, R. (2020). *Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tarapoto – 2019*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50567/Oblitas_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordoñez, K. (2021). *Gestión logística y cumplimiento de metas en un contexto COVID-19 en la Zapatería Kiara Lizeth, Tarapoto – 2020*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59264/Ordo%C3%B1ez_BKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pardo, L. (2013) Management of human talent. (artículo científico) *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales A.C.*
[https://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20\(60-71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf)
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019) Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. (artículo científico) *Información tecnológica.* https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Rodríguez, M; Bermúdez, Z; Echevarría, H. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. (artículo científico) *Revista Publicando. Vol. 3, N° 7,* 2016.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/272/pdf_145
- Romero, L. y Salcedo, M. (2019) Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. (artículo científico) *Universidad Santo tomas.* <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636005/html/>
- Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. Bogotá: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes, 2015.
- Sánchez, F. (2010). Diccionario contable, financiero, bursátil y de áreas afines. Perú: Worl Wide International S.A.C.
- Sims, D; Gay, M; Morris, C. (2007). Building Tomorrow's Talent: A practitioner's guide to talent management and succession planning. Author Houde. Edición 1.
- Stahl, G; Bjorkman, I; Farndale, E; Morris, E; Shad,. (2012). Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*, 53 (2) pp.25-42 ISSN 1532-9194.
- Sweem, S. (2009). Leveraging Employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study. A dissertation submitted. New York: Benedicine University.
- Vallejo, L. (2015) Gestión del talento humano. ISBN: 978-9942-14-271-9
<http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion->

publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-

gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

- Van Zyl, E; Mathafena, R; Ras, J. (2017). The development of a talent management framework for the private sector. (artículo científico) *SA Journal of Human Resource Management*.
https://www.researchgate.net/publication/316090171_The_development_of_a_talent_management_framework_for_the_private_sector
- Villa, N. (2020). Historical evaluation study: Fulfillment of goals of the Secretary of Finance, Secretary of Economy and Secretary of Social Development of the State of Sonora for the year 2015. (artículo científico). *Colonia Centro., Hermosillo, Sonora – México*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000100002&script=sci_arttext
- Zea, F. (2013). *Herramientas para gestionar el talento humano. Caso: Modelo de simulación para el planeamiento salarial de una empresa financiera*. Informe de Ingeniería. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería

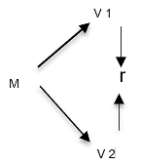
ANEXO

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión del talento humano	es el agrupamiento de políticas y prácticas necesarias para la dirección de aspectos administrativos en la identificación, reclutamiento y retención del talento en los trabajadores para lograr niveles de competitividad y productividad altos al interior de una entidad (Chiavenato, 2019)	son conocidas como empleadores que motivan y ayudan a crecer a sus empleados, lo que atrae mejores candidatos para postulaciones futuras e interesantes talentos, se midió de acorde a sus dimensiones e indicadores.	Incorporación	Reclutamiento Selección	Ordinal
			Organización	Orientación de personas. Diseño de puestos. Evaluación del desempeño	
			Incentivos	Remuneraciones Prestaciones	
			Desarrollo personal	Capacitación Desarrollo Desarrollo organizacional	
			Acondicionamiento	Relaciones con empleados Higiene y Seguridad	
			Auditoria	Banco de datos Sistemas de información administrativa	
V2: Cumplimiento de metas	es una determinación de las actividades que se deben realizar enmarcadas en un tiempo establecido. En el campo de la ejecución de presupuestos, las metas están orientadas a las actividades que se ejecutan en los tiempos establecidos para alcanzar los objetivos trazados (Ministerio de Economía y Finanzas, 2017)	Se basa a lo que internamente creen, esto implica estar convencido profundamente de que somos capaces de lograr ciertas cosas, se midió de acorde a sus dimensiones e indicadores.	Planificación estratégica	Planes de Acción Objetivos estratégicos Financiamiento Reestructuración	Ordinal
			Gestión presupuestal	Información Indicadores Diagnostico Calidad	
			Nivel de eficacia	Compromiso institucional Desempeño Modificación de presupuestos Uso de recursos	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas -2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. Conocer el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022. Evaluar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, es alto. H2: El nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y cumplimiento de metas Cruz, Alto Amazonas - 2022.</p>	<p>Técnica La encuesta</p> <p>Instrumentos El cuestionario.</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Tipo: Básica Diseño: Correlacional</p>  <p>Donde: M: Muestra V1: Gestión del talento humano V2: Cumplimiento de metas r: Relación entre ambas variables</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 42 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas.</p> <p>Muestra: La muestra del estudio estuvo constituida por la población en general, es decir por los 42 colaboradores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano</td> <td>Incorporación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Incentivos</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td>Acondicionamiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Cumplimiento de metas</td> <td>Auditoría</td> </tr> <tr> <td>Planificación estratégica</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Gestión presupuestal</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Incorporación	Organización	Incentivos	Desarrollo personal	Acondicionamiento	Cumplimiento de metas	Auditoría	Planificación estratégica		Gestión presupuestal
Variables	Dimensiones															
Gestión del talento humano	Incorporación															
	Organización															
	Incentivos															
	Desarrollo personal															
	Acondicionamiento															
Cumplimiento de metas	Auditoría															
	Planificación estratégica															
	Gestión presupuestal															

		Nivel de eficacia	
--	--	-------------------	--

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario: Gestión del talento humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Incorporación						
01	Las plazas vacantes que ofrece la entidad se publican en medios de comunicación masiva (radio, periódico, web, redes sociales).					
02	El personal de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.					
03	El personal de su área soluciona los problemas de manera eficaz					
04	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN: Organización						
05	Recibe la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.					

06	El trabajo en su área está bien organizado.					
07	Las cargas de trabajo están adecuadamente distribuidas.					
08	Recibe información permanente sobre su desempeño laboral.					
DIMENSIÓN: Incentivo						
09	Esta motivado y le gusta el trabajo que Desarrollo.					
10	Se le reconoce adecuadamente las tareas que realiza.					
11	Le hacen un reconocimiento cuando hace una mejora en su trabajo.					
12	Las condicionales salariales para usted son buenas.					
DIMENSIÓN: Desarrollo personal						
13	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
14	El Plan de Capacitación de la entidad es útil para usted.					
15	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.					
16	La entidad le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.					
DIMENSIÓN: Acondicionamiento						
17	La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente.					
18	Se siente coparticipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.					
19	Las condiciones ambientales del área de trabajo facilitan las actividades diarias.					
20	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.					
DIMENSIÓN: Auditoria						
21	La entidad cuenta con una base de datos de los recursos humanos.					
22	La entidad cuenta con un sistema de información para la administración de los recursos humanos.					
23	El sistema de información para la administración de los recursos humanos, se encuentra interconectado con los otros sistemas administrativos de la entidad.					
24	La entidad elabora informes gerenciales con base en a la información que proporcional el sistema de información para la administración de los recursos humanos.					

Cuestionario: Cumplimiento de metas

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE CUMPLIMIENTO DE METAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Planificación estratégica						
01	¿Cree Ud. que se logró el cumplimiento de objetivos y metas establecidas con la ejecución del gasto?					
02	¿Ud. Conoce de manera precisa los objetivos para el cumplimiento de las metas programadas?					
03	¿El financiamiento para la ejecución presupuestal se basa en las normas legales?					
04	¿Cree Ud. que se cumple con eficiencia la ejecución presupuestal?					
05	¿Se realizan acciones de ajustes financieros para corregir algunas dificultades que se generan entre lo planificado y ejecutado para responder a problemas específicos?					
DIMENSIÓN: Gestión presupuestal						
06	¿La información mensual sobre el flujo de ingreso y egreso					

	presupuestal es oportuna?					
07	¿Recibió orientación como realizar el diagnóstico para cumplir las metas programadas e indicadores?					
08	¿Se realiza cambios en el PIM de manera constante?					
09	¿Los gastos ejecutados están orientados a brindar un servicio de calidad?					
10	¿si hay modificaciones presupuestales se ajusta también las metas?					
DIMENSIÓN: Nivel de eficacia						
11	Según la ley de presupuestos, se cumple con los niveles de eficacia necesarios.					
12	¿Ud. cree que al término del año fiscal se cumple con resultados para el cumplimiento de metas programadas permitiendo programar las metas a realizar el siguiente año?					
13	¿Los recursos destinados a las metas, son lo suficientemente exactos como para evitar posibles modificaciones posteriores?					
14	¿Los recursos destinados a las metas siempre se mantienen iguales sin sufrir modificaciones?					
15	¿Existe un control en el uso de los recursos dentro de la entidad?					

Validación de los instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mario Y. Torrejón Arellanos.
Institución donde labora : INSTITUTO DE EXCELENCIA "PERÚ – JAPÓN" AMAZONAS.
Especialidad : Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ellieth, Ramos Meza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8


Mario Y. Torrejón Arellanos
DR. EN GESTIÓN PÚBLICA
Y GOBERNABILIDAD

Chachapoyas 18 de Mayo del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mario Y. Torrejón Arellanos.
 Institución donde labora : INSTITUTO DE EXCELENCIA "PERÚ – JAPÓN" AMAZONAS.
 Especialidad : Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento de metas
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ellieth, Ramos Meza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

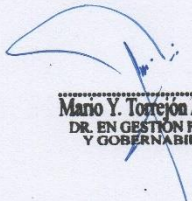
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cumplimiento de metas.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

hachapoyas118 de Mayo del 2022



Mario Y. Torrejón Arellanos
DR. EN GESTIÓN PÚBLICA
Y GOBERNABILIDAD

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Manuel Jesús, QUISPE NARVÁEZ.
 Institución donde labora : RED ASISTENCIAL ESSALUD AMAZONAS.
 Especialidad : Dr. En Ciencias del desarrollo sustentable – GESTIÓN DE
 LOS RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento de metas
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ellieth, Ramos Meza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Cumplimiento de metas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4.6	


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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Amazonas, 11 de Mayo del 2022



 Dr. Manuel Jesús Quispe Narváez
 CEP: 67230

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Manuel Jesús, QUISPE NARVÁEZ.
 Institución donde labora : RED ASISTENCIAL ESSALUD AMAZONAS.
 Especialidad : Dr. En Ciencias del desarrollo sustentable – GESTIÓN DE
 LOS RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ellieth, Ramos Meza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4.7	


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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Amazonas, 11 de Mayo del 2022


 Dr. Manuel Jesús Quispe Narváez
 CEP: 67230

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jarvis Dario Macahuachi Tananta
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ellieth, Ramos Meza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 11 de mayo del 2022


 CPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
 N° Matricula 10-1461

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jarvis Dario Macahuachi Tananta
Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento de metas
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ellieth, Ramos Meza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cumplimiento de metas.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de metas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL			45			

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto 11 de mayo del 2022


EPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
C# Matrícula 10-1461

Autorización de la institución



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ

PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS

DEPARTAMENTO LORETO

R.U.C. 20318420000

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe **JOSÉ OBLITAS HIDALGO** en calidad de Alcalde de la Municipalidad de Distrito de Santa Cruz; **AUTORIZO**, al Sr(a). **ELLIETH RAMOS MEZA**, identificada con **DNI N° 48255261**, estudiante de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, para optar el grado de académico de Magister en Gestión Pública; para realizar el trabajo de investigación sobre el tema denominado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ, ALTO AMAZONAS - 2022”**, por lo cual se pide brinde las facilidades correspondientes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado; para fines correspondientes.

Santa Cruz, 10 de Junio del 2022.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ
ALCALDIA
PROF. JOSÉ OBLITAS HIDALGO
ALCALDE

OFICINA PRINCIPAL: PLAZA DE ARMAS S/N - SANTA CRUZ
OFICINA DE COORDINACIÓN: Calle José Galvez N° 323 - YURIMAGUAS - ALTO AMAZONAS - LORETO
Telf.: 065-353664 / md.santacruz19@gmail.com

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20318420000.
"Municipalidad Distrital de Santa Cruz"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: José Oblitas Hidalgo	DNI: 05617652

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Ramos Meza, Ellieth	DNI: 48255261

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Santa Cruz, 10 de junio de 2022



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

BASE DE DATOS

V1: Gestión del talento humano

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	TOTAL	
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	62	
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80	
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	39
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	82	
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	41
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	62	
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	94	
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106	
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	66	
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	59	
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	83	
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	42	
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	62	
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80	
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	39	
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	82	
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	62	
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80	
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	39

25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	82	
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	41	
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	62	
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	94
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106	
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	66	
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	59	
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	83	
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	42
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	62	
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	39	
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	82	
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	62	
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80

V2: Cumplimiento de metas

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
41	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CAJAN VILLANUEVA MARINA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022", cuyo autor es RAMOS MEZA ELLIETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 14 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CAJAN VILLANUEVA MARINA DNI: 16419378 ORCID 0000-0002-1559-4556	Firmado digitalmente por: CVILLANUEVAMAR el 11-08-2022 15:55:28

Código documento Trilce: TRI - 0343692