UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

CANDY LISBETH, YSHUIZA TENAZOA

LEANDRO EDGAR, PÉREZ RAMOS

PUCALLPA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 5:00 p.m. ....del día miércoles 07 de febrero del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Candy Lisbeth Yshuiza Tenazoa y Leandro Edgar Perez Ramos, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 6:00 p.m. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Leydi Pérez Guimaraez — Presidenta

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes — Miembro

Mag. Roger Lozano Ruiz — Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía — Asesor

Bach. Leandro Edgar Perez Ramos — Tesista

Bach. Candy Lisbeth Yshuiza Tenazoa — Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0785-2023.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022."

Autor(es)	:	**YSHUIZA TENAZOA, CANDY LISBETH**
		PÉREZ RAMOS, LEANDRO EDGAR
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 29/12/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Leandro Edgar Pérez Ramos

Autor de la tesis titulada : Gestión de Talento Humano y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Año 2022

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Mg. Jonel Raul Manzano Mejía

Facultad: CS Economicas Administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 06 / 2024

Email: perezramosleandro@gmail.com Firma:

Teléfono: 916849877 DNI: 75724916

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Candy Lisbeth Yshuiza Tenazoa

Autor de la tesis titulada: Gestion De Talento Humano y su Incidencia En La Gestion Administrativa De la Municipalidad Distrital De Yarinacocha, Año 2022

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Mg. Jonel Raul Manzano Mejia

Facultad: CS. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administracion

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoria y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 06 / 2024

Email: Eficrismar16@gmail.com Firma:

Teléfono: 907930857 DNI: 72150812

DEDICATORIA

Quiero dedicar la presente investigación de tesis a nuestras familias allegadas y amigos, quienes nos inspiran y nos enseñan a seguir adelante, ya que el camino para nuestro desarrollo profesional recién comienza.

Los tesistas.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad Nacional de Ucayali por compartirnos los conocimientos y valores que posee cada profesional, y por los maravillosos 5 años de estudio dentro de sus instalaciones que se vivieron gratas experiencias.

Agradecer a la facultad ciencias económicas, administrativas y contables, en especial a la escuela profesional de administración, quien nos brindó con docentes especializados en la materia de la administración, quienes nos proveyeron de conocimientos en el aprendizaje.

Agradecer a nuestro asesor, quien nos apoyó con las pautas y previamente algunas recomendaciones en esta investigación de tesis.

Los tesistas.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xvi
ABSTRACT xvii
INTRODUCCIÓN xviii
CAPITULO I: Planteamiento Del Problema 19
1.1. Descripción del problema 19
1.2. Formulación del Problema 21
1.2.1. Problema general. 21
1.2.2. Problemas específicos 21
1.3 Objetivos 21
1.3.1 Objetivo general 21
1.3.2 Objetivo específicos 22
1.4 Hipótesis 22
1.4.1 Hipótesis general 22
1.4.2 Hipótesis especificativo 22
1.5. Variables 23
1.6. Operacionalización de variables 23
1.7. Justificación e importancia 24
1.7.1. Justificación teórica 24
1.7.2. Justificación metodológica 24
1.7.3. Justificación práctica 24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 25
2.1. Antecedentes 25
2.1.1. Antecedentes internacionales 25
2.1.2. Antecedentes Nacionales 26
2.2. Bases teóricas 28
2.2.1. Variable 1: gestión de talento humano 28
2.2.1.1. Concepto de la variable gestión talento humano 28
2.2.1.2. Teoría de la gestión talento humano 28
2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de la variable gestión talento humano 35
2.2.2. Variable 2: gestión administrativa 37
2.2.2.1. Concepto de la variable gestión administrativa 37
2.2.2.2. Teoría de la gestión administrativa 38
2.2.2.3. Concepto de las dimensiones de la variable de gestión administrativa 40

2.3. Definición de términos básicos **41**
CAPITULO III: MARCO METODOLOGÍCO **44**
3.1. Método de investigación **44**
3.1.1. Tipo de investigación 44
3.1.2. Nivel de investigación 44
3.1.3. Diseño de investigación 44
3.2. Población y muestra **45**
3.2.1. Población 45
3.2.2. Muestra 46
3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos **47**
3.4. Procedimiento de recolección de datos **47**
3.5. Tratamiento de los datos **47**
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN **49**
4.1 Análisis estadístico **49**
4.1.1. Análisis inferencial 49
4.1.2. Análisis descriptivo 56
4.2. Discusión de resultados **96**
CONCLUSIONES **99**
RECOMENDACIONES **100**
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS **101**
ANEXOS **108**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^0 1**:** Operacionalización de las variables **23**

Tabla N^0 2**:** Representación de la cantidad de trabajadores entre nombrados y contratados de la municipalidad **46**

Tabla N^{0}3: Fiabilidad de los cuestionarios..... **49**

Tabla N^{0}4: Prueba de normalidad de las variables..... **49**

Tabla N^{0}5: Correlación entre Gestión de talento humano y Gestión administrativa **50**

Tabla N^{0}6: Correlación entre Planificación de políticas de recursos humanos y Gestión administrativa..... **51**

Tabla N^{0}7: Correlación entre Gestión del desarrollo y la capacitación y Gestión administrativa..... **52**

Tabla N^{0}8: Correlación entre Gestión de rendimiento y Gestión administrativa **53**

Tabla N^{0}9: Correlación entre Gestión de compensación y Gestión administrativa..... **54**

Tabla N^{0}10: Correlación entre Gestión de talento humano y Gestión administrativa **55**

Tabla N^{0}11: V1-D1, sobre Estrategia, política y procedimiento, p.1..... **56**

Tabla N^{0}12: V1-D1, sobre mapeo de puestos, p.2 ..... **57**

Tabla N^{0}13: V1-D1, sobre formulación de necesidad del personal, p.3 ..... **58**

Tabla N^{0}14: V1-D1, sobre Planificación de Recursos Humanos, p.4. ..... **59**

Tabla N^{0}15: V1-D2, sobre el cumplimiento de capacitación, p.5. ..... **60**

Tabla N^{0}16: V1-D2, sobre la evaluación de la capacitación, p.6. ..... **61**

Tabla N^{0}17: V1-D2, sobre progresión en la carrera, p.7. ..... **62**

Tabla N^{0}18: V1-D2, sobre la existencia de discriminación respecto a la progresión de carrera en la entidad, p.8. ..... **63**

Tabla N^{0}19: V1-D3, sobre planificación de recursos humanos para desarrollar sus habilidades, p.9. ..... **64**

Tabla N^{0}20: V1-D3, sobre planificación respecto al plan anual de evaluaciones, p.10. ..... **65**

Tabla N^0 21: V1-D3, sobre evaluación respecto al plan de mejora para el rendimiento del personal, p.11. ..... **66**

Tabla N^0 22: V1-D3, sobre evaluación respecto a la meritocracia, p.12. ..... **67**

Tabla N^0 23: V1-D4, sobre la administración de compensaciones, p.13. ..... **68**

Tabla N^0 24: V1-D4, sobre administración de compensación se encuentra actualizado las planillas, p.14. ..... **69**

Tabla N^0 25: V1-D4, sobre administración de pensiones actualizados, p.15. ..... **70**

Tabla N^0 26: V1-D4, sobre control de los registros de pensionistas otorgados, p.16. ..... **71**

Tabla N^0 27: V1-D5, sobre Relaciones laborales individuales y colectivas, p.17. ..... **72**

Tabla N^0 28: V1-D5, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, p.18. ..... **73**

Tabla N^0 29: V1-D5, sobre Comunicación interna, p.19. ..... **74**

Tabla N^0 30: V1-D5, sobre Cultura y clima organizacional, p.20. ..... **75**

Tabla N^0 31: V2-D1, sobre si se Define objetivos para el plan estratégico, p.1. ..... **76**

Tabla N^0 32: V2-D1, sobre si se Proyecta metas para mejorar la gestión, p.2. ..... **77**

Tabla N^0 33: V2-D1, sobre Usa recursos, p.3. ..... **78**

Tabla N^0 34: V2-D1, sobre Programas de actividades, p.4. ..... **79**

Tabla N^0 35: V2-D1, sobre Programa actividades para lograr las metas, p.5. ..... **80**

Tabla N^0 36: V2-D2, sobre Áreas de trabajo, p.6. ..... **81**

Tabla N^0 37: V2-D2, sobre perfil de puesto en el área de trabajo, p.7 ..... **82**

Tabla N^0 38: V2-D2, sobre funciones establecidas según las tareas, p.8. ..... **83**

Tabla N^0 39: V2-D2, sobre tareas asignadas son organizadas, p.9 ..... **84**

Tabla N^0 40: V2-D2, sobre claridad en la unidad de mando, p.10 ..... **85**

Tabla N^0 41: V2-D3, sobre el liderazgo dentro del procedimiento administrativo de RR.HH., p.11 ..... **86**

Tabla N^0 42: V2-D3, sobre liderazgo en la dirección de logros, p.12 ..... **87**

Tabla N^0 43: V2-D3, sobre liderazgo para tomar decisiones, p.13 ..... **88**

Tabla N^0 44: V2-D3, sobre trabajos en equipo, p.14 ..... **89**

Tabla N^0 45: V2-D3, sobre comunicación fluida, p.15 ..... **90**

Tabla N^0 46: V2-D4, sobre la función de cada trabajador, p.16 ..... **91**

Tabla N^0 47: V2-D4, sobre si cumple las tareas planificadas, p.17 ..... **92**

Tabla N^0 48: V2-D4, sobre la toma de decisiones se optimiza, p.18 ..... **93**

Tabla N^0 49: V2-D4, sobre si se encuentra orientada a la mejora continua de los colaboradores, p.19. ..... **94**

Tabla N^0 50: V2-D4, sobre si se realiza control con los recursos, p.20. ..... **95**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N^0 1**:** Sistema de gestión del talento humano **32**

Figura N^0 2**:** Subsistema de inclusión **33**

Figura N^0 3**:** Subsistema de vinculación **34**

Figura N^0 4**:** Diseño de las correlaciones **45**

Figura N^0 5: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman. **50**

Figura N^0 6: Gráfico de la evaluación realizada sobre las políticas y procedimientos **56**

Figura N^0 7: Gráfico sobre el nivel de puesto **57**

Figura N^0 8: Gráfico sobre el nivel de formulación efectuadas para conocer las necesidades del personal **58**

Figura N^0 9: Gráfico sobre el nivel de actualizaciones y cumplimiento del Mof y Rof. **59**

Figura N^0 10: Gráfico sobre el nivel de cumplimiento en la capacitación **60**

Figura N^0 11: Gráfico sobre el nivel de evaluación de la capacitación **61**

Figura N^0 12: Gráfico sobre nivel de progresión en la carrera **62**

Figura N^0 13: Gráfico sobre nivel discriminación respecto a la progresión de carrera en la entidad **63**

Figura N^0 14: Gráfico sobre nivel de planificación de recursos humanos para desarrollar las habilidades. **64**

Figura N^0 15: Gráfico sobre nivel de planificación respecto al plan anual de evaluaciones **. 65**

Figura N^0 16: Gráfico sobre nivel de evaluación respecto al plan de mejora para el rendimiento del personal **66**

Figura N^0 17: Gráfico sobre nivel de evaluación respecto a la meritocracia **67**

Figura N^0 18: Gráfico sobre nivel de administración de compensaciones. **68**

Figura N^0 19: Gráfico sobre nivel de administración de compensación se encuentra actualizado las planillas **69**

Figura N^0 20: Gráfico sobre nivel de administración de pensiones actualizados **70**

Figura N^0 21: Gráfico sobre nivel de control de los registros de pensionistas otorgados **71**

Figura N^0 22: Gráfico sobre nivel de Relaciones laborales individuales y colectivas **72**

Figura N^0 23: Gráfico sobre nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo **73**

Figura N^0 24: Gráfico sobre nivel de Comunicación interna **74**

Figura N^0 25: Gráfico sobre nivel de Cultura y clima organizacional..... **75**

Figura N^0 26: Gráfico sobre nivel de objetivos para el plan estratégico **76**

Figura N^0 27: Gráfico sobre nivel de si se Proyecta metas para mejorar la gestión..... **77**

Figura N^0 28: Gráfico sobre nivel de utilización de recursos..... **78**

Figura N^0 29: Gráfico sobre nivel de programas de actividades **79**

Figura N^0 30: Gráfico sobre nivel de Programa actividades para lograr las metas **80**

Figura N^0 31: Gráfico sobre nivel de Áreas de trabajo..... **81**

Figura N^0 32: Gráfico sobre nivel de perfil de puesto en el área de trabajo **82**

Figura N^0 33: Gráfico sobre nivel de funciones establecidas según las tareas **83**

Figura N^0 34: Gráfico sobre nivel de tareas asignadas son organizadas..... **84**

Figura N^0 35: Gráfico sobre nivel de claridad en la unidad de mando **85**

Figura N^0 36: Gráfico sobre nivel de liderazgo dentro del procedimiento administrativo de RR.HH. **86**

Figura N^0 37: Gráfico sobre nivel de liderazgo en la dirección de logros **87**

Figura N^0 38: Gráfico sobre nivel de liderazgo para tomar decisiones..... **88**

Figura N^0 39: Gráfico sobre nivel de trabajos en equipo..... **89**

Figura N^0 40: Gráfico sobre nivel de comunicación fluida..... **90**

Figura N^0 41: Gráfico sobre nivel de función de cada trabajador..... **91**

Figura N^0 42: Gráfico sobre nivel de tareas planificadas y cumplidas..... **92**

Figura N^0 43: Gráfico sobre nivel de la toma de decisiones se optimiza..... **93**

Figura N^0 44: Gráfico sobre nivel de orientada a la mejora continua **94**

Figura N^0 45: Gráfico sobre nivel de control con los recursos **95**

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de Consistencia **109**

Anexo N°2: Cuestionario Gestión de Talento Humano **111**

Anexo N°3: Cuestionario Gestión Administrativa **112**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la gestión de talento humano y su incidencia en la efectividad de la gestión de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Para ello, se efectuó la siguiente metodología: es de tipo descriptivo, nivel correlacional y con diseño no experimental - transversal. La técnica e instrumento fueron la encuesta y el cuestionario. Por consiguiente, en el resultado muestra que entre Gestión de talento humano y Gestión administrativa es 0.608, esto representa que la fuerza de correlación se considera “alta” y con el Sig. 0.000; donde concluye que la Gestión de talento humano incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

Palabra clave: Gestión de talento humano, gestión administrativa, municipalidad distrital de Yarinacocha y objetivos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the human talent management and its impact on the effectiveness of the management of the district municipality of Yarinacocha, 2022. For this purpose, the following methodology was used: it is level descriptive, type correlational and with a non-experimental - transversal design. The technique and instrument were the survey and the questionnaire. Consequently, the result shows that the correlation between Human Talent Management and Administrative Management is 0.608, which represents that the correlation strength is considered "high" and with the Sig. 0.000; where it concludes that Human Talent Management has a significant impact on the administrative management of the district municipality of Yarinacocha, 2022.

Keywords: Human talent management, administrative management, district municipality of Yarinacocha and objectives.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación posee dos variables: gestión de talento humano y gestión administrativa, de las cuales, (Zayas Barreras, 2020) “el talento humano y su gestión han tomado gran influencia dentro de la administración del recurso humano o capital humano, pues es una de las estrategias para generar valor a las acciones y procesos de la empresa, así como convertirse en una ventaja competitiva. El capital intelectual es la mayor fuerza que impulsa a las organizaciones, dotada de capacidades que le hace enfrentar desafíos, por ello es necesario que no solo intervenga en la ejecución de acciones sino en el diseño de los planes estratégicos” (p.10). Por lo tanto, se tomó como dimensiones la Planificación de políticas de recursos humanos, Gestión del desarrollo y la capacitación, Gestión de rendimiento, Gestión de compensación y Gestión de las relaciones humanas y sociales

Respectivamente, la gestión administrativa desde el punto de vista de Luna Sono & Luna Hernández (2021) “Gestión Administrativa Municipal, es hoy un factor clave en el desarrollo de las instituciones de gobiernos locales, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu del desenvolvimiento de las actividades administrativas internas de las municipalidades” (p.1). En efecto, las dimensiones de la gestión administrativa conforman la planificación, organización, dirección y control.

Por otra parte, el proyecto se encuentra dividido en 4 capítulo, las cuales el capítulo 1: conforma la descripción del problema y su planteamiento; el segundo capítulo conforma el marco teórico donde encontraremos los conceptos de las variables y sus enfoques respectivos; en el capítulo 3 están la metodología de la investigación, y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Romero & Salcedo (2019) menciona que una entidad pública en Colombia, observó que la gestión de talento humano se refleja que el personal no se encuentra inmerso ni participa activamente en la mejora continua en el sistema de gestión de calidad implementado. No obstante, existe desmotivación y falta de compromiso, también se percibe que trabajan por cumplimiento con las actividades, adicional a esto, los funcionarios cuando llegan a retirarse de su cargo no deja algunos documentados escritos o pautas para el seguimiento y desarrollo de las actividades que puedan realizar otro personal nuevo de esta manera que pueda la institución dar continuidad del trabajo, y esto representa una perdida de tiempo, por ello se hace necesario replantear las estrategias de gestión de talento humano, ya que entre las incidencias mostradas existe que el personal no se siente suficientemente comprometido e involucrado con su deber, algunos no cuentan con competencias necesarias y no hay suficiente cohesión para aclarar con los objetivos institucionales (pp. 4-5).

Asimismo, Oropeza (2021) menciona que la municipalidad distrital de la Punta-Callao se ha evidenciado que la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad ha presentado inconvenientes tales como la desunión en equipo, ya que no logran alcanzar los objetivos de la entidad; el personal administrativo no se encuentra debidamente preparado y motivado; falta de oportunidades para el desarrollo y avance personal y profesional del trabajador; existencia de un ambiente laboral no adecuado; falta de flexibilidad en los horarios y permisos; los de personal no se encuentra aptos para adecuarse a los cambios que genere la institución; carencia de lineamientos éticos y falta de responsabilidad con la sociedad (p.2).

De igual manera, se viene efectuando dichos problemas en la municipalidad distrital de Yarinacocha respecto a la gestión de talento humano en donde se observa que existe falta de personal especializado para las áreas específicas, falta de

reconocimiento y motivación, poca capacitación a los trabajadores. Además de ello se han reportado atrasos en el trabajo, no obstante, la selección del trabajar debe pasar por un filtro que muestre la competitividad del trabador; sin embargo, esto no llega a suceder, ya que muchas veces las personas nuevas que ingresan no cuentan con el perfil adecuado en conocimiento y experiencia para realizar dichas labores de la municipalidad, muchas de estás personas solo llegan debido a sus allegados o por favores políticos efectuados durante la campaña del alcalde. En efecto, este problema afecto de manera directamente la competencia laboral dentro de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

Bautista & Delgado (2020) menciona que la gestión administrativa de las municipalidades en México son fundamentales para la efectividad de la institución, de esta manera proteger los bienes estales y el adecuado manejo de los fondos para el bien común de la ciudadanía. Por ello es necesario efectuar un manejo óptimo, entre los problemas que persisten son: mantener un control sobre sus actividades de manera que optimice los procesos, esto hace que repercute la medición de los resultados de su labor, por otro lado, algunos no tienen en claro sus responsabilidades según sus cargos otorgados dejando así las labores inconclusas, adicional a ello, la falta en equipo y la falta de participación en el desarrollo de actividades es escaso (pp.1739-1740).

Villegas (2019) menciona que en la municipalidad provincial de Anta-Cusco se ha visto envuelto en una situación difícil a nivel administrativo, debido a una inadecuada gestión que realizaba la institución durante los últimos años, se puede decir que no tomaron la importancia de implementar la gestión administrativa que facilite ejecutar y desarrollar sus actividades. La ausencia de una buena gestión administrativa afecta los requerimientos de los trabajadores y por ende la ineficiencia de la institución. Afectando la prestación de servicio hacia los ciudadanos. Entre los problemas que cuenta la municipalidad están las planeaciones desactualizadas, desconocimiento de los objetivos institucionales, los instrumentos de gestión no aportan a realizar las operaciones de la entidad y el nivel de control no cuenta con estándares para contrastar el desempeño de

las funciones y labores, todo ello repercute al servidor y funcionarios ocasionando atrasos (p.13-14).

De la misma manera, se viene dando en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el ámbito de la gestión administrativa, casos como planeamientos estratégicos inoperativos, falta de objetivos congruentes, desorientación del trabajador en su área de trabajo, comunicación entre los participantes disfuncional, por todo ello y por otros problemas se desarrolla el presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

- ¿Cómo influye la gestión de talento humano y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye la planificación de políticas de recursos humanos y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?
- ¿Cómo influye la gestión del desarrollo y la capacitación con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?
- ¿Cómo influye la gestión de rendimiento y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?
- ¿Cómo influye la gestión de compensación y la gestión admirativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?
- ¿Cómo influye la gestión de las relaciones humanas y sociales con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la Gestión de talento humano y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

1.3.2 Objetivo específicos

- Evaluar la planificación de políticas de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Evaluar la gestión del desarrollo y la capacitación si incide en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Conocer la gestión de rendimiento y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Determinar la gestión de compensación y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Evaluar la gestión de las relaciones humanas y sociales si incide con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

- La Gestión de talento humano incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

1.4.2 Hipótesis especificativo

- La planificación de políticas de recursos humanos incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- La gestión del desarrollo y la capacitación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- La gestión de rendimiento incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- La gestión de compensación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- La gestión de las relaciones humanas y sociales incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

1.5. Variables

- **1.5.1. *Variable1*:** Gestión de talento humano
- **1.5.2. *Variable 2*:** Gestión administrativa

1.6. Operacionalización de variables

Tabla N^0 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
V 1. Gestión de talento humano	Planificación de políticas de recursos humanos	• Estrategia, Política y Procedimientos • Planificación de Recursos Humanos.	Para medir se tomará en cuenta la escala ordinal del 1 al 5 como: Nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre siempre (5)
	Gestión del desarrollo y la capacitación	• Capacitación • Progresión en la carrera	
	Gestión de rendimiento	• Planificación • Evaluación	
	Gestión de compensación	• La administración de compensaciones • La administración de pensiones • Relaciones laborales individuales y colectivas	
	Gestión de las relaciones humanas y sociales	• Seguridad y Salud en el Trabajo • Bienestar social • Cultura y clima organizacional • Comunicación interna	
V 2. Gestión administrativa	Planificación	• Proyecta metas. • Define objetivos. • Usa recursos. • Programa actividades	
	Organización	• Áreas de trabajo. • Tareas. • Personal adecuado.	
	Dirección	• Liderazgo. • Comunicación fluida. • Trabajo en equipo.	
	Control	• Mide resultados • Mejora continua	

Nota. Matriz de consistencia

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación teórica

Se justifica teóricamente, ya que la investigación teórica es fundamental para adquirir conocimiento y comprender las teorías relacionadas con la gestión del talento humano y su impacto en la administración de la municipalidad distrital de Yarinacocha. Estas teorías pueden ser utilizadas como base para futuros trabajos de investigación.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación proporciono información que permitió a la comunidad científica contactar los procedimientos del método científico en general, la utilización de técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta, para conocer la gestión de talento humano y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, las mismas que puede ser utilizadas y referenciadas en futuras investigaciones.

1.7.3. Justificación practica

Desde el punto de vista práctico, el desarrollo de la investigación tiene un importante aporte a la comunidad científica regional, ya que permitía recopilar información con respecto al conocimiento sobre la gestión de talento humano y la gestión administrativa. No obstante, sirvió también para que los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, alcancen como meta final una mejora en su gestión con el personal del establecimiento, generando personas competentes, en efecto, sirvió como insumo para solucionar los problemas relacionados con el tema de manera que exista una mejora continua en la gestión de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Garzozi et al. (2021) investigación en Ecuador sobre *"desarrollo de estrategias mediante cuadro de mando integral para la gestión del talento humano y el desempeño administrativo en las empresas hoteleras de la provincia de santa Elena*". Concluyó que para una correcta gestión administrativa en el talento humano de la empresa primeramente se debe de generar un alto impacto en sus procesos, tales como la aplicación de cuadro de mando integral para establecer estrategias adecuadas en la toma de decisiones. Se puede decir que la gestión de talento humano junto con la gestión administrativa debe de estar direccionados de forma efectiva en el trabajador por consiguiente ambos tiene una relación significativa (Garzozi et al., 2021, pp.107-115).

Jaimes et al. (2016) investigación realizada en Colombia sobre *"factores* psicosociales *que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa distraves S.A.-Cúcuta"*. Concluyó que los resultados reflejaron manifestaciones físicas y psicológicas asociadas a la falta de capacitación, causando que los trabajadores no estén en las mejores condiciones para desarrollar sus actividades, la disponibilidad de recursos, la condición de sus puestos, en cuanto a la administración y gestión de la empresa. Asimismo, los factores Psicosociales que compete a la empresa y más el desarrollo de ambas áreas de gestión de talento humano y administrativo ya que ambos proporcionan un valor frente a la competitividad, ante esto se puede decir que tienen una relación significativa (Jaimes et al., 2016, pp.23-26).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Tello (2021) a partir de su investigación sobre *"la gestión del talento humano se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª brigada de infantería del* ejército *del Perú, Trujillo – 2020".* Concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano con la gestión administrativa, no obstante, estos resultados mostraban de acuerdo a la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman de r=0,27 entre las variables una asociación moderada de correlación con el nivel de significativa entre 0.003<0,05 (Tello, 2021, p.9).

Dávila Marin (2018) investigación titulada "Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos, en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022". Concluyó que el plan de estratégico de recursos humanos se busca ampliar el campo de acción del área, incorporando estrategias y herramientas innovadoras acordes al enfoque actual de la gestión del talento humano en las organizaciones. Se desarrollará al personal y se elaborará planes de sucesión acordes a las necesidades actuales (Dávila Marin, 2018, p.49).

Asimismo, De la Cruz Laurenano & Curi Orezano (2022) investigación titulada "Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo". Concluyó que la Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un "r" = 0,992, lo cual nos permite aseverar que, a mayor planificación estratégica, existirá mayor gestión de los recursos humanos (De la Cruz Laurenano & Curi Orezano, 2022, p.64).

Sánchez Rojas (2019) en su tesis "El fondo de compensación municipal y su incidencia en la gestión de la municipalidad provincial de huamanga, 2016". Concluye que el 90% consideran que el Fondo de Compensación Municipal incide en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga, en tanto el 10% de los encuestados consideran que el Fondo de Compensación Municipal no incide en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga. Entonces se puede apreciar una tendencia mayorista del 90%

de los encuestados consideran que el Fondo de Compensación Municipal incide en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga (p.38).

Yupanqui, (2021) en su investigación sobre *"la gestión del talento humano y su influencia en los procesos administrativos de la municipalidad provincial de Chincheros-Apurímac*". Concluyó que las relaciones humanas y sociales en un centro de labores influyen en los procesos administrativos, asimismo, un 45.30% considera que un buen clima laboral motiva y logra la satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, en su productividad, un 29.30% considera que las condiciones de trabajo influyen al momento de ejercer las funciones; en lo que respecta los análisis de datos el análisis estadístico arrojó que se acepta la hipótesis específica H2, observándose una significancia de 0,007 (Yupanqui, 2021, p.39).

Sotelo (2019) investigación sobre "*gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la red 14, UGEL 06, vitarte-2018*". Concluyó que hallo una positiva débil relación entre la gestión del desarrollo y la capacitación y la gestión administrativa con un indicado de Rho de Spearman 0.189, no obstante, esto muestra que el docente no tiene interés por su capacitación y desarrollo profesional, siendo así que los directivos al buscar oportunidades y estrategias para realizar capacitaciones y desarrollo profesional a su trabajador (Sotelo, 2019, p.62).

Reyna, (2017) mediante su investigación sobre "*gestión de personal en la ley SERVIR y los procesos administrativos disciplinarios en la municipalidad de Rímac*". Concluyó que existe una correlación en grados aceptables entre la gestión de rendimiento y la gestión administrativa de las cuales fueron determinadas a partir del Rho de Spearman con el valor de 0.623 significado que dice que la relación entre ambos variables es de manera positiva de $p<0.01$ lo cual esto rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva (Reyna, 2017, p.73).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: gestión de talento humano

2.2.1.1. Concepto de la variable gestión talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2020) “la gestión talento humano viene hacer la aplicación de modelos y conceptos de la moderna gestión humana en las organizaciones, es decir, una forma de desarrollar, empoderar, orientar y apalancar a las personas. Se puede decir que los trabajadores y las organizaciones van conformar la gestión de talento humano” (p.8).

No obstante, Chiavenato(2020) también menciona que la gestión del talento humano se encuentra relacionada con la misión, visón del futuro, mentalidad, cultura corporativa y valores que son predominados en la organización, asimismo, la GTH es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos y que se ocupa de aumentar el capital humano de las organizaciones, es el elemento fundamental en el capital intelectual y la base de su éxito en virtud de las ventajas competitivas para el negocio, cada persona posee un talento si bien es cierto la GTH pretende ayudar al administrador a desempeñar de manera correcta las funciones de manera que alcancen objetivos propuestos y agregue valor a la organización(pp.10-13).

2.2.1.2. Teoría de la gestión talento humano

a) Modelo de gestión del talento humano

Según (Chiavenato, 2009, como se citó en Ángel et al., 2019) la gestión de talento humano es el área que construye talentos por medio de un conjunto de proceso, a su vez se alinea al capital humano de la organización. Para (Eslava, 2004, como se citó en Ángel et al., 2019), La GTH posee un enfoque estratégico de dirección la cual tiene como objetivo obtener el máximo rendimiento de la organización, mediante acciones dirigidas en el conocimiento, capacidades y habilidades para la obtención de resultados. Entonces es aquí donde se emplea este modelo de GTH, (Solano, 2010, como se citó en Ángel et al., 2019), mencionando que, al ser cubiertos los requerimientos por lo menos mínimos, pueden conducir a la satisfacción de los clientes, con las gestiones de calidad, seguridad

y salud. Lo que dará un diagnóstico inicial, requisitos legales, establecimiento aspectos significativos en el área de trabajo (pp.141-142).

Por ello (Chiavenato, 2002, como se citó en Figueroa, 2019) hace referencia a seis procesos principales para gestionar recursos humanos, los cuales son: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de persona, las cuales Figueroa (2019) mencionan:

- El primer proceso son la admisión de personas, las cuales vienen a hacer la división de reclutamiento y selección del personal, aquí se determinará a las personas que van a trabajar para la organización. Dicho proceso también se le conoce como provisión de personal o suministro de personal
- El segundo proceso viene hacer la aplicación de personas, en esto se refieren a los cargos y salarios a tratar, de las cuales se fijarán las funciones, cargo o acciones que desarrollarán en organización, como también involucrara la evaluación de desempeño
- El tercer proceso viene hacer la compensación de las personas, aquí se menciona acerca del otorgamiento de beneficios sociales, una manera para estimular a los colaboradores
- El cuarto proceso es el desarrollo de persona, en este proceso se lleva a cabo acciones de capacitación, que van enfocados al desarrollo del personal, aquí se instruirá y acrecentará el proceso competitivo individual
- El quinto proceso se refiere al mantenimiento de personas, que van relacionadas con las actividades de higiene y seguridad, en este proceso trata de brindar mejores condiciones en el ambiente laboral como la limpieza, el orden, la seguridad
- El sexto y último proceso son la evaluación del personal, que realizaran técnicas para controlar los movimientos del personal, como información de logro, datos del personal entre otros (p.24).

b) Teoría filosófica de la gestión del talento humano

(Vallejo, 2016, como se citó en Romero, 2019) menciona que el comportamiento de los trabajadores se basa en presunciones entre ellos mismos, los cuales pueden ser:

- La confianza que se puede tener en la en la empresa
- El agrado o desagrado de las funciones laborales
- El aporte relacionado a la innovación y recomendaciones
- El comportamiento de ellos mismos
- La manera de tratar de los gerentes hacia ellos (p.26).

Asimismo, (Vallejo, 2016, como se citó en Romero, 2019) la filosofía de la gestión talento humano muestra el contexto de la contratación, las capacitaciones que se brinda, el entorno institucional los beneficios del personal, todo ellos son parte de la filosofía. Dichas filosofías sobre el talento humano son elementales para el trabajador. Entre los que menciona acerca de la GTH se encuentra en Douglas McGregor referente a las teorías X y la teoría Y (p.27)

Teoría X según Romero (2019) sostiene las siguientes posiciones:

- El ser humano promedio manifiesta una negatividad intrínseca relacionada al trabajo y lo eludirá si está en su capacidad
- Debido a las actitudes de rechazo, la gran parte de los trabajadores sus actitudes son forzadas, monitoreadas, direccionadas t atemorizadas con sanciones, esto se lleva para promover un desempeño adecuado
- El ser humano promedio opta por ser conducidos y así omitir responsabilidades (p.27).

Teoría Y según Romero (2019) sostiene las siguientes suposiciones:

- Los colaboradores se sentirán más incentivados al complacer sus exigencias vinculadas al éxito, afecto y autorrealización
- El ser humano promedio no elude el trabajo

- El ser humano promedio se instruye en circunstancias adecuadas a obtener y explorar responsabilidades dentro del trabajo
- La inspección externa y las atemorizaciones de las sanciones no son necesarios para que el trabajar ejerza un desempeño adecuado dirigido a las metas de la empresa
- Presenta iniciativa
- Presenta habilidad de resolver deficiencias organizacionales a través de la innovación, destreza e inteligencia (p.27).

Por otra parte, la GTH de Rensis Likert es que existe dos clases de sistemas que son fundamentales el sistema I y IV (p.28):

(Vallejo, 2016, como se citó en Romero, 2019) El sistema I expone las siguientes posiciones:

- La toma de decisiones y el establecimiento de los objetivos organizacionales se efectúan en la jefatura.
- Los trabajadores se ven obligados a realizar sus funciones con miedo, intimidaciones y sanciones.
- Los funcionarios no expresan sentimiento de confianza hacia los colaboradores
- El control se centra únicamente en el departamento de gerencial (p.28)

(Vallejo, 2016, como se citó en Romero, 2019) El sistema IV muestra sus siguientes suposiciones:

- Las funciones de monitoreo están dirigidas primordialmente en las áreas básicas y su colaboración es relevante.
- Los colaboradores muestran incentivos por su intervención y su contribución en la toma de decisiones.
- los gerentes exteriorizan confianza plena en sus trabajadores
- la toma de decisiones esta normalmente esparcido y descentralizado (p.28)

En ese aspecto, el sistema IV y la teoría Y, muestran que la GTH incide de manera positiva en los trabajadores.

c) Sistema de gestión del talento humano (SGTH)

Según Caicedo & Acosta (2012) el SGTH se dice que es el puente que se conecta con el desarrollo humano y el desarrollo organizacional, encargado de disponer condiciones para las personas crezcan dentro de las organizaciones y aporten a la permanencia de ellas (p.110).

De hecho, “un sistema cumple ciertas características que tiene unos insumos de entrada, un proceso y unos resultados, que se sitúan en un ambiente favorable. A continuación, en loa figura 1 se ve reflejada la concepción del sistema y algunos elementos del entorno” (Caicedo & Acosta, 2012, p.110).

Figura N^0 1

Sistema de gestión del talento humano



Nota: el grafico representa el sistema de talento humano. Tomado de *Caicedo & Acosta* (2012), (p110)

Seguidamente con Caicedo & Acosta (2012) menciona que el SGTH se divide en varios subsistemas, entre ellas la de inclusión, encargado de seleccionar personas idóneas para la entidad de acuerdo al perfil establecido. Este incluye distintas acciones de forma secuencial que ayudaran al logro de objetivos. Seguidamente, en la siguiente

figura se muestra un diagrama del subsistema las herramientas de apoyo y los elementos que lo afectan (p.110).

Figura N^0 2

Subsistema de inclusión



Nota: el grafico representa el subsistema de inclusión.
Tomado *de Caicedo & Acosta* (2012), (p110)

Aportando al desarrollo organizacional en distintas fases, cuando se identifica el perfil de la persona que se establecen los medios correspondientes poder identificar a los candidatos sale más transparente y adecuado (Caicedo & Acosta, 2012, p.111).

Por otra parte, el desarrollo humano, son reflejadas como una oportunidad para las personas de la organización ya sea para ascender, el subsistema de vinculación hace referencia a las personas nuevas que llegan a la organización para que luego puedan tener de manera favorable en su recibimiento u trato respetable, en la siguiente figura se muestra el proceso de la vinculación, este subsistema acaba cuando se termina el periodo de prueba, mientras tanto pasan por una evaluación (Caicedo & Acosta, 2012, p.111).

Figura N^0 3

Subsistema de vinculación



Nota: el grafico representa el subsistema de vinculación. Tomado de *Caicedo & Acosta* (2012), (p111)

El tercer subsistema es el desarrollo del ser humano en la organización encargado de ofrecer capacitación a la persona de manera que desempeñe eficientemente en el cargo y logre realizar los objetivos, este subsistema para llevar a cabo debe de iniciar con la formación de líderes dentro de la organización y encontrar herramientas para el desarrollo de las competencias de trabajo en equipo, comunicación, negociación a través de entrenamientos y enseñanzas, estrategias como el empoderamiento, coaching, motivación y la comunicación asertiva, alineados a los objetivos (Caicedo & Acosta, 2012, p.111).

Por lo tanto, el desarrollo organizacional y el desarrollo humano se percibe en el tercer subsistema. Y para finalmente respecto al subsistema final la evaluación del desempeño consta en realizar periódicamente mediciones enfocado a los resultados que se emplea para mejorar los planes, y sean de esta forma más eficiente.

2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de la variable gestión talento humano

a) Planificación de políticas de recursos humanos

Con respecto a las políticas de recursos humanos, se puede decir que son importantes para que las labores se desarrollen de manera eficiente y así alcanzar los objetivos propuestos por la organización. Además, las políticas proporcionan como una guía que traza las acciones que se realizaran y ayuda ante las dificultades que pueda ocurrir. Por lo tanto, las políticas van orientadas a los trabajadores que describe ciertos factores de policías administrativas que será útil en su desarrollo que son alusivo al movimiento del personal como prestación de servicio, contrato, finiquito, gratificación anual, jornada de trabajo, salario, prima vacacional, etc.

No obstante, podemos decir que la planificación de recursos humanos tiene como fin garantizar las necesidades de los colaboradores de manera constante y adecuada, que se pueda observar el desarrollo de las competencias y capacidades del equipo de trabajo, por ello se puede decir que la planificación de recursos humanos engloba mecanismo para que el trabajador pueda cumplir con los objetivos de la organización.

b) Gestión del desarrollo y la capacitación

Jaime & Horacio (2008) dentro de este marco encontraremos que la gestión del desarrollo y la capacitación se contextualizan la productividad, la satisfacción y capacitación continua, los problemas que se presentan en el trabajo cotidianamente hace que el personal se encuentre apto para enfrentar situaciones de su adversidad es por ello mejorar el desempeño individual, contar con mecanismo para desarrollar habilidades y buscar `personal que sea flexible para el cambio. Y sobre todo solucione problemas dentro de la organización (pp.2-7).

Según (Chiavenato, 2011, como se citó en Díaz & Rivera, 2021) el desarrollo de la capacitación implica un proceso de cuatro etapas

- Detección de las necesidades de capacitación (diagnostico)
- Programa de capacitación para atender las necesidades.
- Implementación y ejecución del programa de capacitación

- Evaluación de los resultados (p.30).

c) Gestión de rendimiento

El rendimiento laboral para Quispe (2020) hace referencia a la labor dentro de un periodo dado y a un trabajador, en donde muestra estándares definidos, en este rendimiento puede ser positivo cuando el impacto de la labor supera lo esperado como también puede ser negativo cuando los resultados no superan lo esperado por la entidad, adicional a ello para llevar a cabo el rendimiento favorable se debe de disponer lo medios proporcionales para lograr lo esperado como una contraprestación económica, no obstante, el rendimiento laboral va asociado en lograr resultados, es decir la eficiencia dentro de la entidad (pp.11-12).

Satos (2011, como se citó en Quispe, 2020) menciona lo importante que es impulsar el rendimiento laboral, por medio de la formación en el personal de competencia laboral, que permita con éxito las labores solicitadas por los directivos de la entidad, el rendimiento lo define como un conjunto de conocimientos, valores, actitudes, sinergia de habilidades, que se entrelazan al desempeño, lo cual es medible y observable para alcanzar metas propuestas (p.13).

d) Gestión de compensación

Con respecto a la gestión de compensación Flores (2018) menciona que es un conjunto de beneficios e ingresos que la organización entrega para contra prestar la colaboración a loa entidad de acuerdo al puesto o función que ocupe. Por ello, la gestión de compensación es parte de la estrategia que son utilizadas en la administración de recursos humanos. Asimismo, proporciona un modelo para poder gestionar lo que es importante para observar las operaciones de gato, el desempeño y productividad de los trabajadores (p.29).

e) Gestión de las relaciones humanas y sociales

Según Manrique & Yance (2021) menciona que el ser humano por naturaleza en la vida cotidiana se es necesario interrelacionarse con sus semejantes. Por ello, las habilidades sociales vienen hacer la predisposición para afrontar situaciones e

interactuar socialmente al relacionarse con las demás personas, con una conducta favorable de una forma efectiva (p.32) Por su parte, Calizaya et al. (2021) las relaciones humanas de los colaboradores en la organización para llevarlas de una manera constructivamente adecuada, se tomará como un desafío ya que existe entre los integrantes cierta desconfianza social e interés personales, esto hace que se debilite las relaciones un manejo adecuado en su gestión será favorable para la organización (p.9).

2.2.2. Variable 2: Gestión administrativa

2.2.2.1. Concepto de la variable gestión administrativa

Para (Campos & Loza, 2011, como se citó en Polo, 2018) se puede decir que cumple un propósito dentro de su papel la gestión administrativa ya que se orienta a construir una sociedad económica deseable, destacada, normas sociales perfeccionadas y un gobierno ágil y eficaz, siendo justamente un reto de la gestión contemporánea (p.15).

Según Castro & Contreras (2019) mencionan que la gestión administrativa son procesos administrativos que están alineados conjuntamente para llevar a cabo la planeación, organización, dirección, coordinación y control. Asimismo, la gestión administrativa está conformada por el capital humano de manera que produzcan un bien o servicio, como también implica motivar y coordinar a la persona para seguir los objetivos de la entidad (p.47).

Según (Chiavenato, 2006, como se citó en Castro & Contreras, 2019) la gestión administrativa es muy importante en las organizaciones ya que reduce costos, mejorar la calidad, obtienen a plazos fijos la producción y entrega un servicio adecuado por parte del personal, llevar una buena gestión se requiere de una gran responsabilidad para ello se asigna a cada miembro de manera que al delegar a cada uno el trabajo se siente menos tedioso, sin embargo siempre se debe de estar monitoreado todo el proceso para que no baje el desempeño y así el rendimiento de la organización(p.52).

2.2.2.2. Teoría de la gestión administrativa

a) Teoría administrativa

Castro & Contreras (2019) de acuerdo a la teoría de la Administración científica planteada por Frederick Taylor acerca del papel del trabajo toma en cuenta la fuerza en donde influyo para el desarrollo de las administraciones en los recursos humanos, la filosofía acerca de la relación del personal en los trabajos va en relación con patrón - empleado que resulta de importancia en la selección de personal (p.53).

La teoría administración científica se basa en un enfoque tecno-ingenieril, en otras palabras, se enfoca en optimizar los recursos en relación con las tareas encomendadas, de manera que pueda generar más eficiencia para las operaciones; con esta teoría se busca dar solución a los problemas que presenta la productividad y eficiencia organizacional

Según (Baigorri, 2004, como se citó en Ortiz, 2018) en la administración científica tiene marca tres puntos: el primero es ineficiencia que se realiza a diario, el segundo para la solución del primero se encuentra en la administración sistemática y no en el personal, y el tercero menciona que el principio de la administración es aplicable a todo tipo de actividad humana, por todo ello la administración se considera como ciencia. Además, (Robins & Coulter, 2005, como se citó en Ortiz, 2018) la administración científica se encuentra cuatro principios.

- La ciencia es establecida para el desarrollo del trabajo en el individuo, una manera para seguir los procesos de las actividades.
- Tener que seleccionar de manera idóneamente clasificada el personal o trabajadores, y siempre ellos se encuentre en constante capacitación-
- Estar pendiente en su necesidad del trabajador, cooperar con ellos, de manera que asegure con los principios de la administración.
- Dividir el trabajo y la responsabilidad de manera igualitaria entre los gerentes y trabajadores (p.13).

b) Teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo

(Rocha et al., 2010, como se citó en Ortiz, 2018) la teoría de las relaciones humanas se da a partir de los ideales de Taylorista y Fayolista de manera que estos proponían un nuevo concepto que el comportamiento humano se basa a partir de incentivos económicos. Por su parte Elton Mayo propone un nuevo concepto del hombre social en donde el comportamiento de estos es partir de la motivación y satisfacción personal (p.15).

En efecto, los estudios proporcionados sobre los recursos humanos fue protagonismo, ya que mantiene una filosofía filantrópica en el aspecto laboral efectuados a los trabajadores de las cuales tomar en cuenta al personal tales como la motivación y el control de su desempeño hace que mejore los procesos de la gestión administrativa.

c) Teoría general de sistemas

Según (Arnold & Osorio, 1998, como se citó en Figueroa et al., 2022) que un sistema se conceptualiza como un conjunto de elementos que están alineados bajo objetivos para el cumplimiento de varios fines de la entidad, por tanto, la teoría general de sistemas de Bertalanffy la cual se encuentra integrada en el conocimiento, que considera aspectos que afecten en el control y también como una oposición al reducimiento, este modelo de permite enfrentar situaciones complejas que se presente dentro de la organización (p.1812).

d) Teoría de recursos y capacidades

De acuerdo a (Quezada, 2004, como se citó en Figueroa et al., 2022), esta teoría muestra como la organización debe de llevarse a cabo para su desarrollo y ventaja competitiva, a través de la optimización en sus diferentes capacidades y recursos que posee. Asimismo, (Fierro & Mercado, 2012, como se citó en Figueroa et al., 2022) los recursos se pueden clasificarse como humanos (que aportan con su habilidad y el trabajo en equipo, la armonía entre el personal) y los organizacionales en donde se presenta la coordinación y ejecución de tareas usando mecanismo como organigramas y la descripción de sus cargos y funciones. Por su parte, las capacidades muestran acciones

las cuales una entidad será capaz de realizar distintos recursos cuya inversión dada sea lo mejor para la gestión (p.1812)

2.2.2.3. Concepto de las dimensiones de la variable de gestión administrativa

a) Planificación

De acuerdo a (Hualpa, 2013 como se citó en Iberico, 2018), la planificación tiene que ver con la realización de actividades a través de planes con el fin de lograr los objetivos. Todo ello hace posible determinar los objetivos, políticas, reglas, programas, presupuestos e incluso en la estrategia, que van de acuerdo a una línea de trabajo a seguir. La planeación ayuda de manera positiva a la eficiencia de los planes, para lograr esto se busca de información e involucrar a los miembros asignados con sus responsabilidades debida (p.21).

b) Organización

Según Castro & Contreras (2019, p.50), la organización se puede referir como un acto de organizar, integrar los recursos humanos, realizando en armar trabajos de equipo con los trabajadores, asignándoles de acuerdo a sus funciones, para mantener el orden se realiza un organigrama concreto en donde muestre el orden de mando puede ser vertical o horizontal, la cuestión es que a través de un organigrama se vera de manera clara la comunicación, también poder ver los logros de la empresa y poder contribuir con los objetivos propuestos, no obstante la organización considera 3 niveles distintos:

- El primer nivel es de manera global en donde la empresa está en su totalidad
- El segundo nivel se encuentra a nivel departamental en donde todos y cada uno de los miembros del departamento.
- El último nivel es de las tareas y operaciones que se enfocan en cada actividad, tarea, operaciones y procedimientos específicos (p.51).

No obstante, la organización se enfoca por tareas, personas y órganos.

- Personas: estos tienen sus propias funciones dentro de la organización, están de acuerdo a sus habilidades, intereses, experiencia, conocimiento.

- Órganos: son aquellos que se encuentran por sus características y objetivos, se encuentra compuesto por grupo de acuerdo al nivel jerárquico.
- Tareas: son los trabajos que realizan el personal, pueden ser diversas las tareas de acuerdo a los procesos de división de la labor, se puede contextualizar hacia una especialización

c) Dirección

Para (Hualpa, 2013, como se citó en Iberico, 2018), la dirección tiene que ver con la ejecución en las actividades, dicha finalidad debe encaminar junto con los colaboradores y a la vez orientadas con las actividades hacia el logro del objetivo. Dichas direcciones muestran un orden para la toma de decisiones, que influirá con los trabajadores para el cumplimiento del objetivo de la organización (p.21).

d) Control

Castro & Contreras (2019) menciona que el control tiene que ver con una evaluación y medición general de las actividades de la organización en busca del desarrollo de manera factible los puntos débiles y así mejorar con la ayuda de estrategias para la mejora continua y lograr objetivos de los planeas planteados, en donde se establece ciertas medidas si en sus actividades se requiera (p.52).

2.3. Definición de términos básicos

a) Habilidad

Según Oropeza (2021), la habilidad consiste en saber hacer, es decir aplicar y utilizar conocimientos para resolver presente y futuros problemas o situaciones, también crear e innovar, la habilidad es la transformación del conocimiento en resultados (p.9).

b) Evaluación

La evaluación son procesos o actividades que busca información con el objetivo de determinar el valor de algo para que después tome decisiones inmediatas.

c) Estrategia

Según Pihuaycho & Flores (2018), las estrategias son como directrices, pautas que se realizan para alcanzar los objetivos en el tiempo de largo plazo, a través de las

estrategias se analiza el entorno de la organización de esta manera poder sobrellevar situaciones cambiantes del mundo moderno (p.26).

d) Capacitación

La capacitación es una forma de herramienta que se emplea a las personas para que aprendan y conozcan temas de acuerdo a las necesidades a mejorar por parte de ellos mismas, con la capacitación se puede adquirir conocimientos y con ello el desarrollo de habilidades, además de modificar comportamientos de la persona o en el caso de la organización con sus trabajadores.

e) Bienestar social

El bienestar social hace énfasis a satisfacer necesidades fundamentales de la sociedad con el objetivo de llevar a cabo en un nivel óptimo la calidad de vida de la población en aspectos de educación, salud, alimentación, vivienda, parte de este bienestar son participes el estado.

f) Clima organizacional

Según Soza (2022) menciona que el clima organizacional es un tema que se debe tomar importante ya que allí se desarrollara el espacio para realizar las labores y actividades de la organización que involucra a todo el personal. Por tanto, dicha atmosfera debe ser la más adecuada, saludable y motivador para que los trabajadores se sientan cómodos y puedan cumplir con los objetivos de la organización, entre las variables que incluye el clima organizacional son la comunicación, los sistemas de recompensa, el estilo de liderazgo, las técnicas, entre otros (p.76).

g) Liderazgo

Según (López, 2017, como se citó en García, 2022) el liderazgo se encuentra compuesto por la estimulación intelectual, la cual está vinculada junto con la capacidad para resolver problemas de una forma creativa e independiente (p.138).

h) Mejora continua

De acuerdo a (Proaño et al., 2017, como se citó en Romero, 2021), la mejora continua es de gran utilidad en la empresa que adoptan para mejorar sus servicios,

productos y en sus procesos, que se encuentran basadas en la innovación progresiva y el aprendizaje, esto lo llevan a cabo con la intención de que la empresa pueda crecer y ser competitiva (p.18).

i) Comunicación interna

Para Berrio (2020) primeramente, se debe de partir por su proceso de la comunicación en donde interviniera un emisor y un receptor, entonces una vez tenido en cuenta los intermediadores dentro del proceso de la comunicación, este debe de ser clara y sencillo para que ambas partes pueda entenderse bajo un idioma o lenguaje entendible. Asimismo, para que sea optima debe de existir un constante feedback entre los participantes. Una vez tenido en cuenta estos aspectos la comunicación interna se da dentro de las organizaciones, además llega a ser una combinación de mensajes y acciones que se realiza y ejecutan para mejorar la difusión del mensaje de manera que puedan captar los colaboradores de la organización (pp.12-13).

j) Motivación

Según Lira (2019) menciona que la motivación es el impulso que se siente como una energía que hace dirigir y mantener cierta conducta encaminada hacia el logro de una meta proyectada. Según (Naranjo, 2009, Pictrich, 2003 citado en Lira, 2019) la motivación explica porque queremos lo que queremos y porque hacemos lo que hacemos (p.5)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGÍCO

3.1. Método de investigación

La metodología investigación general fue el método Inductivo-deductivo, de acuerdo con Castro & Contreras (2019) son utilizados esta metodología para explicar las inferencias y generalidades, después de haber analizado y medido de manera razonable las variables (p.76) Asimismo, el deductivo según Cruzada (2021) esto es debido a que alcanzaron conclusiones a partir de teoría ya consolidada, complementado con los resultados de la tesis (p.37). Y el inductivo se da si las premisas son verdaderas la conclusión puede ser falsa o si las premisas son falsas la conclusión puede ser verdadera (Galdo, 2021, p.209).

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación que ese empleo es descriptivo según Guerra (2020) menciona que este describirá la situación actual que tiene la organización por ello utiliza propuestas de estrategias en su gestión para la mejora. Asimismo, este tipo de investigación descriptiva (Sampieri et al., 2010, como se citó en Guerra,2020) indica que el objetivo de la investigación son detallar como son y cómo se manifiestan fenómenos, contexto y eventos, situaciones, que buscan especificar propiedades, características y rasgos de importancia del fenómeno a analizar, además mide conceptos y definen variables (p.35).

En ese sentido, con este tipo de investigación descriptivo se describió la situación actual del problema tal como se encuentra en el capítulo 1 en descripción del problema.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación dado es correlacional, de acuerdo con Ipanaque (2021) este pretende determinar la relación que existe entre las variables en nuestro caso gestión de talento humano y gestión administrativa, determinados en un contexto (p.38).

3.1.3. Diseño de investigación

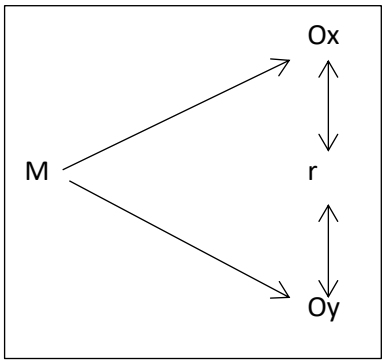
El tipo de diseño de investigación que se realizara es no experimental transversal, según (Ñaupas et al., 2014, como se citó en Yupanqui, 2021) es no experimental ya que

el investigador no podrá ni tendrá opción en manipular los datos y la data recogida, además es transversal porque se realizara la investigación en un momento determinado (p.10). Es decir (Hernández et al., 2014 como se citó en Fernández, 2022) el recojo de información que es la que se aplica en la encuesta se realizara en una sola temporalidad y en un determinado lugar que vienen hacer la entidad de estudio (p.30).

El diseño se representa en el siguiente gráfico:

Figura N^0 4

Diseño de las correlaciones



Nota: elaboración propia

Donde:

M = muestra del estudio

O1 = indica la medición a la variable gestión de talento humano

O2 = indica la medición a la variable gestión administrativa

r = indica la posible relación entre las variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En esta investigación se tomó como población o universo a 120 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el siguiente cuadro se muestra a detalle que entre los trabajadores se encuentra los nombrados con la 276 y la 728 y los contratados con CAS.

Tabla N^0 2

Representación de la cantidad de trabajadores entre nombrados y contratados de la municipalidad

N^0	Unidad de análisis	Detalle	Total
1	Trabajadores con 276	Nombrados	20
2	Trabajadores con 728	Nombrados	30
3	Trabajadores de CAS	Contratados	70
Total población			120

Nota: elaboración propia

3.2.2. Muestra

Para determinar la muestra se tomó en cuenta el método probabilístico, con la aplicación de la fórmula finita que es:

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

Nivel de confianza: 90%

Donde

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = intervalo de confianza 1.645

N = Población (120)

E= 10 %

Desarrollo de la formula

$$n = \frac{1.645^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{0.1^2\ (120 - 1) + 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{81.1807}{1.8665}$$

$$n = 43.4935$$

A partir de la fórmula que se aplicó se puede decir que la muestra que se tomara en la investigación para los ítems es a unos 43 trabajadores a partir de los 120 trabajadores que existe en la población de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

Según (Ñaupas et al., 2014 como se citó en Yupanqui, 2021)la técnica de recolección de datos que se ejecutaron fue la utilización de la encuesta; la encuesta se representa por una serie de preguntas abiertas o cerradas que proporcionan información idónea que serán necesarias para analizar y dar respuesta al objeto de estudio, es decir las variables; por su parte en instrumento se seleccionó el cuestionario ya que estudia el acercamiento del fenómeno de estudio, este señala un tipo de dicotómico con escalamiento Likert, esto permitirá obtener resultados concretos al evaluar las variables, asimismo, los cuestionarios cerrados dicotómicos son preguntas que señalan como opción uno como respuesta de acuerdo a las variables a medir. Mientras que las preguntas cerradas múltiples contienen opciones para su respuesta (p.11).

3.4. Procedimiento de recolección de datos

En este trabajo de investigación empezó construyendo los datos a partir del problema, mostrando las bases teóricas, seleccionando la técnicas e instrumento de recopilación de datos, a estos se tuvo que medir y validar respectivamente el grado de confiabilidad entre las variables mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de la cual permite saber también si el ítem propuesto en el cuestionario se encuentra a un nivel aceptable, seguidamente una vez validado se selecciona tanto la muestra como los datos para hacerle procesar en un software estadístico de Excel SPSS 21, una vez procesado los resultado finales para la investigación de gestión de talento humano y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

3.5. Tratamiento de los datos

Para efectuar los datos en esta investigación con el programa Excel se utilizará para sacar la información a partir del estudio de cada variable, en el programa Excel se obtendrá los datos de grafico estadísticos y cuadros que se relacionaran entre sí para

confirmar o descartar la hipótesis, estos datos nos permite de forma simple y rápida obtener dichos resultados para la investigación.

Por otra parte, para conocer la confiabilidad mediante el rango de valores del alfa de Cronbach conoceremos la interpretación tal como se menciona Huayhua Jibaja (2021):

- Por debajo de 0.60 = Inaceptable
- 0.60 - 0.65 = Indeseable.
- 0.65 y 0.70 = Mínimamente aceptable.
- 0.70 a 0.80 = Respetable.
- 0.80 a 0.90 = Buena.
- 0.90 a 1.00 = Muy buena.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis estadístico

4.1.1. Análisis inferencial

Análisis de fiabilidad

Tabla N^{0}3: *Fiabilidad de los cuestionarios.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	40

De acuerdo a los resultados de la tabla N^0 3 se observa que los numero de elementos en los dos cuestionarios de las variables existen 40 preguntas, de las cuales mediante el SPSS se efectuó conocer la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach de las cuales nos da 0.868 lo cual se considera Buena la fiabilidad.

Análisis de la prueba de normalidad

Tabla N^{0}4: *prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,387	43	,000	,682	43	,000
Gestión administrativa	,463	43	,000	,544	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la prueba de normalidad se toma en cuenta los valores de Kolmogorov-Smirnova dado que son > 50, en ese aspecto tomando en cuenta el Sig. es 0.000 por lo cual es un no paramétrico por lo cual la prueba de hipótesis se efectuó con el Rho de Spearman.

Figura N^0 5: *Coeficiente de correlación de Rho de Spearman*.

Valor r_s	Fuerza de la correlación
0.0 < 0.1	no hay correlación
0.1 < 0.3	poca correlación
0.3 < 0.5	correlación media
0.5 < 0.7	correlación alta
0.7 < 1	correlación muy alta

Fuente: tomado de DATAtab Team (2023) que cita a (Kuckartz et al: Statistik, Eine verständliche Einführung, 2013).

Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

- H0: La Gestión de talento humano NO incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- **H1:** La Gestión de talento humano incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022

Tabla N^{0}5: *Correlación entre Gestión de talento humano y Gestión administrativa*

			Gestión de talento humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,608
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,608	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Tal como se observa en la tabla N^0 5 el coeficiente de correlación entre Gestión de talento humano y Gestión administrativa es 0.608 lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “alta” y con Sig. de 0.000; esto quiere decir que se acepta

la hipótesis H1, es decir, la Gestión de talento humano incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022

b) Hipótesis especifica 1

- H0: La planificación de políticas de recursos humanos NO incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- H1: La planificación de políticas de recursos humanos incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

Tabla N^{0}6: *Correlación entre Planificación de políticas de recursos humanos y Gestión administrativa*

			Planificación de políticas de recursos humanos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Planificación de políticas de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,713
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,713	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Tal como se observa en la tabla N^0 6 el coeficiente de correlación entre Planificación de políticas de recursos humanos y Gestión administrativa es 0.713 lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “alta” y con Sig. de 0.000; esto quiere decir que se acepta la hipótesis H1, es decir, la planificación de políticas de recursos humanos incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

c) Hipótesis especifica 2

- H0: La gestión del desarrollo y la capacitación NO incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- H1: La gestión del desarrollo y la capacitación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

Tabla N^{0}7: *Correlación entre Gestión del desarrollo y la capacitación con Gestión administrativa*

			Gestión del desarrollo y la capacitación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión del desarrollo y la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,382
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,382	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Tal como se observa en la tabla N^0 7 el coeficiente de correlación entre Gestión del desarrollo y la capacitación con Gestión administrativa es 0.382 lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “media” y con Sig. de 0.000; esto quiere decir que se acepta la hipótesis H1, es decir, gestión del desarrollo y la capacitación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

d) Hipótesis especifica 3

- H0: La gestión de rendimiento NO incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- H1: La gestión de rendimiento incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

Tabla N^{0}8: *Correlación entre Gestión de rendimiento y Gestión administrativa*

			Gestión de rendimiento	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,294
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,294	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Tal como se observa en la tabla N^0 8 el coeficiente de correlación entre Gestión de rendimiento y Gestión administrativa es 0.294 lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “poca correlación” y con Sig. de 0.000; esto quiere decir que se acepta la hipótesis H1, es decir, gestión de rendimiento incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

e) Hipótesis especifica 4

- H0: La gestión de compensación NO incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- H1: La gestión de compensación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

Tabla N^{0}9: *Correlación entre Gestión de compensación y Gestión administrativa*

			Gestión de compensación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de compensación	Coeficiente de correlación	1,000	,639
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,639	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Tal como se observa en la tabla N^0 9 el coeficiente de correlación entre Gestión de compensación y Gestión administrativa es 0.639 lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “alta” y con Sig. de 0.000; esto quiere decir que se acepta la hipótesis H1, es decir, gestión de compensación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

f) Hipótesis especifica 5

- H0: La gestión de las relaciones humanas y sociales NO incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- H1: La gestión de las relaciones humanas y sociales incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

Tabla N^{0}10: *Correlación entre Gestión de las relaciones humanas y sociales y Gestión administrativa*

			Gestión de las relaciones humanas y sociales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de las relaciones humanas y sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,297
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,297	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Tal como se observa en la tabla N^0 10 el coeficiente de correlación Gestión de las relaciones humanas y sociales con Gestión administrativa es 0.297 lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “poca correlación” y con Sig. de 0.000; esto quiere decir que se acepta la hipótesis H1, es decir, gestión de las relaciones humanas y sociales incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

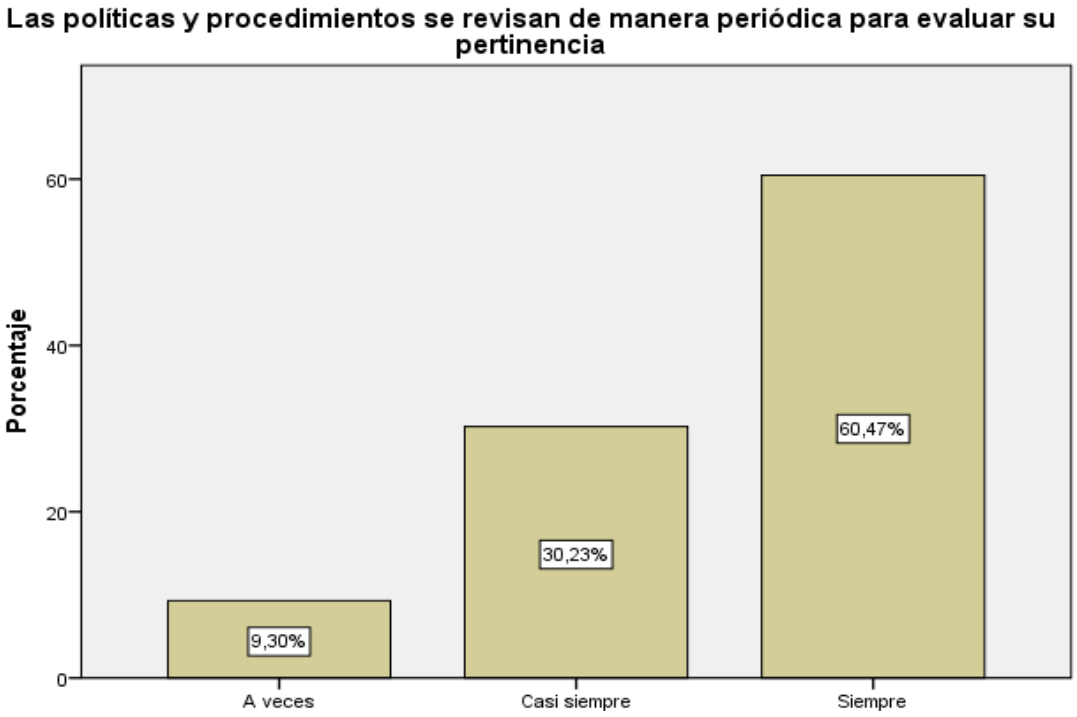
.

4.1.2. Análisis descriptivo

Tabla N^{0}11: *V1-D1, sobre Estrategia, política y procedimiento, p.1*

Las políticas y procedimientos se revisan de manera periódica para evaluar su pertinencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,3	9,3	9,3
	Casi siempre	13	30,2	30,2	39,5
	Siempre	26	60,5	60,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 6: *Grafico acerca de la evaluación realizada sobre las políticas y procedimientos*

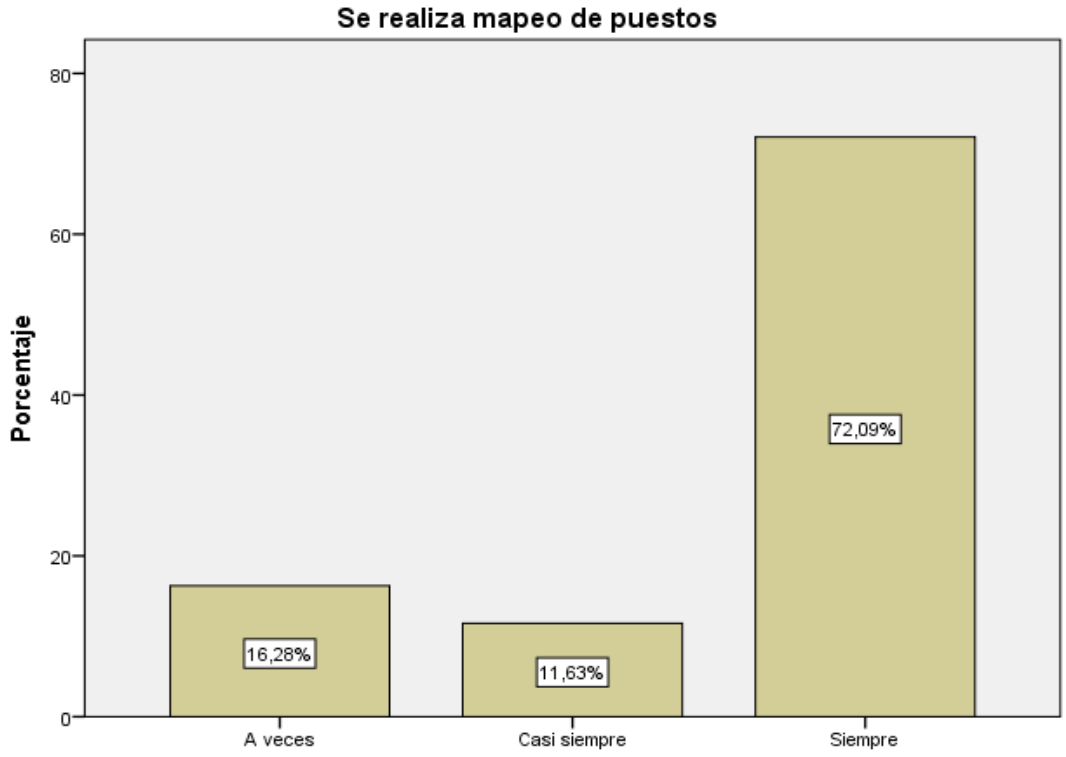


En la tabla y gráfico, se observa Las políticas y procedimientos se revisan de manera periódica para evaluar su pertinencia., los resultados siendo el, 9,30% a veces, 30,23% casi siempre, y 60,47% siempre.

Tabla N⁰12: *V1-D1, sobre mapeo de puestos, p.2*

Se realiza mapeo de puestos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	16,3	16,3	16,3
	Casi siempre	5	11,6	11,6	27,9
	Siempre	31	72,1	72,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N⁰ 7: *Gráfico sobre el nivel de puesto*



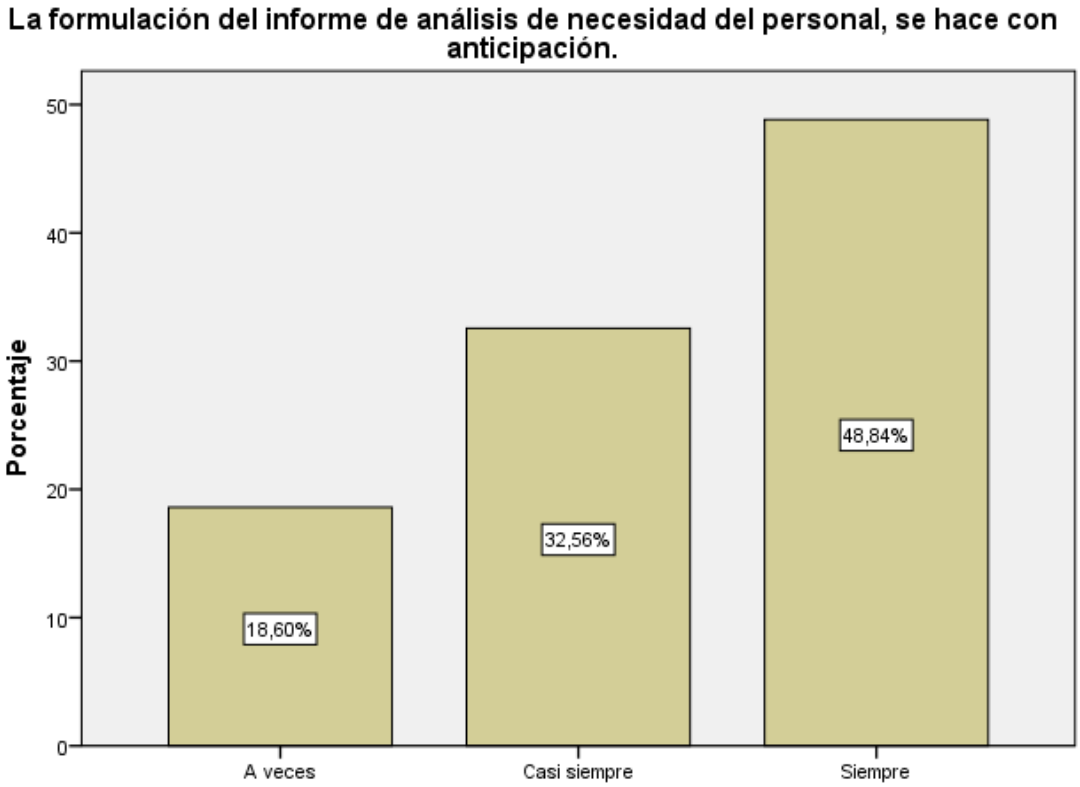
En la tabla y gráfico, se observa Se realiza mapeo de puestos., los resultados siendo el, 16,28% a veces, 11,63% casi siempre, y 72,09% siempre.

Tabla N^{0}13: *V1-D1, sobre formulación de necesidad del personal, p.3*

La formulación del informe de análisis de necesidad del personal, se hace con anticipación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	18,6	18,6	18,6
	Casi siempre	14	32,6	32,6	51,2
	Siempre	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 8: *Gráfico sobre el nivel de formulación efectuadas para conocer las necesidades del personal*

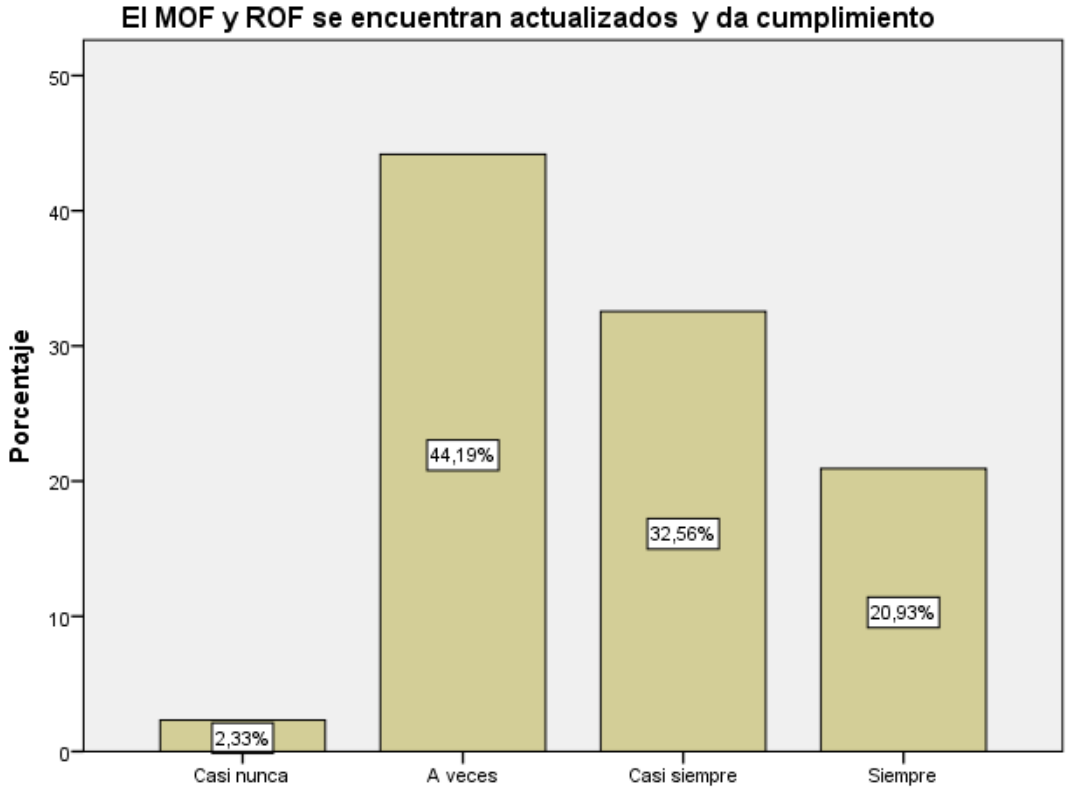


En la tabla y gráfico, se observa La formulación del informe de análisis de necesidad del personal, se hace con anticipación., los resultados siendo el, 18,60% a veces, 32,56% casi siempre, y 48,84% siempre.

Tabla N⁰14: *V1-D1, sobre Planificación de Recursos Humanos, p.4.*

El MOF y ROF se encuentran actualizados y da cumplimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	19	44,2	44,2	46,5
	Casi siempre	14	32,6	32,6	79,1
	Siempre	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N⁰ 9: *Gráfico sobre el nivel de actualizaciones y cumplimiento del Mof y Rof.*

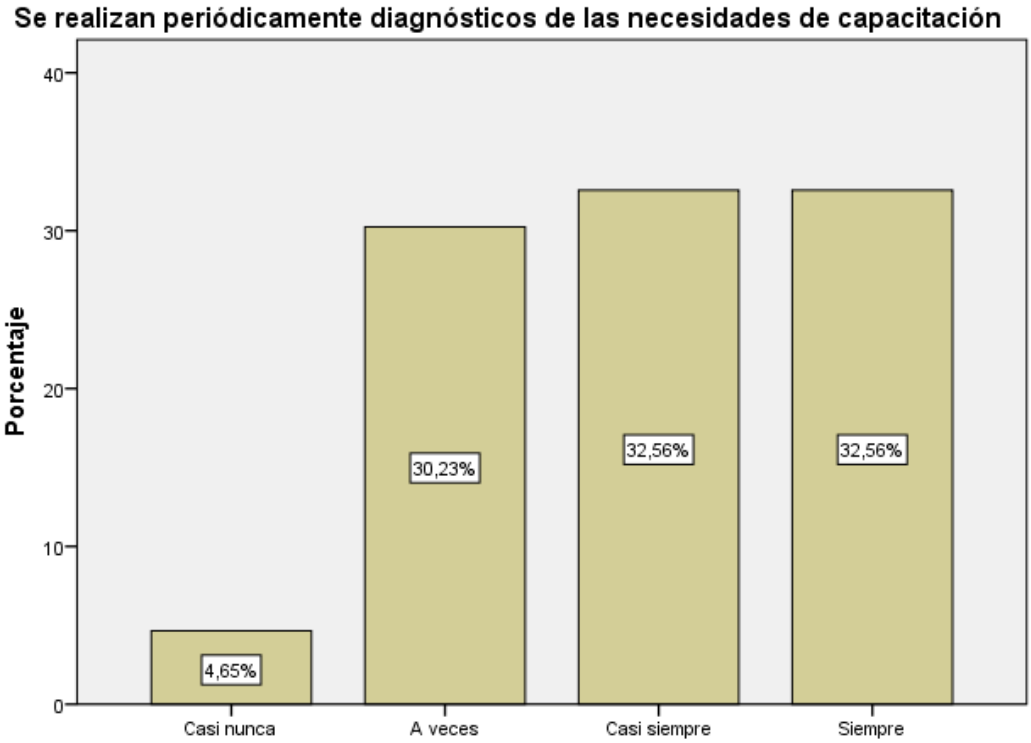


En la tabla y gráfico, se observa El MOF y ROF se encuentran actualizados y da cumplimiento, los resultados siendo el, 2,33% casi nunca, 44,19% a veces, 32,56% casi siempre, y 20,93% siempre.

Tabla N^{0}15: *V1-D2, sobre el cumplimiento de capacitación, p.5.*

Se realizan periódicamente diagnósticos de las necesidades de capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,7	4,7	4,7
	A veces	13	30,2	30,2	34,9
	Casi siempre	14	32,6	32,6	67,4
	Siempre	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 10: *Gráfico sobre el nivel de cumplimiento en la capacitación*

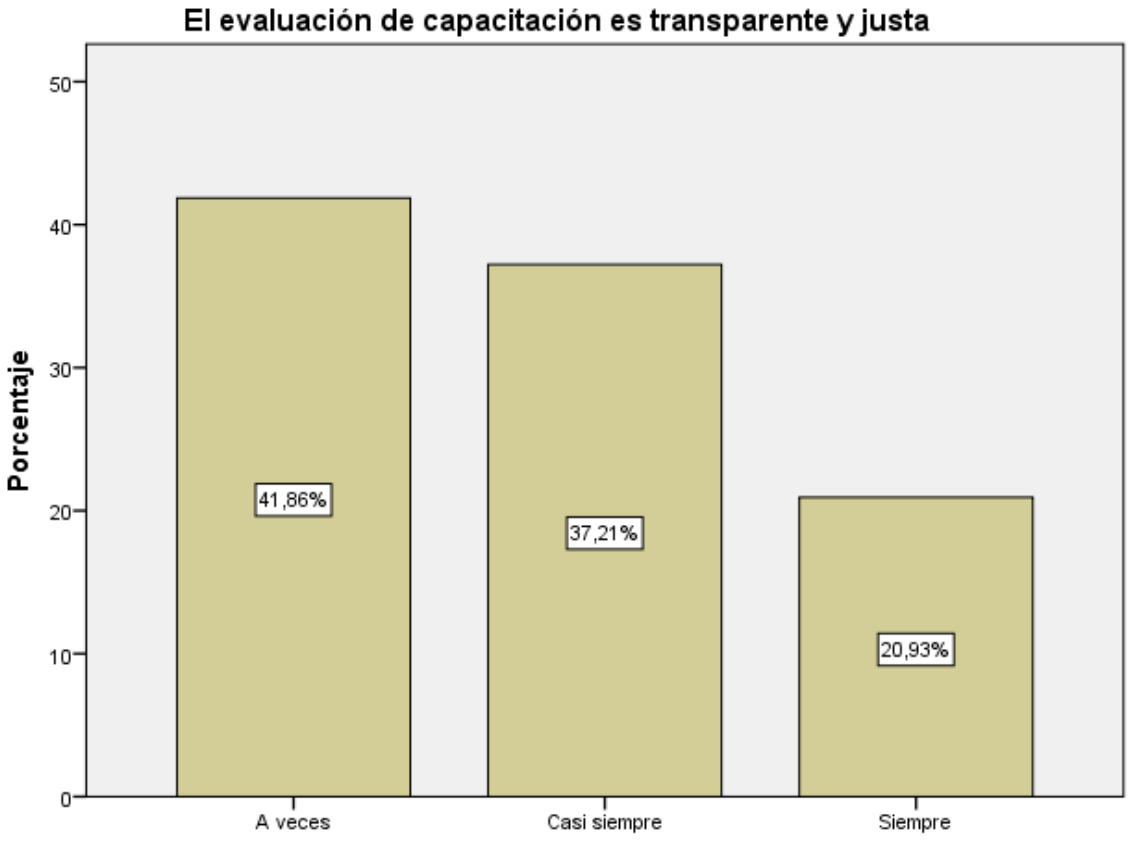


En la tabla y gráfico, se observa Se realizan periódicamente diagnósticos de las necesidades de capacitación, los resultados siendo el, 4,68% casi nunca, 30,23% a veces, 32,56% casi siempre, y 32,56% siempre.

Tabla N⁰16: *V1-D2, sobre la evaluación de la capacitación, p.6.*

La evaluación de capacitación es transparente y justa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	41,9	41,9	41,9
	Casi siempre	16	37,2	37,2	79,1
	Siempre	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N⁰ 11: *Gráfico sobre el nivel de evaluación de la capacitación*

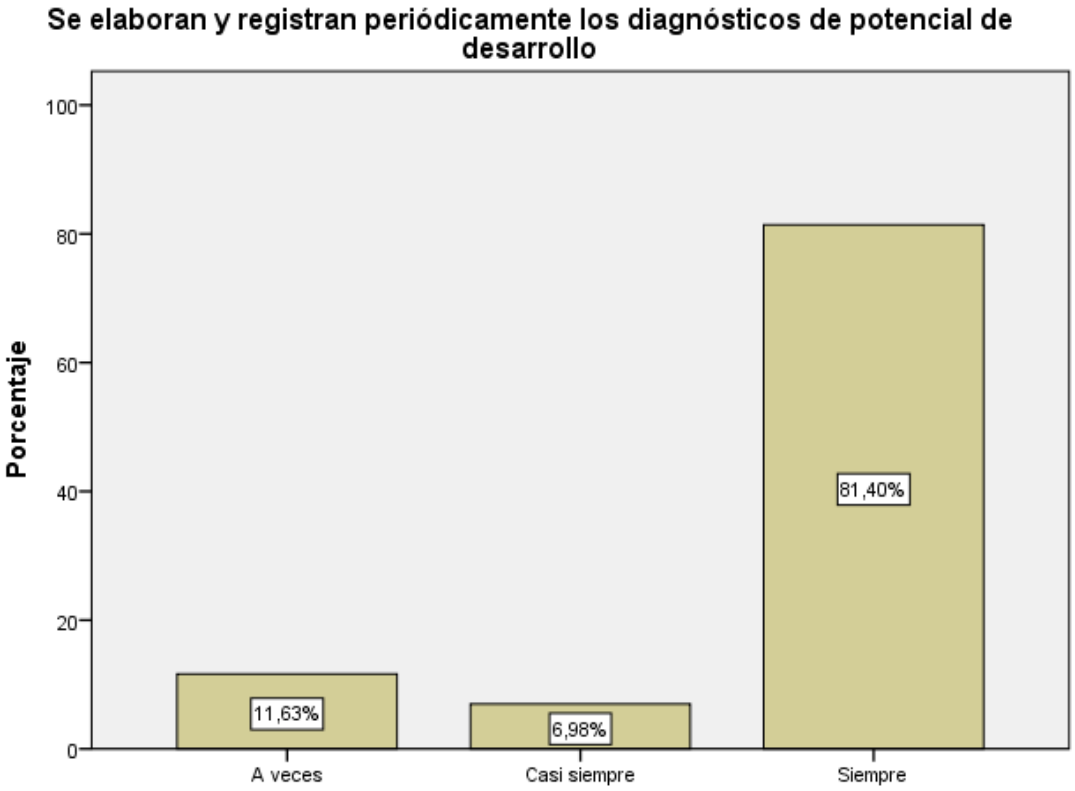


En la tabla y gráfico, se observa La evaluación de capacitación es transparente y justa, los resultados siendo el, 41,86% a veces, 37,21% casi siempre, y 20,93% siempre.

Tabla N⁰17: *V1-D2, sobre progresión en la carrera, p.7.*

Se elaboran y registran periódicamente los diagnósticos de potencial de desarrollo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	11,6	11,6	11,6
	Casi siempre	3	7,0	7,0	18,6
	Siempre	35	81,4	81,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N⁰ 12: *Gráfico sobre nivel de progresión en la carrera*

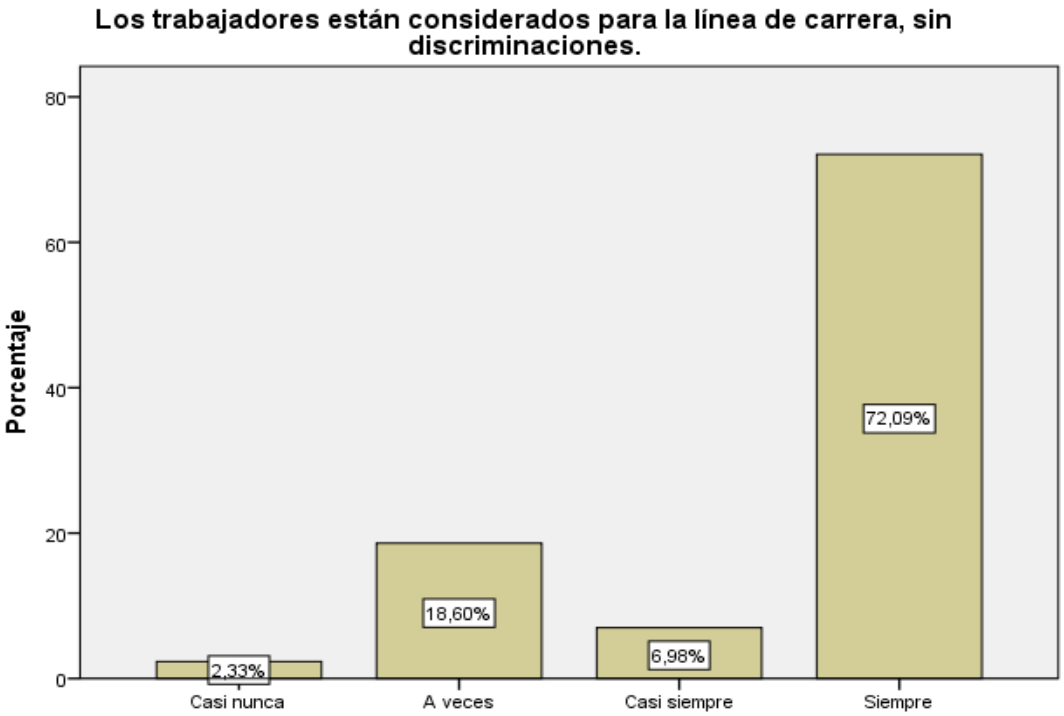


En la tabla y gráfico, se observa Se elaboran y registran periódicamente los diagnósticos de potencial de desarrollo, los resultados siendo el, 11,63% a veces, 6,98% casi siempre, y 81,40% siempre.

Tabla N⁰18: *V1-D2, sobre la existencia de discriminación respecto a la progresión de carrera en la entidad, p.8.*

Los trabajadores están considerados para la línea de carrera, sin discriminaciones.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	8	18,6	18,6	20,9
	Casi siempre	3	7,0	7,0	27,9
	Siempre	31	72,1	72,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N⁰ 13: *Gráfico sobre nivel discriminación respecto a la progresión de carrera en la entidad*

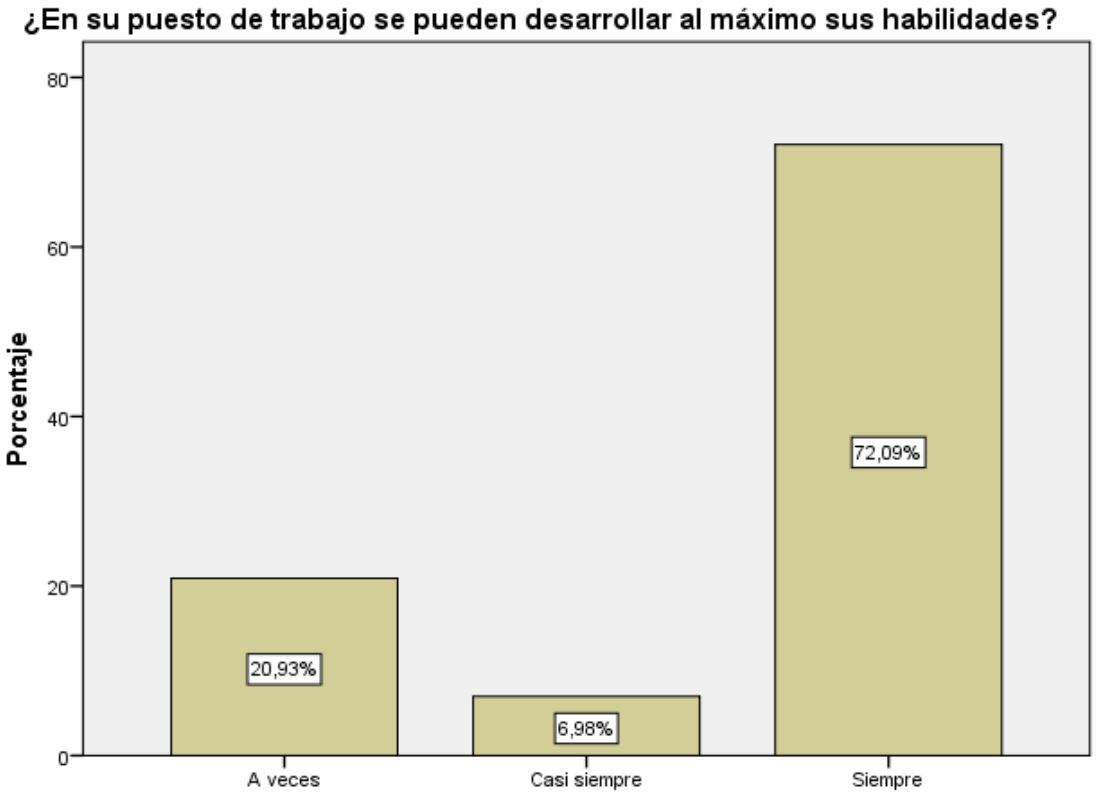


En la tabla y gráfico, se observa Los trabajadores están considerados para la línea de carrera, sin discriminaciones., los resultados siendo el, 2,33% casi nunca, 18,60% a veces, 6,98% casi siempre, y 72,09% siempre.

Tabla N⁰19: *V1-D3, sobre planificación de recursos humanos para desarrollar sus habilidades, p.9.*

¿En su puesto de trabajo se pueden desarrollar al máximo sus habilidades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	20,9	20,9	20,9
	Casi siempre	3	7,0	7,0	27,9
	Siempre	31	72,1	72,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N⁰ 14: *Gráfico sobre nivel de planificación de recursos humanos para desarrollar las habilidades.*

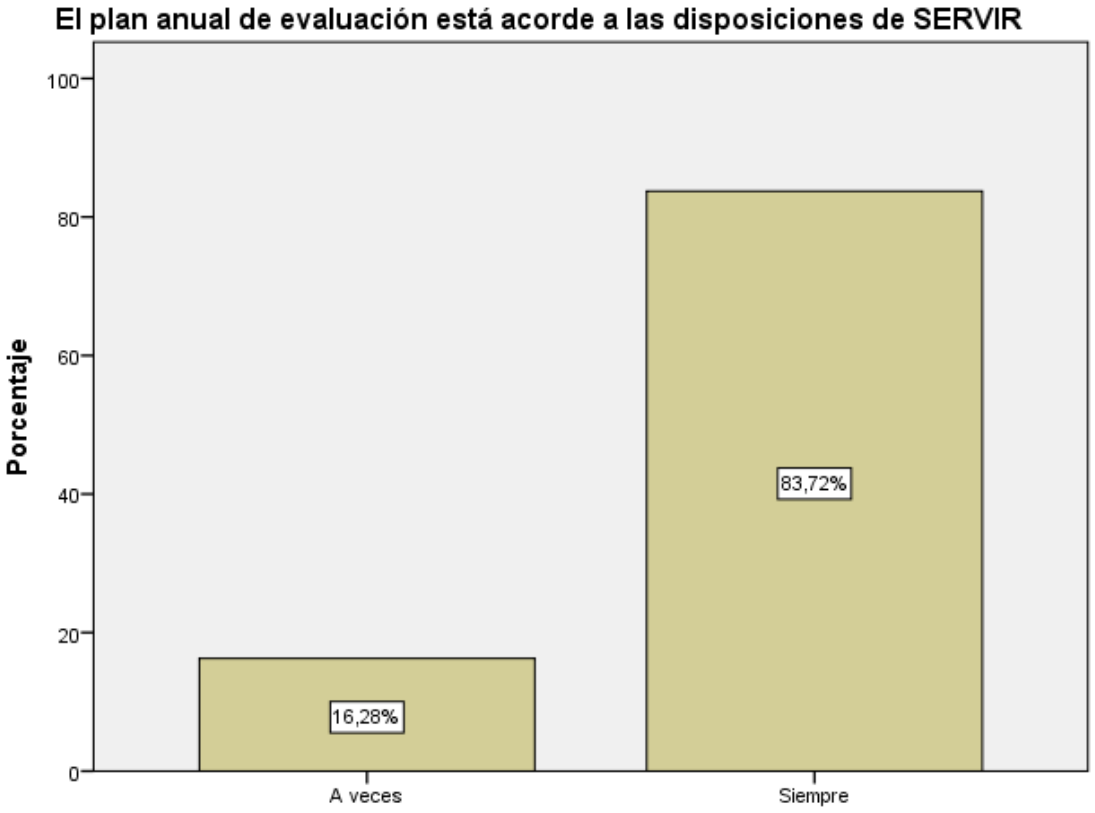


En la tabla y gráfico, se observa En su puesto de trabajo se pueden desarrollar al máximo sus habilidades, los resultados siendo el, 20,93% a veces, 6,98% casi siempre, y 72,09% siempre.

Tabla N^{0}20: *V1-D3, sobre planificación respecto al plan anual de evaluaciones, p.10.*

El plan anual de evaluación está acorde a las disposiciones de SERVIR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	16,3	16,3	16,3
	Siempre	36	83,7	83,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 15: *Gráfico sobre nivel de planificación respecto al plan anual de evaluaciones*



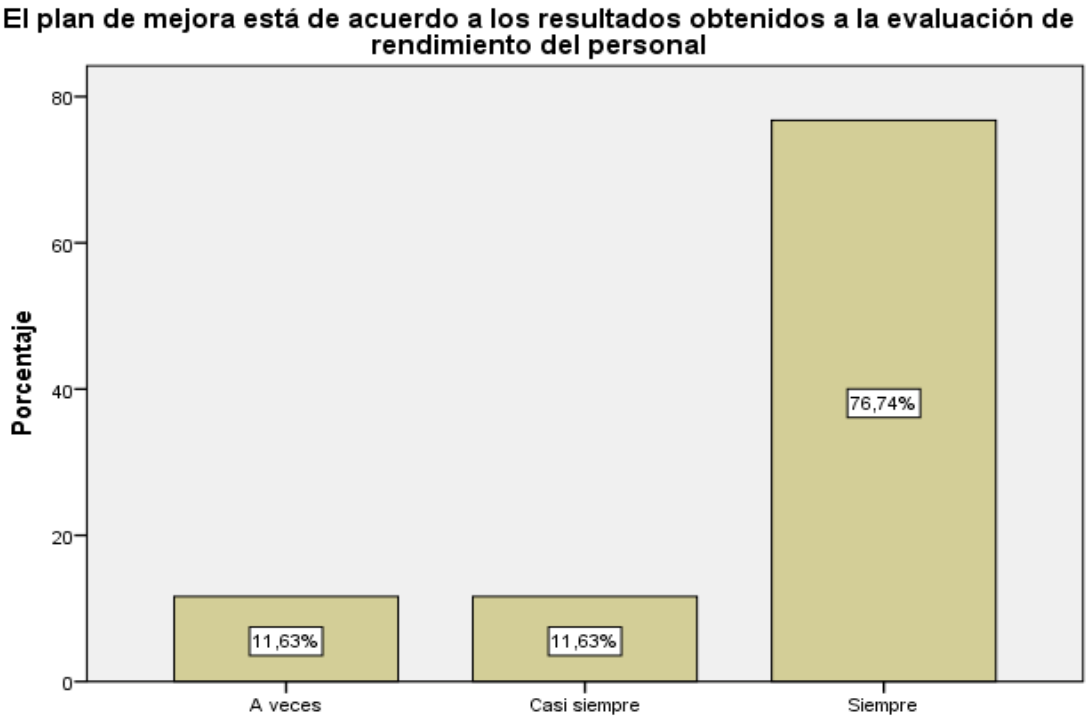
En la tabla y gráfico, se observa El plan anual de evaluación está acorde a las disposiciones de SERVIR, los resultados siendo el, 16,28% a veces, y 83,72% siempre.

Tabla N^0 21*: V1-D3, sobre evaluación respecto al plan de mejora para el rendimiento del personal, p.11.*

El plan de mejora está de acuerdo a los resultados obtenidos a la evaluación de rendimiento del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	11,6	11,6	11,6
	Casi siempre	5	11,6	11,6	23,3
	Siempre	33	76,7	76,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 16: *Gráfico sobre nivel de evaluación respecto al plan de mejora para el rendimiento del personal*

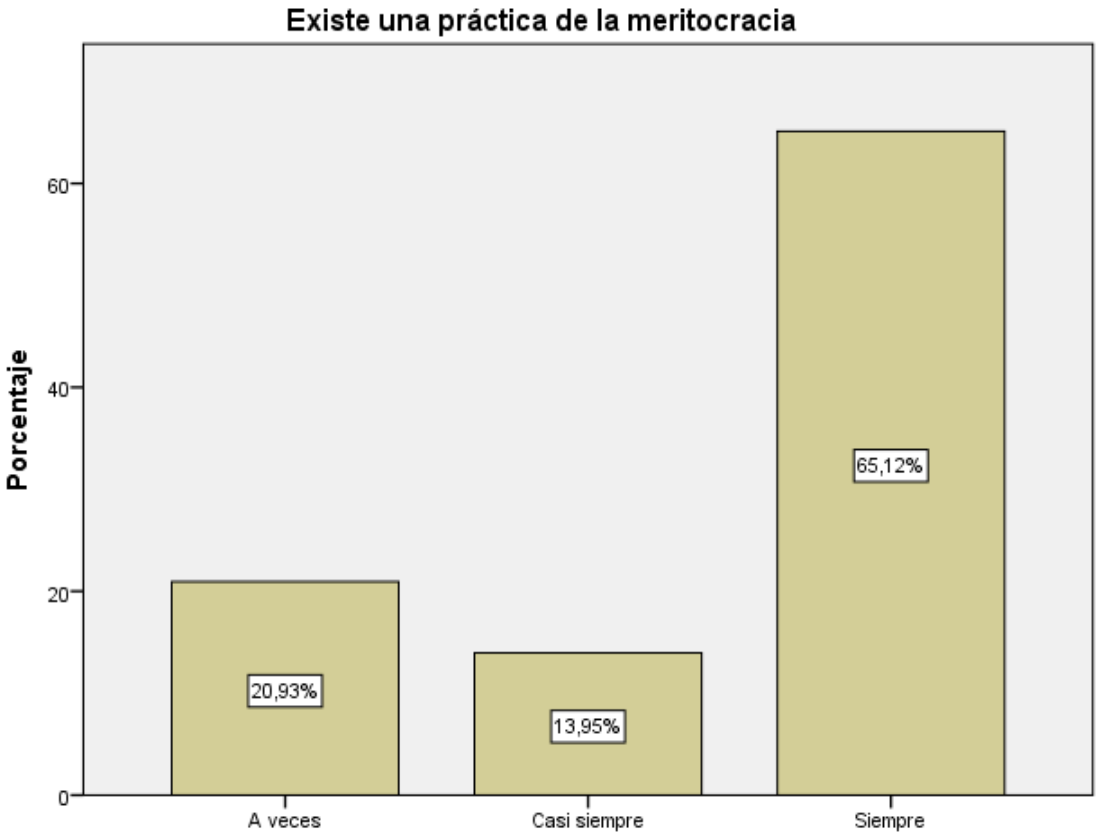


En la tabla y gráfico, se observa El plan de mejora está de acuerdo a los resultados obtenidos a la evaluación de rendimiento del personal, los resultados siendo el, 11,63% a veces, 11,63% casi siempre, y 76,14% siempre.

Tabla N^0 22: *V1-D3, sobre evaluación respecto a la meritocracia, p.12.*

Existe una práctica de la meritocracia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	20,9	20,9	20,9
	Casi siempre	6	14,0	14,0	34,9
	Siempre	28	65,1	65,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 17: *Gráfico sobre nivel de evaluación respecto a la meritocracia*

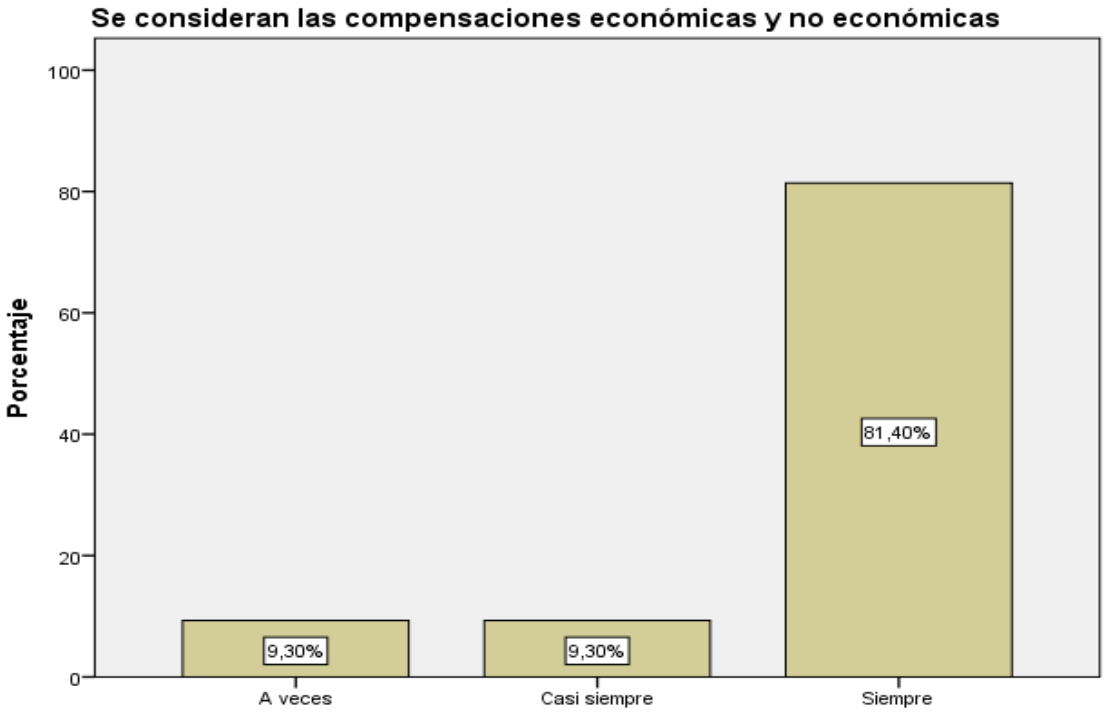


En la tabla y gráfico, se observa Existe una práctica de la meritocracia., los resultados siendo el, 20,93% a veces, 13,95% casi siempre, y 65,12% siempre.

Tabla N^0 23*: V1-D4, sobre la administración de compensaciones, p.13.*

Se consideran las compensaciones económicas y no económicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,3	9,3	9,3
	Casi siempre	4	9,3	9,3	18,6
	Siempre	35	81,4	81,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 18: *Gráfico sobre nivel de administración de compensaciones.*

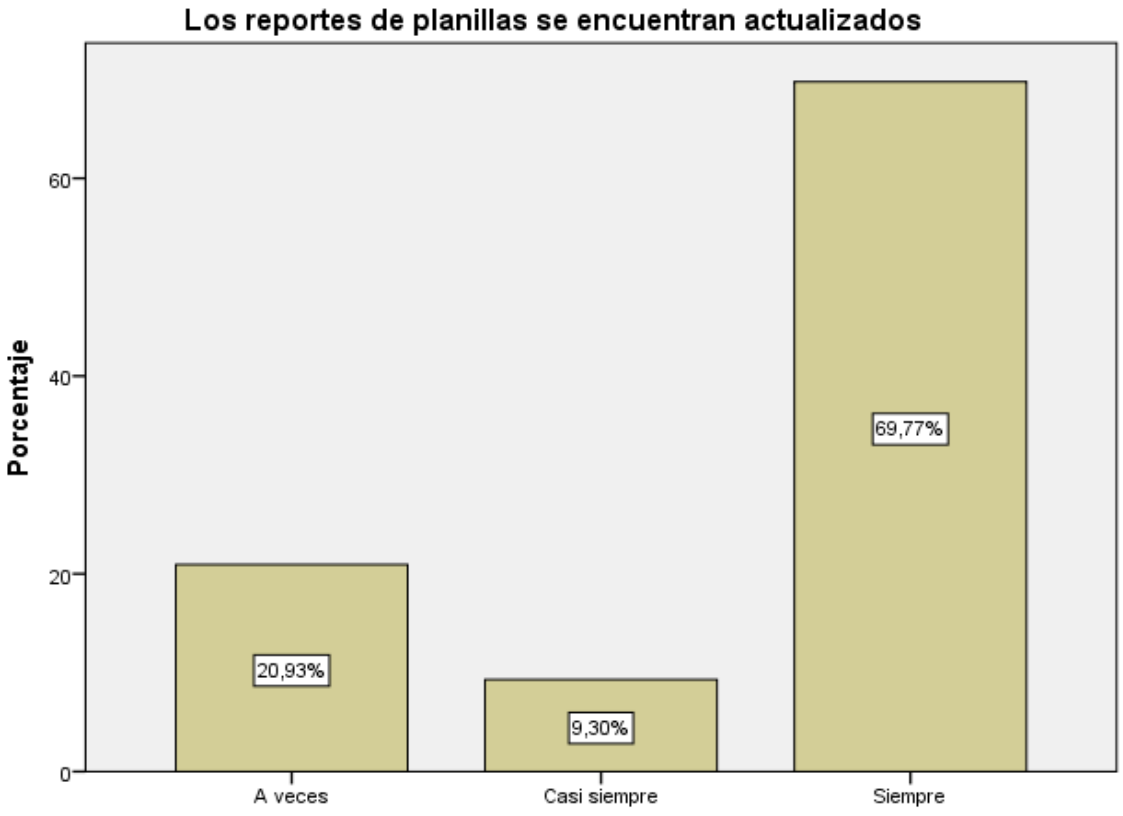


En la tabla y gráfico, se observa Se consideran las compensaciones económicas y no económicas., los resultados siendo el, 9,30% a veces, 9,30% casi siempre, y 91,40% siempre.

Tabla N^0 24*: V1-D4, sobre administración de compensación se encuentra actualizado las planillas, p.14.*

Los reportes de planillas se encuentran actualizados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	20,9	20,9	20,9
	Casi siempre	4	9,3	9,3	30,2
	Siempre	30	69,8	69,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 19: *Gráfico sobre nivel de administración de compensación se encuentra actualizado las planillas*

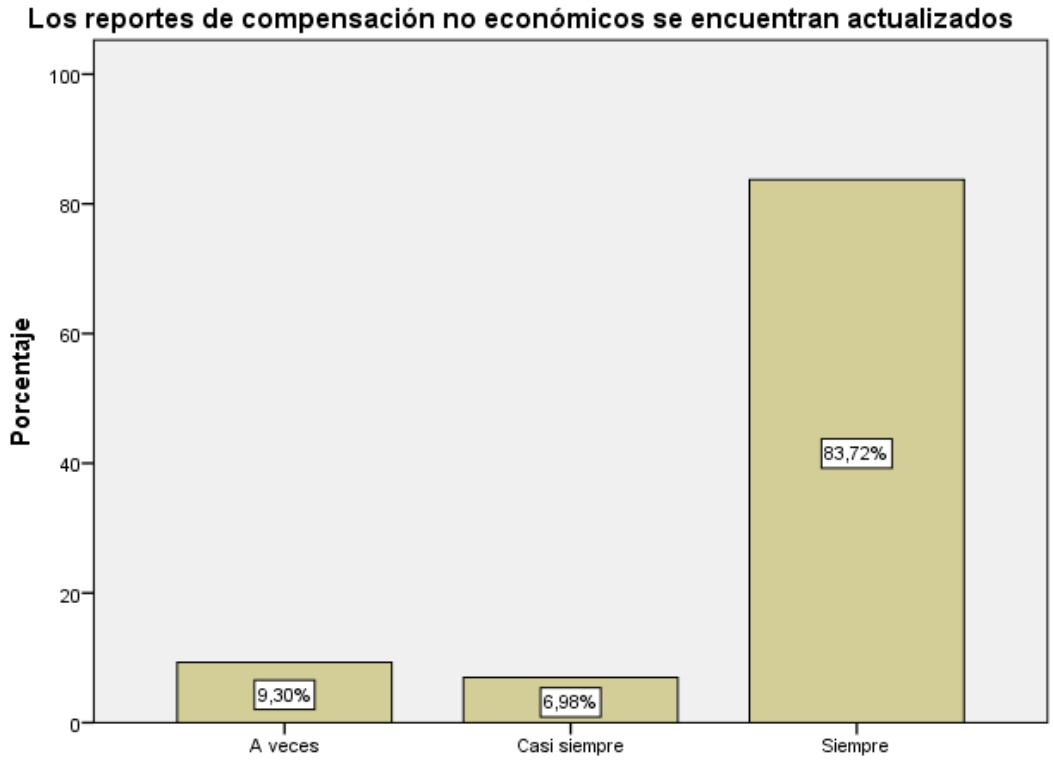


En la tabla y gráfico, se observa Los reportes de planillas se encuentran actualizados., los resultados siendo el, 20,93% a veces, 9,30% casi siempre, y 69,77% siempre.

Tabla N^0 25*: V1-D4, sobre administración de pensiones actualizados, p.15.*

Los reportes de compensación no económicos se encuentran actualizados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,3	9,3	9,3
	Casi siempre	3	7,0	7,0	16,3
	Siempre	36	83,7	83,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 20: *Gráfico sobre nivel de administración de pensiones actualizados*

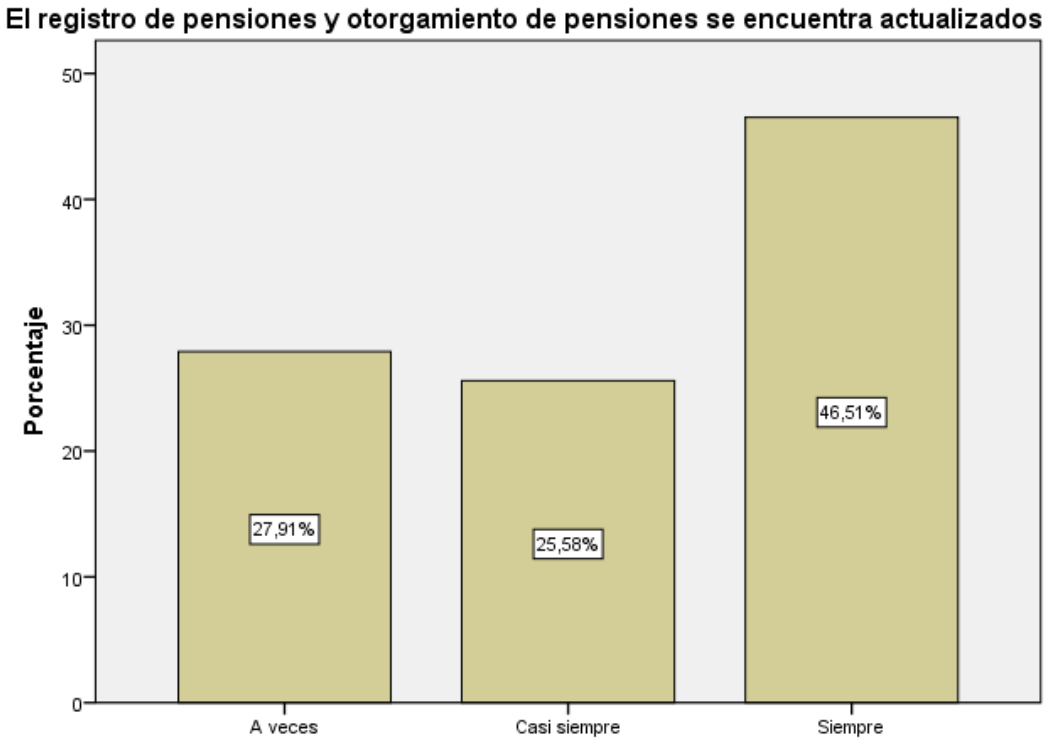


En la tabla y gráfico, se observa Los reportes de compensación no económicos se encuentran actualizados., los resultados siendo el, 9,30% a veces, 6,98% casi siempre, y 83,72% siempre.

Tabla N^0 26*: V1-D4, sobre control de los registros de pensionistas otorgados, p.16.*

El registro de pensiones y otorgamiento de pensiones se encuentra actualizados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	27,9	27,9	27,9
	Casi siempre	11	25,6	25,6	53,5
	Siempre	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 21: *Gráfico sobre nivel de control de los registros de pensionistas otorgados*

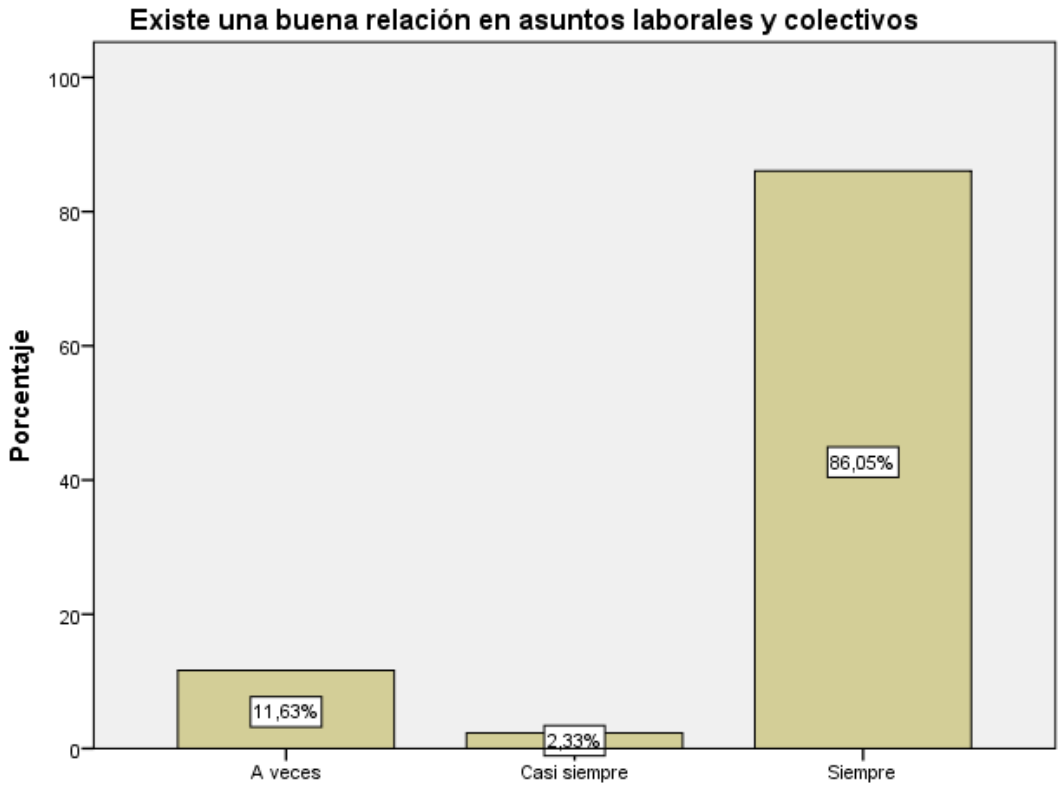


En la tabla y gráfico, se observa El registro de pensiones y otorgamiento de pensiones se encuentra actualizados., los resultados siendo el, 27,91% a veces, 25,58% casi siempre, y 46,51% siempre.

Tabla N^0 27*: V1-D5, sobre Relaciones laborales individuales y colectivas, p.17.*

Existe una buena relación en asuntos laborales y colectivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	11,6	11,6	11,6
	Casi siempre	1	2,3	2,3	14,0
	Siempre	37	86,0	86,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 22: *Gráfico sobre nivel de Relaciones laborales individuales y colectivas*

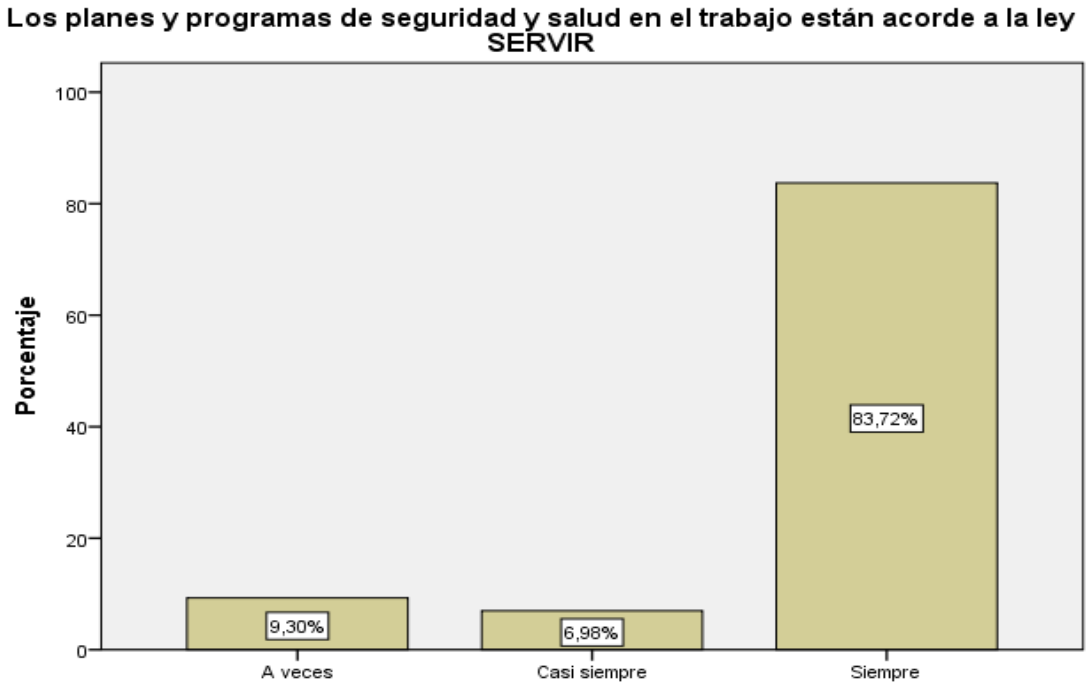


En la tabla y gráfico, se observa Existe una buena relación en asuntos laborales y colectivos., los resultados siendo el, 11,63% a veces, 2,33% casi siempre, y 86,05% siempre.

Tabla N^0 28*: V1-D5, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, p.18.*

Los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo están acorde a la ley SERVIR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,3	9,3	9,3
	Casi siempre	3	7,0	7,0	16,3
	Siempre	36	83,7	83,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 23: *Gráfico sobre nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo*



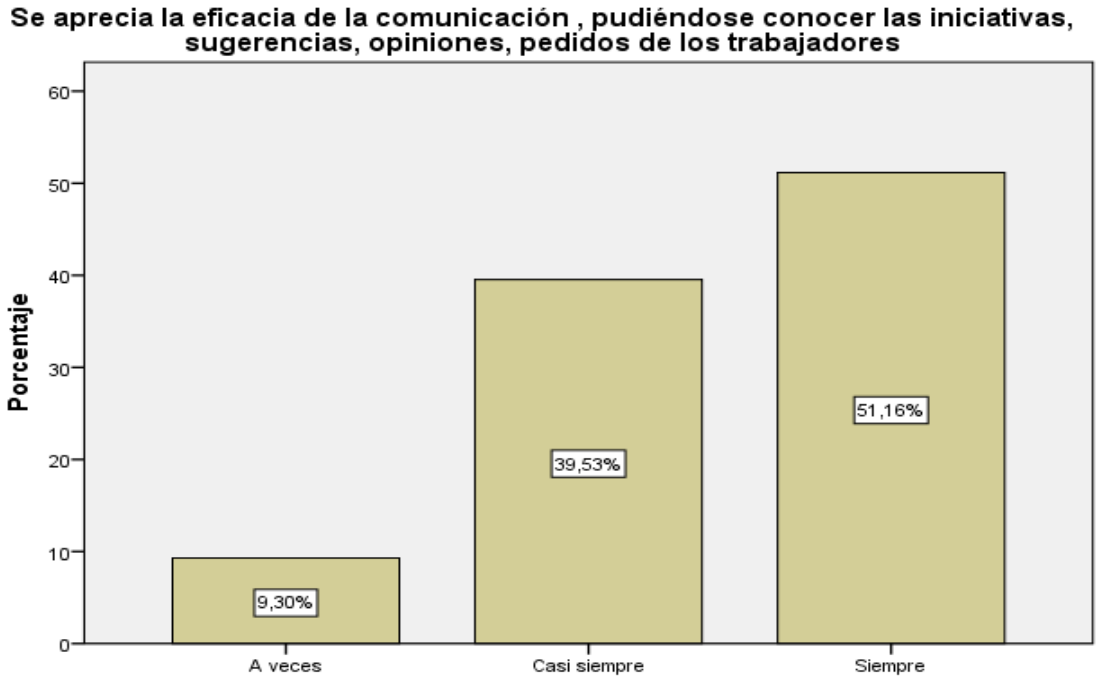
En la tabla y gráfico, se observa Los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo están acorde a la ley SERVIR., los resultados siendo el, 9,30% a veces, 6,98% casi siempre, y 83,72% siempre.

Tabla N^0 29*: V1-D5, sobre Comunicación interna, p.19.*

Se aprecia la eficacia de la comunicación, pudiéndose conocer las iniciativas, sugerencias, opiniones, pedidos de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,3	9,3	9,3
	Casi siempre	17	39,5	39,5	48,8
	Siempre	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 24: *Gráfico sobre nivel de Comunicación interna*



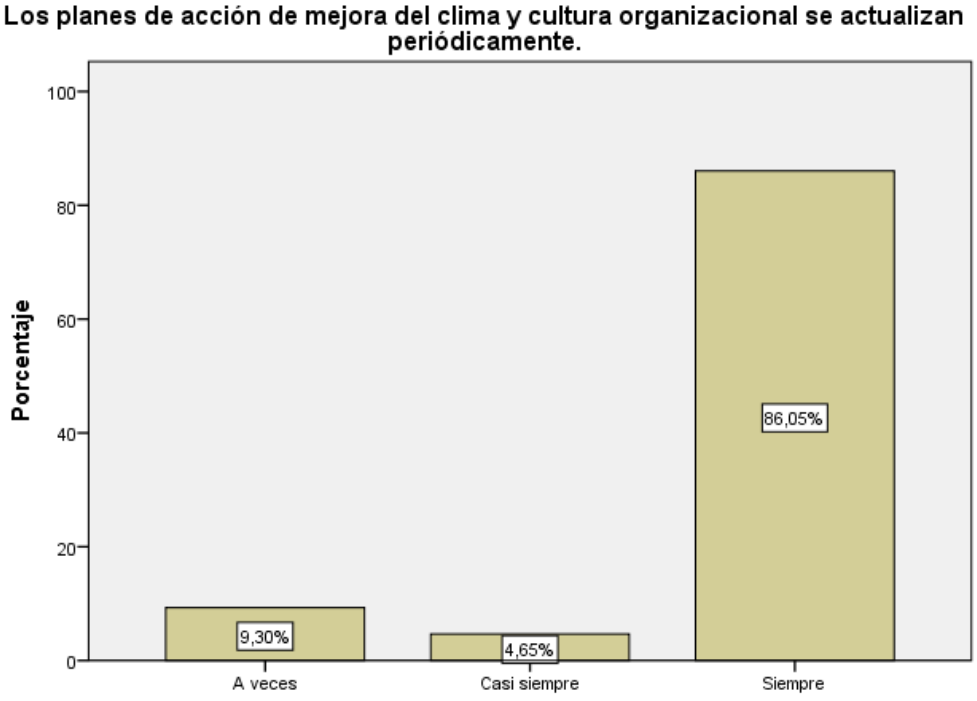
En la tabla y gráfico, se observa Se aprecia la eficacia de la comunicación , pudiéndose conocer las iniciativas, sugerencias, opiniones, pedidos de los trabajadores., los resultados siendo el, 9,30% a veces, 39,53% casi siempre, y 51,16% siempre.

Tabla N^0 30: *V1-D5, sobre Cultura y clima organizacional, p.20.*

Los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional se actualizan periódicamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,3	9,3	9,3
	Casi siempre	2	4,7	4,7	14,0
	Siempre	37	86,0	86,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 25: *Gráfico sobre nivel de Cultura y clima organizacional*

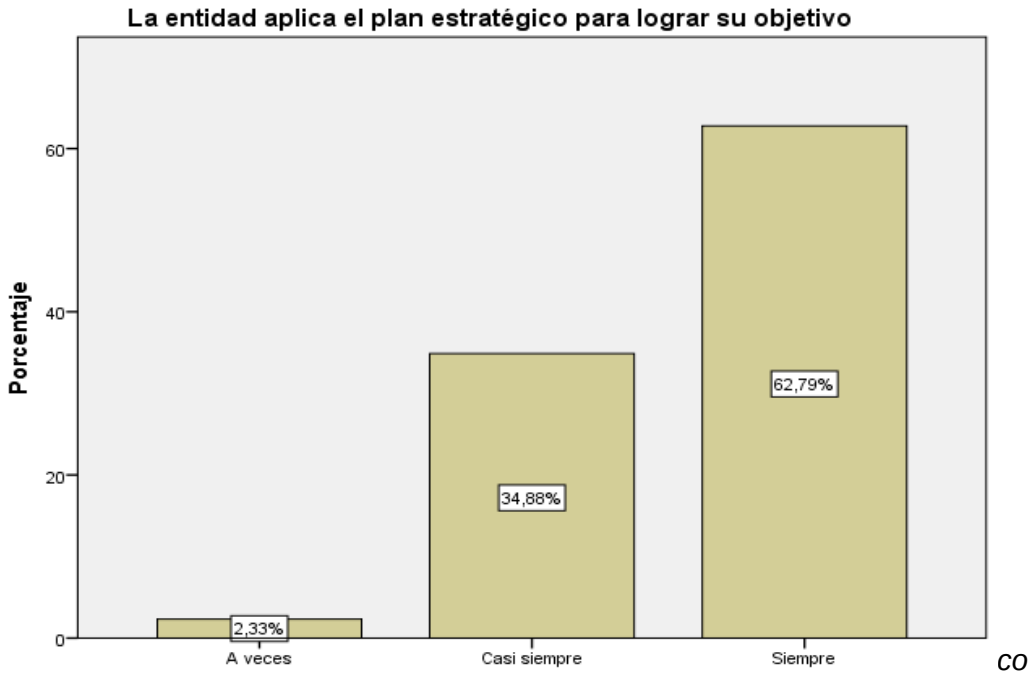


En la tabla y gráfico, se observa Los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional se actualizan periódicamente., los resultados siendo el, 9,30% a veces, 4,65% casi siempre, y 86,05% siempre

Tabla N^0 31*: V2-D1, sobre si se Define objetivos para el plan estratégico, p.1.*

La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	15	34,9	34,9	37,2
	Siempre	27	62,8	62,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 26: *Gráfico sobre nivel de objetivos para el plan estratégi*



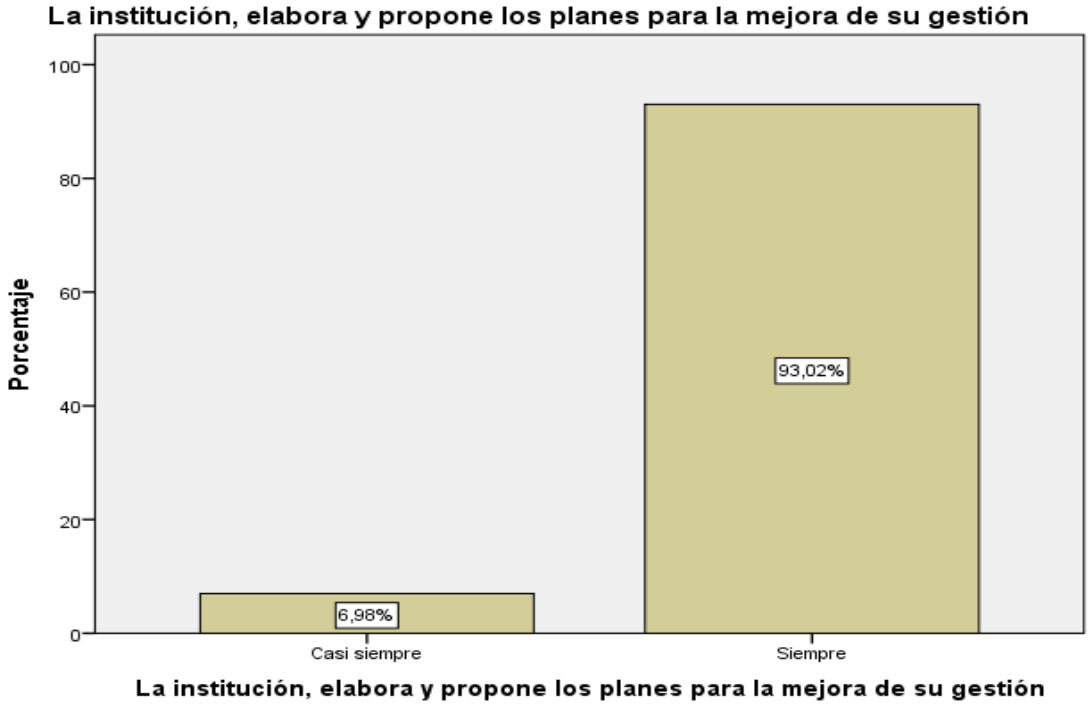
co

En la tabla y gráfico, se observa La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo, los resultados siendo el, 2,33% a veces, 34,88% casi siempre, y 62,79% siempre

Tabla N^0 32*: V2-D1, sobre si se Proyecta metas para mejorar la gestión, p.2.*

La institución, elabora y propone los planes para la mejora de su gestión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	7,0	7,0	7,0
	Siempre	40	93,0	93,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 27: *Gráfico sobre nivel de si se Proyecta metas para mejorar la gestión*

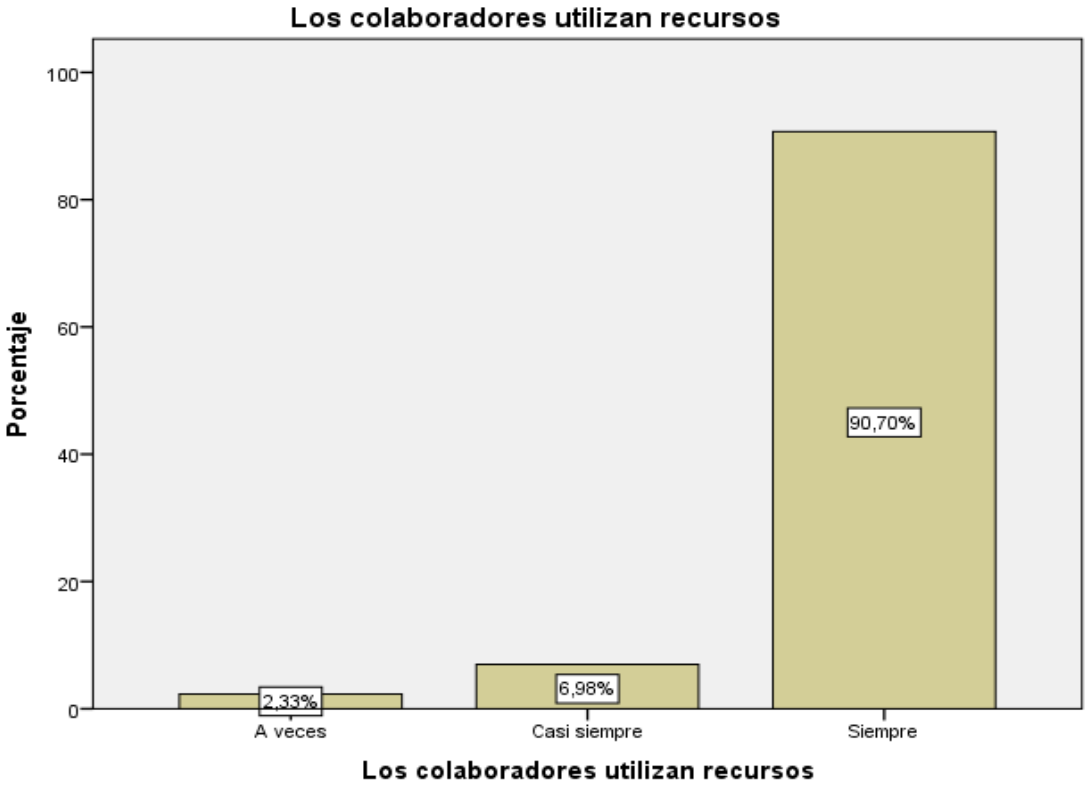


En la tabla y gráfico, se observa La institución, elabora y propone los planes para la mejora de su gestión, los resultados siendo el, 6,98% casi siempre, y 93,02% siempre

Tabla N^0 33*: V2-D1, sobre Usa recursos, p.3.*

Los colaboradores utilizan recursos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	3	7,0	7,0	9,3
	Siempre	39	90,7	90,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 28: *Gráfico sobre nivel de **utilización de** recursos*

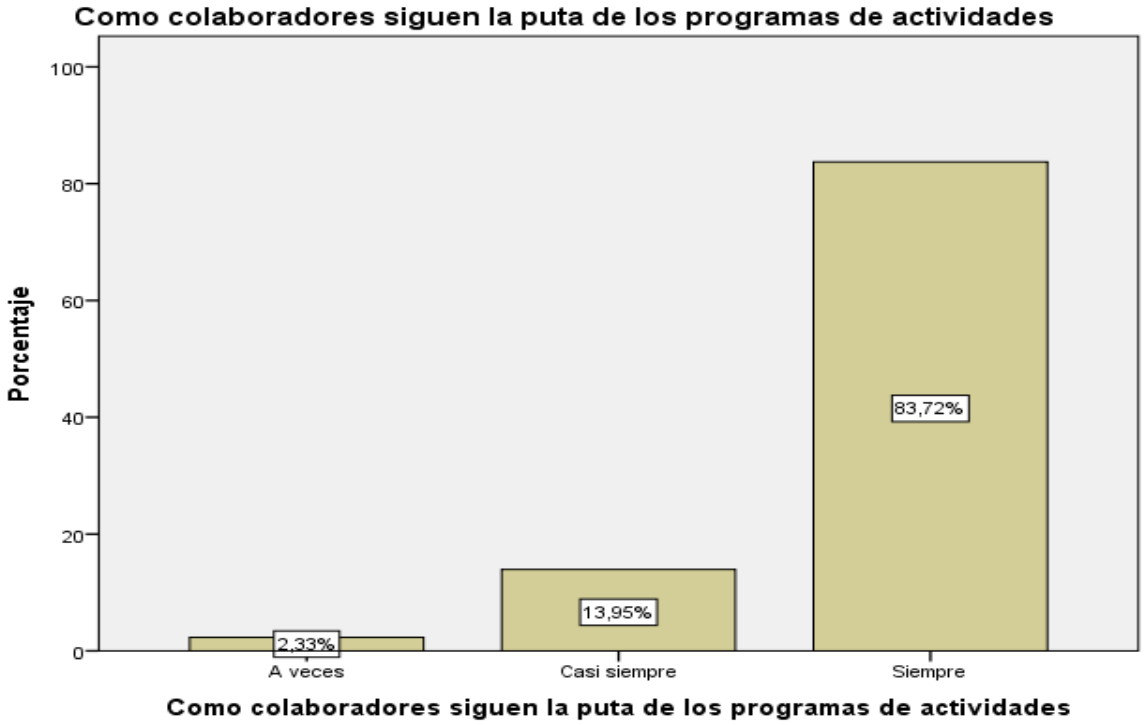


En la tabla y gráfico, se observa Como colaboradores siguen la puta de los programas de actividades, los resultados siendo el, 2,33% a veces, 6,98% casi siempre, y 90,70% siempre

Tabla N^0 34*: V2-D1, sobre Programas de actividades, p.4.*

Como colaboradores siguen la puta de los programas de actividades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	6	14,0	14,0	16,3
	Siempre	36	83,7	83,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 29: *Gráfico sobre nivel d***e p***rogramas de actividades*

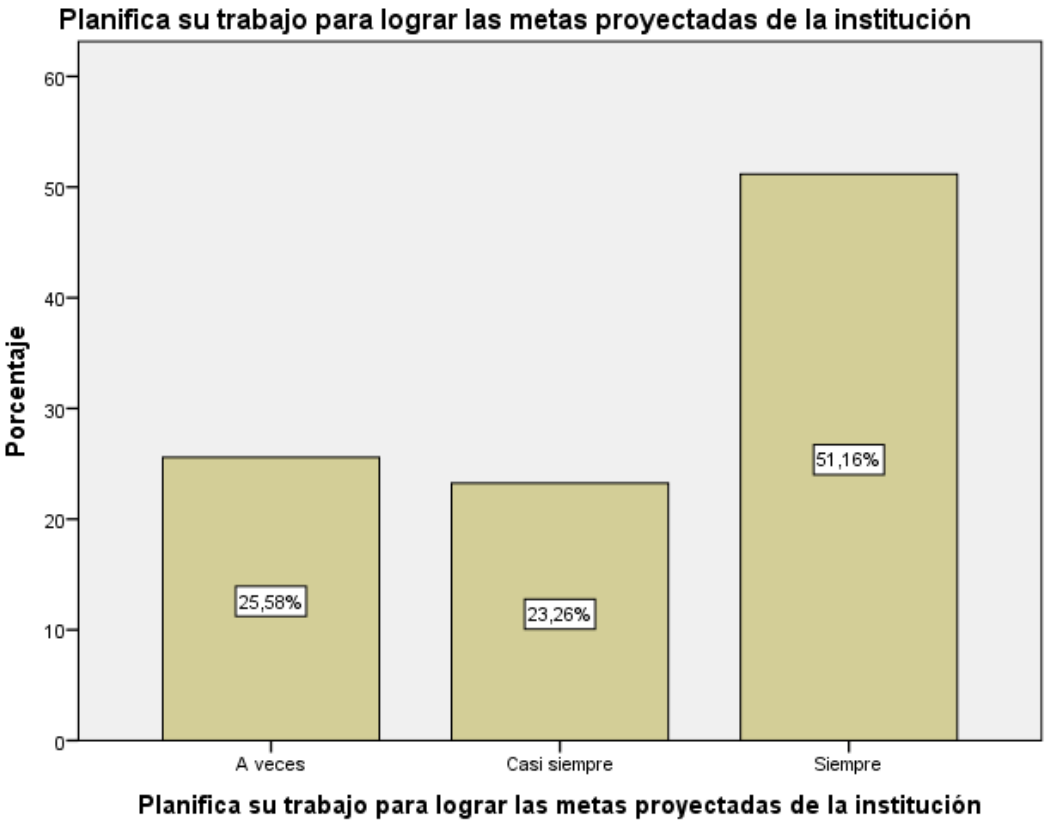


En la tabla y gráfico, se observa Como colaboradores siguen la puta de los programas de actividades, los resultados siendo el, 2,33% a veces, 13,95% casi siempre, y 83,72% siempre

Tabla N^0 35*: V2-D1, sobre Programa actividades para lograr las metas, p.5.*

Planifica su trabajo para lograr las metas proyectadas de la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	25,6	25,6	25,6
	Casi siempre	10	23,3	23,3	48,8
	Siempre	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 30: *Gráfico sobre nivel de Programa actividades para lograr las metas*



En la tabla y gráfico, se observa Planifica su trabajo para lograr las metas proyectadas de la institución, los resultados siendo el, 25,58% a veces, 23,26% casi siempre, y 51,16% siempre

Tabla N^0 36*: V2-D2, sobre Áreas de trabajo, p.6.*

El trabajo en el área que esta se encuentra organizada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	23,3	23,3	23,3
	Casi siempre	10	23,3	23,3	46,5
	Siempre	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 31: *Gráfico sobre nivel de Áreas de trabajo*

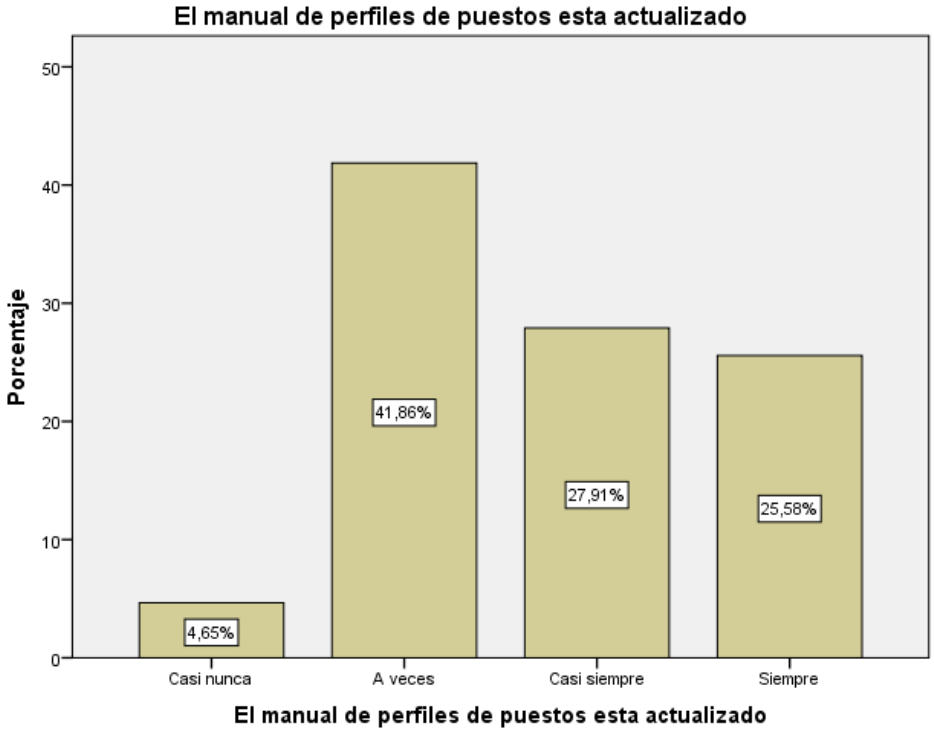


En la tabla y gráfico, se observa El trabajo en el área que esta se encuentra organizada, los resultados siendo el, 23,26% a veces, 23,26% casi siempre, y 53,49% siempre

Tabla N^0 37*: V2-D2, sobre perfil de puesto en el área de trabajo, p.7*

El manual de perfiles de puestos esta actualizado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,7	4,7	4,7
	A veces	18	41,9	41,9	46,5
	Casi siempre	12	27,9	27,9	74,4
	Siempre	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 32 *Gráfico sobre nivel de perfil de puesto en el área de trabajo*

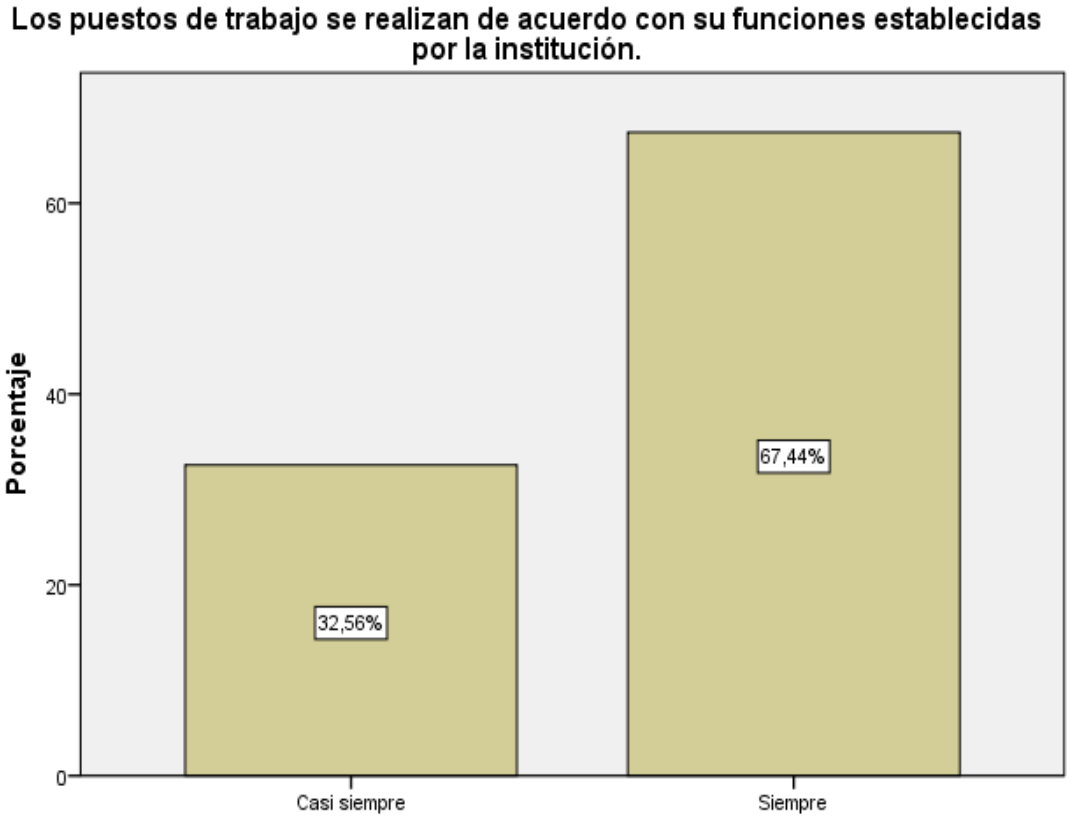


En la tabla y gráfico, se observa El manual de perfiles de puestos esta actualizado, los resultados siendo el, 4,65% casi nunca, 41,86% a veces, 27,91% casi siempre, y 25,58% siempre

Tabla N^0 38: *V2-D2, sobre funciones establecidas según las tareas, p.8.*

Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidas por la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	14	32,6	32,6	32,6
	Siempre	29	67,4	67,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 33 *Gráfico sobre nivel de funciones establecidas según las tareas*

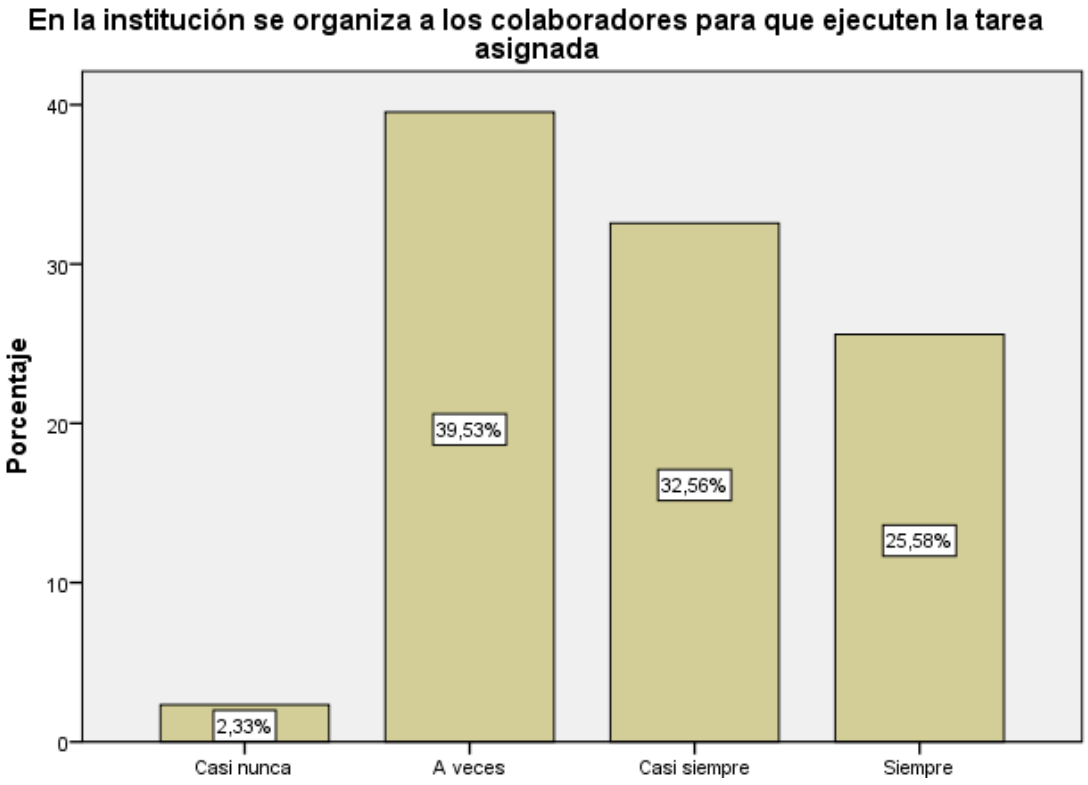


En la tabla y gráfico, se observa Los procedimientos administrativos en el área de RR.HH. son los adecuados para una buena atención a los usuarios, los resultados siendo el, 32,56% casi siempre, y 67,44% siempre

Tabla N^0 39: *V2-D2, sobre tareas asignadas son organizadas, p.9*

En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	17	39,5	39,5	41,9
	Casi siempre	14	32,6	32,6	74,4
	Siempre	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 34: *Gráfico sobre nivel de tareas asignadas son organizadas*

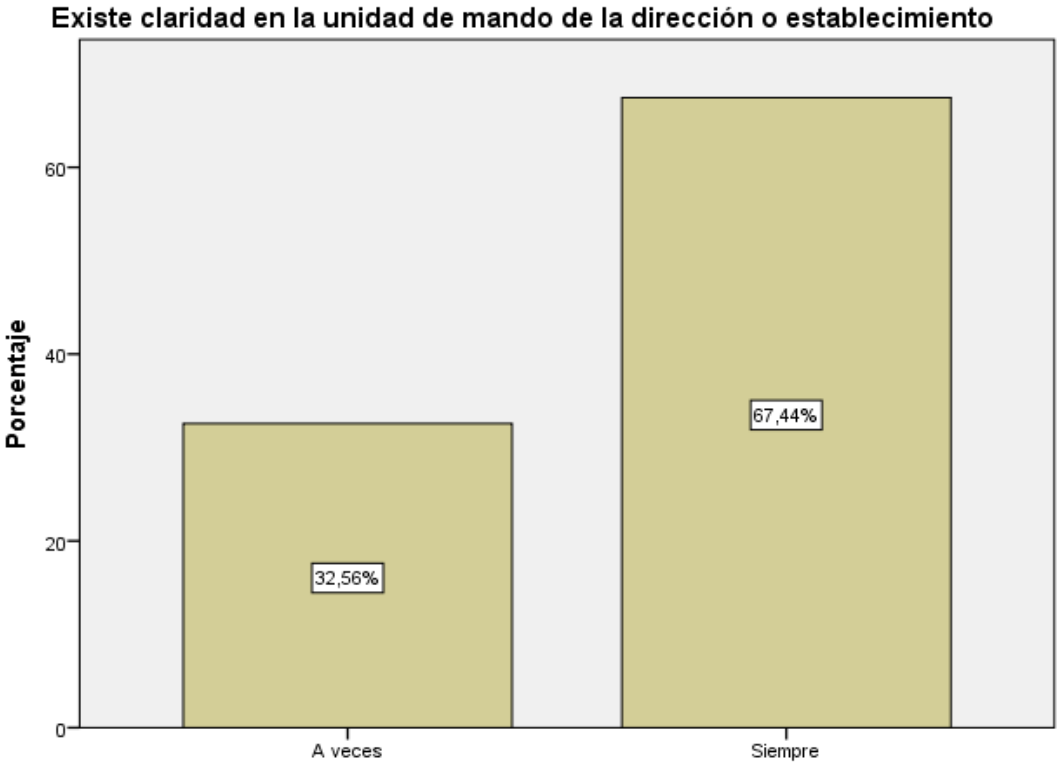


En la tabla y gráfico, se observa En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada, los resultados siendo el, 2,33% casi nunca, 39,53% a veces, 32,56% casi siempre, y 25,58% siempre

Tabla N^0 40: *V2-D2, sobre claridad en la unidad de mando, p.10*

Existe claridad en la unidad de mando de la dirección o establecimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	32,6	32,6	32,6
	Siempre	29	67,4	67,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 35: *Gráfico sobre nivel de claridad en la unidad de mando*



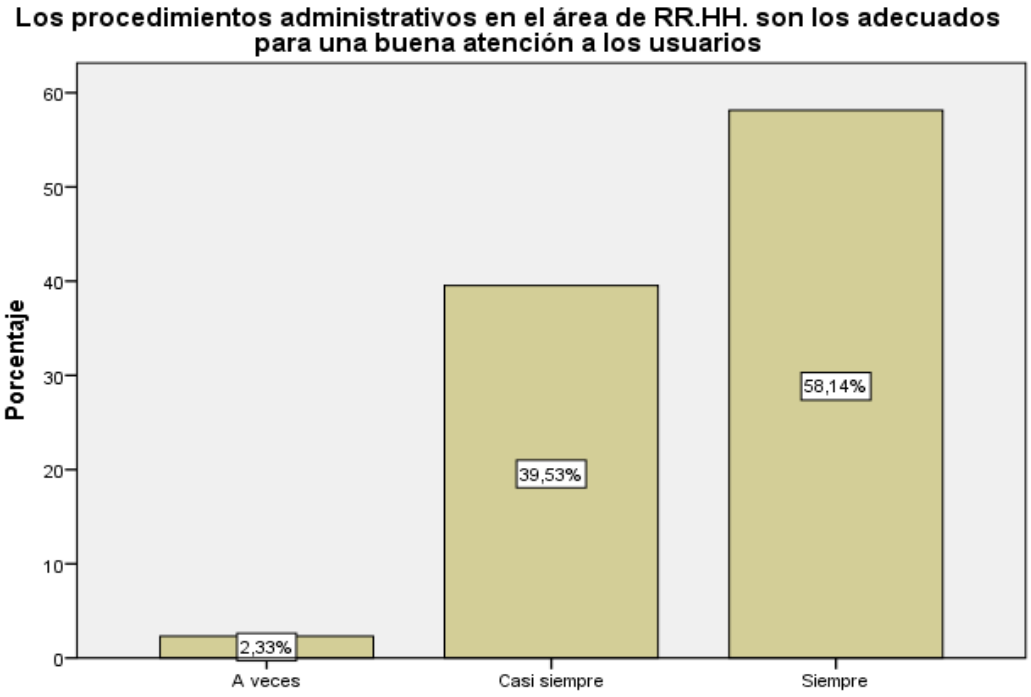
En la tabla y gráfico, se observa Existe claridad en la unidad de mando de la dirección o establecimiento, los resultados siendo el, 32,56% a veces, y 67,44% siempre

Tabla N^0 41*: V2-D3, sobre el liderazgo dentro del procedimiento administrativo de RR.HH., p.11*

Los procedimientos administrativos en el área de RR.HH. son los adecuados para una buena atención a los usuarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	17	39,5	39,5	41,9
	Siempre	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 36: *Gráfico sobre nivel de liderazgo dentro del procedimiento administrativo de RR.HH.*

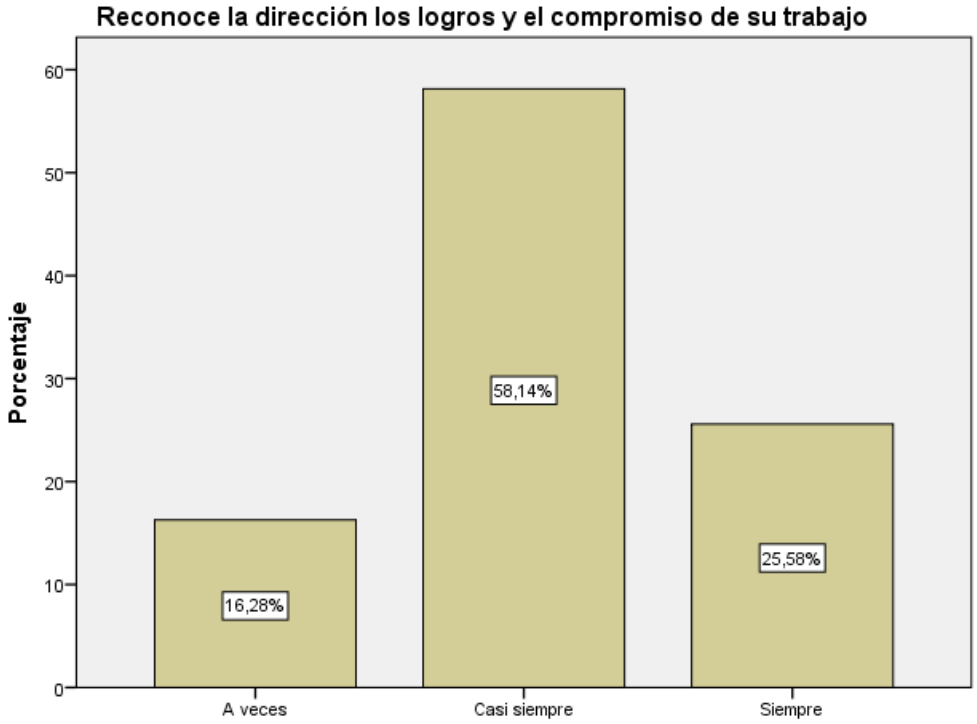


En la tabla y gráfico, se observa Los procedimientos administrativos en el área de RR.HH. son los adecuados para una buena atención a los usuarios, los resultados siendo el, 2,33% a veces, 39,53% casi siempre, y 58,14% siempre

Tabla N^0 42: *V2-D3, sobre liderazgo en la dirección de logros, p.12*

Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	16,3	16,3	16,3
	Casi siempre	25	58,1	58,1	74,4
	Siempre	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 37: *Gráfico sobre nivel de liderazgo en la dirección de logros*

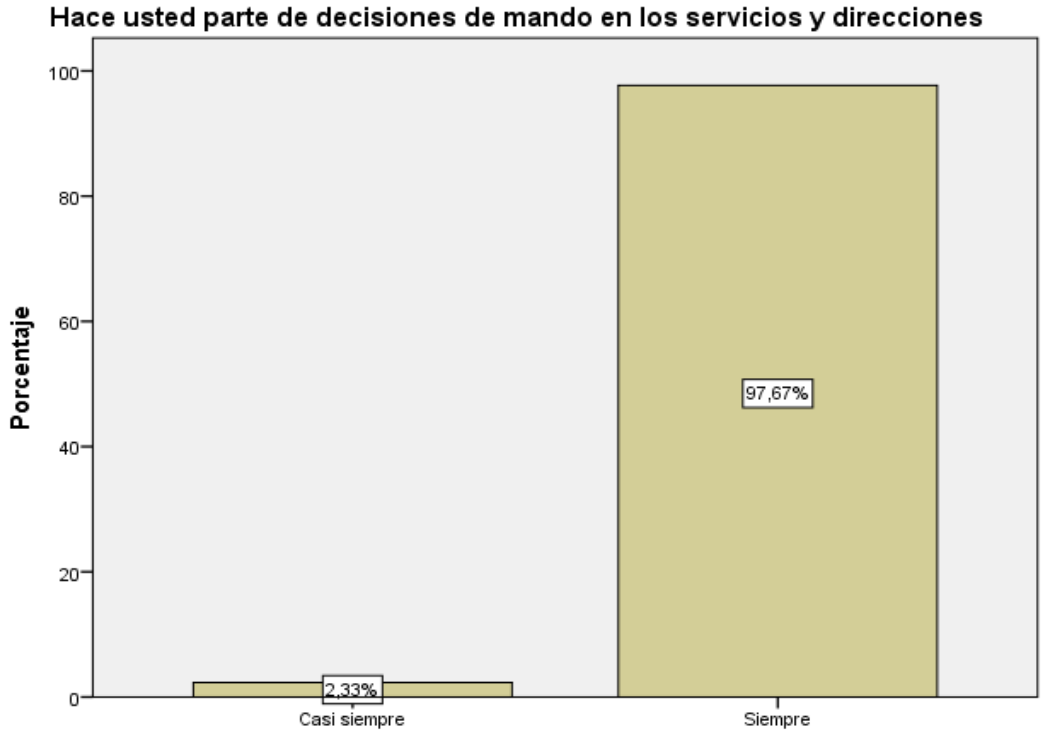


En la tabla y gráfico, se observa Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo, los resultados siendo el, 16,28% a veces, 58,14% casi siempre, y 25,58% siempre.

Tabla N^0 43: *V2-D3, sobre liderazgo para tomar decisiones, p.13*

Hace usted parte de decisiones de mando en los servicios y direcciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	2,3	2,3	2,3
	Siempre	42	97,7	97,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 38: *Gráfico sobre nivel de liderazgo para tomar decisiones*



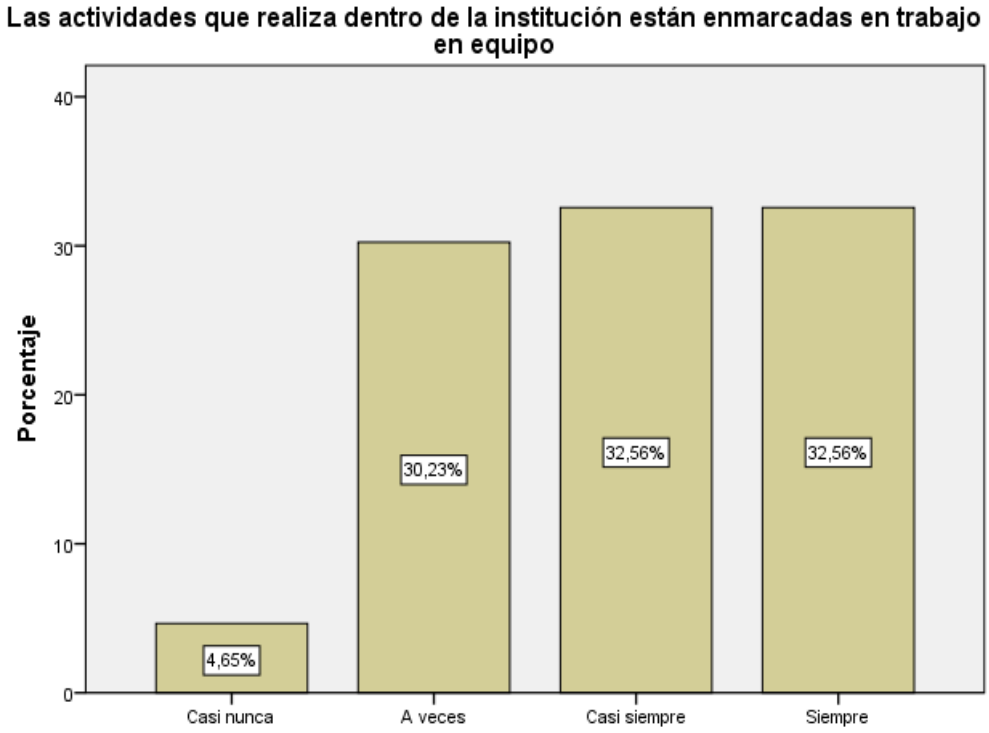
En la tabla y gráfico, se observa Hace usted parte de decisiones de mando en los servicios y direcciones, los resultados siendo el, 2,33% casi siempre y el 97,67% siempre.

Tabla N^0 44*: V2-D3, sobre trabajos en equipo, p.14*

Las actividades que realiza dentro de la institución están enmarcadas en trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,7	4,7	4,7
	A veces	13	30,2	30,2	34,9
	Casi siempre	14	32,6	32,6	67,4
	Siempre	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 39: *Gráfico sobre nivel de trabajos en equipo*

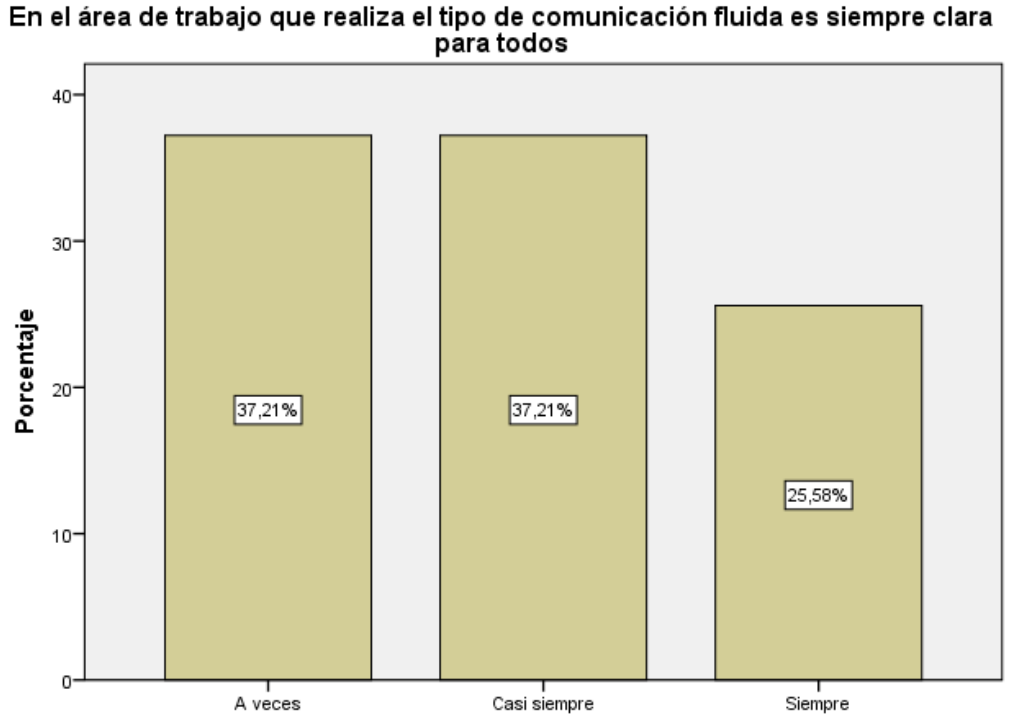


En la tabla y gráfico, se observa Las actividades que realiza dentro de la institución están enmarcadas en trabajo en equipo, los resultados siendo el, 4,65% casi nunca, 30,23% a veces, 32,56% casi siempre y el 32,56% siempre.

Tabla N^0 45*: V2-D3, sobre comunicación fluida, p.15*

En el área de trabajo que realiza el tipo de comunicación fluida es siempre clara para todos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	37,2	37,2	37,2
	Casi siempre	16	37,2	37,2	74,4
	Siempre	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 40: *Gráfico sobre nivel de comunicación fluida*

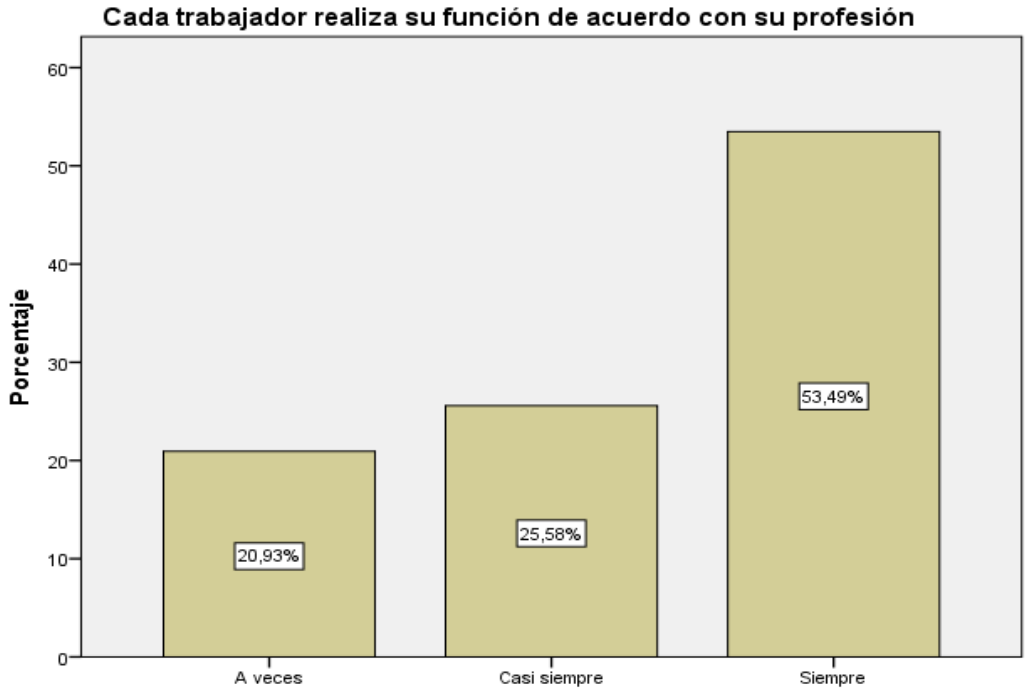


En la tabla y gráfico, se observa En el área de trabajo que realiza el tipo de comunicación fluida es siempre clara para todos, los resultados siendo el, 37,21% a veces, 37,21% casi siempre y el 25,58% siempre.

Tabla N^0 46*: V2-D4, sobre la función de cada trabajador, p.16*

Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	20,9	20,9	20,9
	Casi siempre	11	25,6	25,6	46,5
	Siempre	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 41: *Gráfico sobre nivel de función de cada trabajador*

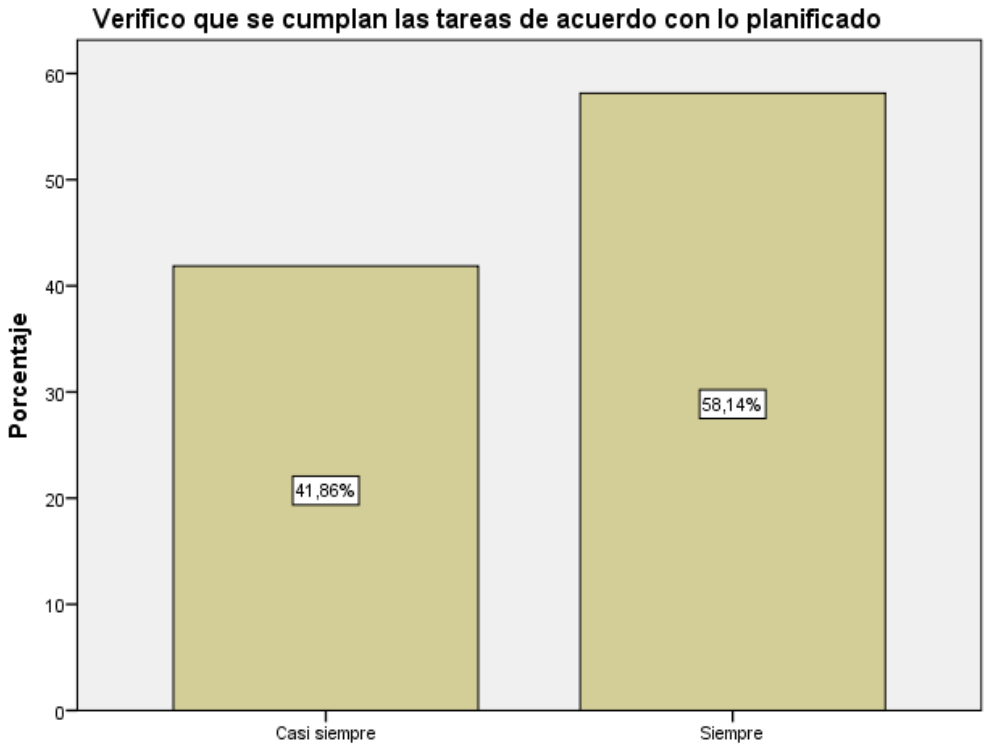


En la tabla y gráfico, se observa Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión, los resultados siendo el, 4,65% a veces, 2,33% casi siempre y el 93,02% siempre.

Tabla N^0 47*: V2-D4, sobre si cumple las tareas planificadas, p.17*

Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	18	41,9	41,9	41,9
	Siempre	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 42: *Gráfico sobre nivel de tareas planificadas y cumplidas*

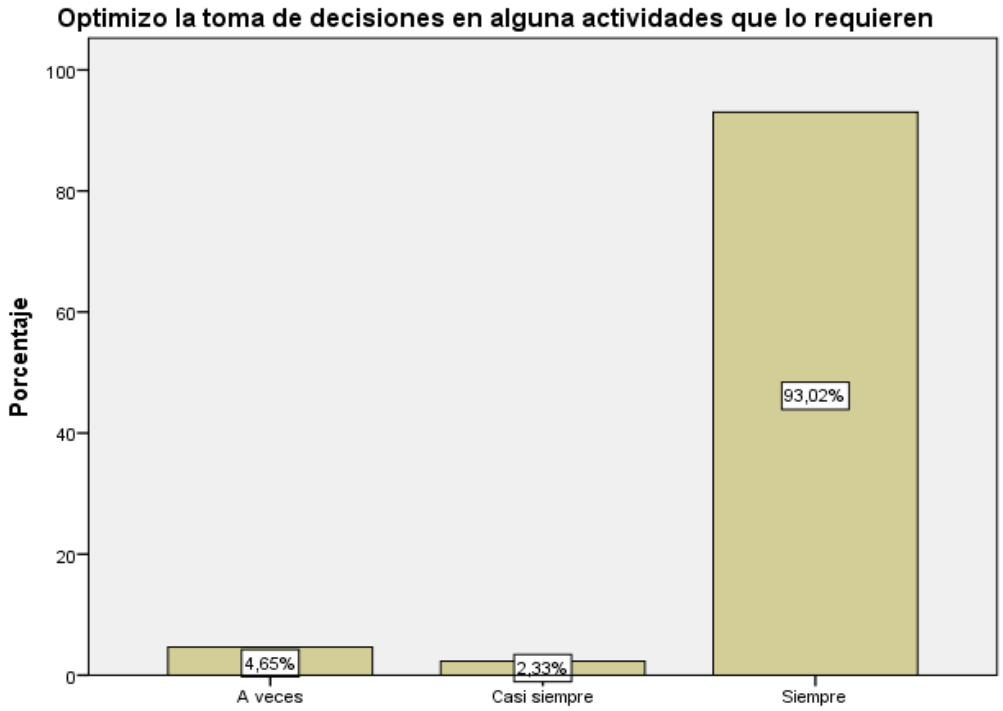


En la tabla y gráfico, se observa Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado, los resultados siendo el, 41,86% casi siempre y el 58,14% siempre.

Tabla N^0 48*: V2-D4, sobre la toma de decisiones se optimiza, p.18*

Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieren					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,7	4,7	4,7
	Casi siempre	1	2,3	2,3	7,0
	Siempre	40	93,0	93,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 43: *Gráfico sobre nivel de la toma de decisiones se optimiza*



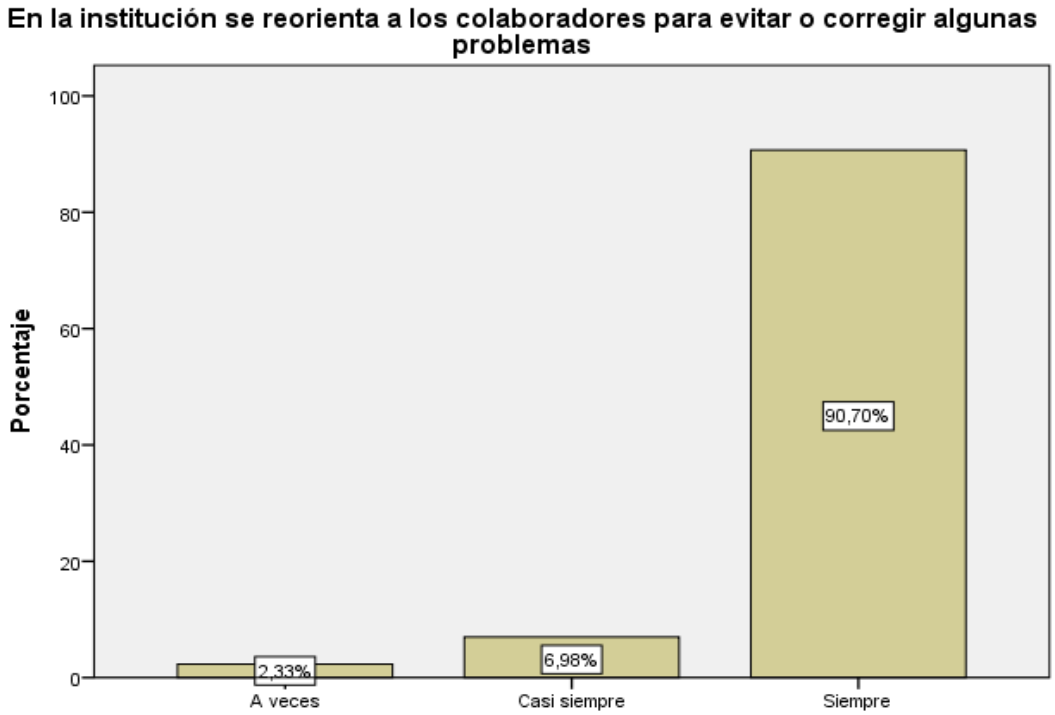
En la tabla y gráfico, se observa Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieren, los resultados siendo el, 4,65% a veces, 2,33% casi siempre y el 93,02% siempre.

Tabla N^0 49*: V2-D4, sobre si se encuentra orientada a la mejora continua de los colaboradores, p.19.*

En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	3	7,0	7,0	9,3
	Siempre	39	90,7	90,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 44: *Gráfico sobre nivel de orientada a la mejora continua*

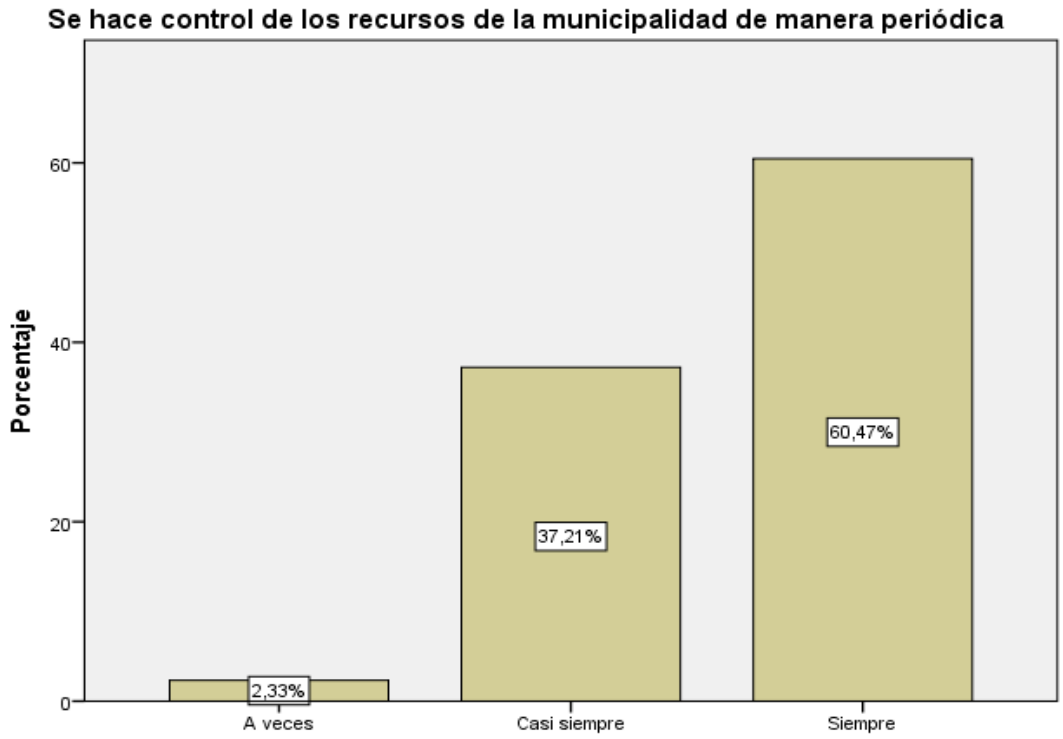


En la tabla y gráfico, se observa En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunas problemas, los resultados siendo el, 2,33% a veces, 6,98% casi siempre y el 90,70% siempre.

Tabla N^0 50: *V2-D4, sobre si se realiza control con los recursos, p.20.*

Se hace control de los recursos de la municipalidad de manera periódica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	16	37,2	37,2	39,5
	Siempre	26	60,5	60,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura N^0 45: *Gráfico sobre nivel de control con los recursos*



En la tabla y gráfico, se observa Se hace control de los recursos de la municipalidad de manera periódica, los resultados siendo el, 2,33% a veces, 37,21% casi siempre y el 60,47% siempre.

4.2. Discusión de resultados

Respecto a los resultados de la hipótesis general, se comprobó que el coeficiente de correlación entre Gestión de talento humano y Gestión administrativa es 0.608, lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “alta” y con Sig. 0.000; es decir, la Gestión de talento humano incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Resultado que se complementa con Tello (2021) investigación titulada “la gestión del talento humano se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª brigada de infantería del ejército del Perú, Trujillo – 2020” en el que concluye que existe relación entre la gestión del talento humano con la gestión administrativa según el Rho de Spearman de r=0,27 entre las variables una asociación moderada de correlación con el nivel de significativa entre 0.003<0,05 (p.9).

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 1, se comprobó que el coeficiente de correlación entre Planificación de políticas de recursos humanos y Gestión administrativa es 0.713, lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “alta” y con Sig. 0.000; es decir, la planificación de políticas de recursos humanos incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Resultado similar menciona De la Cruz Laurenano & Curi Orezano (2022) titulado “Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo” en donde concluye que la Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo (p.64). Seguidamente, Dávila Marin (2018) en su investigación “Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos, en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022” concluye también que el plan de estratégico de recursos humanos se busca ampliar el campo de acción del área, incorporando estrategias y herramientas innovadoras acordes al enfoque actual de la gestión del talento humano en las organizaciones. Se desarrollará al personal y se elaborará planes de sucesión acordes a las necesidades actuales (Dávila Marin, 2018, p.49).

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 2, se comprobó que el coeficiente de correlación entre Gestión del desarrollo y la capacitación con Gestión administrativa es 0.382, lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “media” y con Sig. 0.000; es decir, gestión del desarrollo y la capacitación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Resultado similar menciona Sotelo (2019) titulado “gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la red 14, UGEL 06, vitarte-2018” en el que concluye existe una positiva débil relación entre la gestión del desarrollo y la capacitación con la gestión administrativa con un indicado de Rho de Spearman 0.189 (p.62).

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 3 se comprobó que el coeficiente de correlación entre Gestión de rendimiento y Gestión administrativa es 0.294, lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “poca correlación” y con Sig. 0.000; es decir, gestión de rendimiento incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Resultado similar menciona Reyna, (2017) titulado “gestión de personal en la ley SERVIR y los procesos administrativos disciplinarios en la municipalidad de Rímac” en el que concluye que existe una correlación en grados aceptables entre la gestión de rendimiento y la gestión administrativa de las cuales fueron determinadas a partir del Rho de Spearman con el valor de 0.623 (p.73).

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 4 se comprobó que el coeficiente de correlación entre Gestión de compensación y Gestión administrativa es 0.639, lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “alta” y con Sig. 0.000; es decir, gestión de compensación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Aunado a ello, Sánchez Rojas (2019) en su tesis “El fondo de compensación municipal y su incidencia en la gestión de la municipalidad provincial de huamanga, 2016”. Concluye que el 90% consideran que el Fondo de Compensación Municipal incide en la gestión de la Municipalidad Provincial de

Huamanga, en tanto el 10% de los encuestados consideran que el Fondo de Compensación Municipal no incide en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga. Entonces se puede apreciar una tendencia mayorista del 90% de los encuestados consideran que el Fondo de Compensación Municipal incide en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga (p.38).

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 5 se comprobó el coeficiente de correlación Gestión de las relaciones humanas y sociales con Gestión administrativa es 0.297, lo cual indica según la fuerza de correlación es considerada “poca correlación” y con Sig. 0.000; es decir, gestión de las relaciones humanas y sociales incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Resultado que se compara en Yupanqui, (2021) titulado “la gestión del talento humano y su influencia en los procesos administrativos de la municipalidad provincial de Chincheros-Apurímac” en el que concluye que las relaciones humanas y sociales en un centro de labores influyen en los procesos administrativos (p.39).

CONCLUSIONES

- Se concluye que la Gestión de talento humano incide significativamente puesto que la fuerza de correlación es “alta” de 0.608 y el Sig. 0.000, con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Se concluye que la planificación de políticas de recursos humanos incide significativamente puesto que la fuerza de correlación es “alta” de 0.713 y el Sig. 0.000, con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Se concluye que la gestión del desarrollo y la capacitación incide significativamente puesto que la fuerza de correlación es “media” de 0.382 y el Sig. 0.000 con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Se concluye que gestión de rendimiento incide significativamente puesto que la fuerza de correlación es “poca correlación” de 0.294 y el Sig. 0.000 con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Se concluye que la gestión de compensación incide significativamente puesto que la fuerza de correlación es “alta” de 0.639 y el Sig. 0.000 con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.
- Se concluye que la gestión de las relaciones humanas y sociales incide significativamente puesto que la fuerza de correlación es “alta” de 0.297 y el Sig. 0.000 con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.

RECOMENDACIONES

- Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se recomienda que se adopte un enfoque específico que refuerce la gestión del talento humano, de igual manera la gestión administrativa en cuanto al proceso de selección de personal. Esto implica administrar de forma oportuna al personal para el logro de metas y objetivos.
- Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se debe promover una mejor planificación de políticas de recursos humanos, elaborando mejores estrategias de estímulos a los trabajadores para mejorar la productividad, lo cual beneficiaria a la entidad.
- A los gerentes y jefes de personal de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, gestionar el desarrollo y capacitaciones permanentes a los trabajadores para que se brinde un servicio eficaz tanto dentro de la entidad municipal como a la población en general.
- Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha se recomienda evaluar y planificar la gestión del talento humano con la finalidad de obtener un mejor rendimiento que les permita desempeñar mejor sus funciones y responsabilidades que tienen a su cargo.
- A los encargados del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, realizar encuestas sobre la satisfacción de los trabajadores con su compensación, de igual forma se recomienda recoger información sobre las formas en la que los trabajadores de la entidad le gustarían que fuesen reconocidos sus logros.
- Se sugiere hacer recordar a los trabajadores sobre la importancia de su participación para el desarrollo de buenas relaciones laborales; asimismo se recomienda realizar actividades recreativas entre el equipo, que permita crear lazos de confianza para que haya más comunicación entre ellos, fomentando el bienestar y el compromiso.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Ángel Mena, R.; Freire Miranda, J.; Sinaluisa Lozano, M. & Santillán Espinoza, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO. *Revista de investigación Industrial Data*, *vol.* 22, núm. 2. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú). Obtenido de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81662532010

Bautista Fasabi, J. & Delgado Bardales, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. C*iencia latina revista científica multidisciplinar.* Ciudad de México. Obtenido de: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189

Berrio Gonzales, L.C. (2020). *Gestión de la comunicación interna* [tesis de pregrado. Universidad san Martin de Porres. Lima-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7632

Caicedo Valencia, V.M. & Acosta Aguirre, A.M. (2012). La Gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista de investigación Politécnica.* Medellín-Colombia. Obtenido de: https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216

Calizaya López, J.M.; Zapata Delgado, F.M.; Pacheco Quico, M.A.; Monzón Alvarez, G.I. (2021). Relaciones humanas en colaboradores de empresas de comercialización-Arequipa. Actualizado con Flores Tocas A.T. Obtenido de: https://es.scribd.com/document/652761152/305-1-696-3-10-20220509

Castro Tunque, A. & Contreras Laurente, Y. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en la empresa Espinoza contratistas generales S.A. de Huancavelica-2018* [tesis de pregrado. Universidad nacional de Huancavelica. Huancavelica-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.unh.edu.pe/items/2f031775-af40-41e4-b8f2-fb239a3c81c0

Chiavenato Idalberto (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.* Editorial. McGraw Hill. 5ta edición, vol. 1. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100

Cruzada Vilcahuaman, P.A. (2021). *Influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la municipalidad distrital de Chilca-Huancayo 2019* [tesis de pregrado. Universidad continental. Huancayo]. Obtenido de: https://hdl.handle.net/20.500.12394/8740

DATAtab Team (2023). Coeficiente de correlación de Spearman. DATAtab e.U. Graz, Austria. URL: https://datatab.es/tutorial/spearman-correlation

Dávila Marin E. J. (2018). *Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos, en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022.* [Repositorio académico]. https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2449

De la Cruz Laurenano Y.Y. & Curi Orezano M.G. (2022). *Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.* [Repositorio académico]. https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4338

Díaz, M. A. & Rivera, J.A. (2021). *Proceso de capacitación en una empresa de telecomunicaciones en Lima, 2016-2017* [tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte. Lima-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26963

Fernández Ahumado, O.A. (2022). *Gestión administrativa como estrategia para mejorar la calidad de los servicios en la municipalidad distrital de la Victoria-Lima 2019 [*tesis de pregrado. Universidad señor de Sipán]. Obtenido de: https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9369

Figueroa Osorio, F.A. (2019). *Gestión del talento humano del personal contratado en la municipalidad distrital de independencia-2018*. [tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51026

Figueroa Ugalde, J.H.; Lagarda Leyva, E.A. & Celaya Figueroa, R. (2022). fundamentos de la sustentabilidad en la bioeconómica y su relación con las teorías administrativas. *Revista iberoamericana de bioeconomía y cambio climático.* Instituto Tecnológico de Sonora. Mexico. Obtenido de: https://doi.org/10.5377/ribcc.v8i15.14183

Flores Valverde, E.I. (2018). *Gestión de la compensación y el empowerment de los trabajadores de una dirección de redes integradas de salud de Lima Metropolitana-2018* [tesis de posgrado, universidad cesar vallejo]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44507

Galdo Jiménez, A.J. (2021) El razonamiento deductivo, inductivo y abductivo: diferencias e integración desde ejemplos prácticos (*artículo académico Phainomenon de la universidad de Lima, vol*.20, nº 2). Obtenido de: https://hdl.handle.net/20.500.12724/15290

García Martínez, J.A.; Cerdas Montano, V. & Lewis Chaves, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista ensayo pedagógicos, vol.*17, nº 1. Obtenido de: https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6

Garzozi Pincay, R.F.; Quimì Domínguez, J., Suarez Medina, V. & Zambrano Limón, Y. (2021). Desarrollo de estrategias mediante cuadro de mando integral para la gestión del talento humano y el desempeño administrativo en las empresas hoteleras de la provincia de santa Elena. *Revista economía y negocios, vol.* 12 No. 1. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador). Obtenido de: https://doi.org/10.29019/eyn.v12i1.910

Guerra Tambo, H.G. (2020). *Evaluación de la gestión de talento humano en el centro de salud de Echeandìa, y su influencia en la calidad de atención al paciente* [Tesis de pregrado. Universidad nacional de Chimborazo]. Obtenido de: http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6866

Huayhua Jibaja, D.R. (2021). *Obras públicas por administración directa y ejecución de gasto público presupuestal en el Gobierno Regional de Apurímac, periodo 2019.* [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55793

Iberico Llanos, M.M. (2018). *Gestión del talento humano y procesos administrativos en la municipalidad provincial de alto Amazonas-2016* [tesis de posgrado. Universidad

Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30143

Ipanaque Guevara, V.A. (2021). C*alidad de servicio y gestión del talento humano del personal administrativo en la municipalidad de pueblo nuevo-Ferreñafe* [Tesis de pregrado. Universidad señor de Sipán]. Obtenido de: https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9259

Jaime Astete A. & Horacio Sanhueza B. (2008). *Gestión de recursos humanos: Desarrollo y capacitación de personal en empresas Valdiviana* [escuela de ingeniería comercial de pregrado. Universidad Austral de Chile. Valdivia-Chile]. Obtenido de: http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fel318g/doc/fel318g.pdf

Jaimes Mora, S.S.; Márquez Gómez, J.V. & Pernia Orozco, L.P. (2016). Factores Psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A. de Cúcuta. *Artículo de investigación. Universidad Simon Bolívar.* Colombia. Obtenido de: https://doaj.org/article/0fe0388876f640b1ba525c29137683e1

Lira Delcore, A. (2019). *Estilo motivacional, tipos de motivación, emociones y rendimiento en las matemáticas* [tesis de pregrado. Pontificia universidad católica del Perú. Lima]. Obtenido de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15768

Luna Sono J. & Luna Hernández M.J. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. Página web ResearchGate. https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/95/203

Manrique Zarape, A.F. & Yance Ccope, F. (2021). *Habilidades sociales en estudiantes de filosofía, ciencias sociales y relaciones humanas de la Universidad Nacional de Centro del Perú* [tesis de pregrado. Universidad Nacional del centro del Perú. Huancayo-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7369

Oropeza Miranda, E.E. (2021). *Gestión de talento humano para fortalecer el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de la punta Callao-2019* [tesis

de posgrado. Universidad nacional José Fausto Sánchez Carrión. Huacho-Perú]. Obtenido de: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5147

Ortiz Bethés, C. (2018). Teoría administrativa y fuerza militar: Un análisis de los principales aportes de las teorías clásicas de la administración a la gestión en las fuerzas militares. *Revista científica Anfibios, vol.* 1, núm. 2. Universidad de Cartagena. Colombia. Obtenido de: https://doi.org/10.37979/afb.2018v1n2.22

Pihuaycho Huanca, T.E. & Flores Quispe, A. (2018). *Influencia de la estrategia organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agriculturaTacna-2018*. [tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34820

Polo Camacho, M.J. (2018). *Gestión administrativo pública y su relación con la calidad de los procesos administrativos en el personal de administrativo del hospital Hipólito Unanue de Tacna-2018* [Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33043

Quispe Pari, C.S. (2020). *Gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-2019* [tesis de posgrado. Universidad privada de Tacna. Tacna –Perú]. Obtenido de: https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1540

Reyna Torres, R. J. (2017). *Gestión de personal en la ley SERVIR y los procesos administrativos disciplinarios en la municipalidad del Rimac-2016*. [tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú). Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6951

Romero Bejarano, J.A. (2021). *Implementación del ciclo de mejora continua para implementar la satisfacción de los clientes de una empresa ferretera, Lima-2021* [tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91409

Romero Medina, V. (2019). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la UGEL Tahuamanu del distrito de Iberia-Madre de*

Diso,2018 [Tesis de posgrado tesis. Universidad Católica de Santa María. Arequipa-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9427

Romero Parra, L. M. & Salcedo Lara M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. Artículo de investigación SIGNOS*. Universidad Santo Tomás-Colombia. Obtenido de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560460636005

Roque Bonilla, J.A. (2016). *Estrategia de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la Mype comercial San Martin-Chiclayo* [Tesis de pregrado. Universidad señor de Sipán. Pimentel]. Obtenido de: https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2708

Sánchez Rojas, L. (2019). *El fondo de compensación municipal y su incidencia en la gestión de la municipalidad provincial de Huamanga, 2016.* [tesis de posgrado. Uladesch]. http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/9313

Sotelo Maguiña, F.M. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte.2018* [tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40823

Soza, J. & Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al ministerio de justicia en el Perú. *Revista de empresa y gobierno, vol,*2 núm. 2. Instituto universitario de innovación ciencias tecnología INUDI Perú). Obtenido de: https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005

Tello Castillo, E.A. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32 brigada de infantería del ejército del Perú, Trujillo-2020* [tesis de posgrado tesis. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56031

Villegas Chumpitazi, E. A. (2019). *Gestión administrativa de la municipalidad provincial de Anta departamento de cusco, 2019* [tesis de pregrado. Universidad andina del Cusco.

Cusco-Perú). Obtenido de: https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3321

Yupanqui Junco, W.D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad provincial de Chincheros, Apurìmac-2021* [tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. Lima-Perú]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87182

Zayas Barreras, I. (2020). *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones (PDF).* https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/208/412/1025

ANEXOS

ANEXO N°1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general: ¿Cómo influye la Gestión de talento humano y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?	**Objetivo general:** Determinar la Gestión de talento humano y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.	**Hipótesis general:** La Gestión de talento humano incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.	V 1. Gestión de talento humano	Planificación de políticas de recursos humanos	Estrategia, Política y Procedimientos
					Planificación de Recursos Humanos.
				Gestión del desarrollo y la capacitación	capacitación
					Progresión en la carrera
Problema específico:	**Objetivo específico:**	**Hipótesis específica:**		Gestión de rendimiento	Planificación
• ¿Cómo influye la planificación de políticas de recursos humanos y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022? • ¿Cómo influye la gestión del desarrollo y la capacitación con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022? • ¿Cómo influye la gestión de rendimiento y la gestión administrativa de	• Evaluar la planificación de políticas de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • Evaluar la gestión del desarrollo y la capacitación si incide en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • Conocer la gestión de rendimiento y su	• La planificación de políticas de recursos humanos incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • La gestión del desarrollo y la capacitación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • La gestión de rendimiento incide significativamente en la gestión administrativa de			Evaluación
				Gestión de compensación	La administración de compensaciones
					La administración de pensiones
				Gestión de las relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas
					Seguridad y Salud en el Trabajo
					Cultura y clima organizacional

la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022? • ¿Cómo influye la gestión de compensación y la gestión admirativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022? • ¿Cómo influye la gestión de las relaciones humanas y sociales con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022?	incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • Determinar la gestión de compensación y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • Evaluar la gestión de las relaciones humanas y sociales si incide con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.	la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • La gestión de compensación incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. • La gestión de las relaciones humanas y sociales incide significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022.			Comunicación interna
			V 2. Gestión administrativa	Planificación	Proyecta metas.
					Define objetivos.
					Usa recursos.
					Programa actividades
				Organización	Áreas de trabajo.
					Tareas.
					Personal adecuado.
				Dirección	Liderazgo.
					Comunicación fluida.
					Trabajo en equipo
				Control	Mide resultados
					Mejora continua

ANEXO 2: Cuestionario gestión de talento humano

Estimados trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante para conocer la gestión de talento humano dentro de la municipalidad. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una X.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

N^0	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planificación de políticas de recursos humanos					
1	Las políticas y procedimientos se revisan de manera periódica para evaluar su pertinencia					
2	Se realiza mapeo de puestos					
3	La formulación del informe de análisis de necesidad del personal, se hace con anticipación.					
4	El MOF y ROF se encuentran actualizados y da cumplimiento					
	Dimensión 2: Gestión del desarrollo y la capacitación					
5	Se realizan periódicamente diagnósticos de las necesidades de capacitación					
6	La evaluación de capacitación es transparente y justa					
7	Se elaboran y registran periódicamente los diagnósticos de potencial de desarrollo					
8	Los trabajadores están considerados para la línea de carrera, sin discriminaciones.					
	Dimensión 3: Gestión de rendimiento					
9	¿En su puesto de trabajo se pueden desarrollar al máximo sus habilidades?					
10	El plan anual de evaluación está acorde a las disposiciones de SERVIR					
11	El plan de mejora está de acuerdo a los resultados obtenidos a la evaluación de rendimiento del personal					
12	Existe una práctica de la meritocracia					
	Dimensión 4: Gestión de compensación					
13	Se consideran las compensaciones económicas y no económicas					
14	Los reportes de planillas se encuentran actualizados					
15	Los reportes de compensación no económicos se encuentran actualizados					
16	El registro de pensiones y otorgamiento de pensiones se encuentra actualizados					
	Dimensión 5: Gestión de las relaciones humanas y sociales					
17	Existe una buena relación en asuntos laborales y colectivos					
18	Los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo están acorde a la ley SERVIR					
19	Se aprecia la eficacia de la comunicación, pudiéndose conocer las iniciativas, sugerencias, opiniones, pedidos de los trabajadores					
20	Los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional se actualizan periódicamente.					

¡Gracias por su valioso tiempo!

ANEXO 3: Cuestionario gestión administrativa

Estimados trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información de la gestión administrativa en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una X debajo de las opciones que considere.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planificación					
1	La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo					
2	La institución, elabora y propone los planes para la mejora de su gestión					
3	Los colaboradores utilizan recursos					
4	Como colaboradores siguen la puta de los programas de actividades					
5	Planifica su trabajo para lograr las metas proyectadas de la institución					
	Dimensión 2: Organización					
6	El trabajo en el área que esta se encuentra organizada					
7	El manual de perfiles de puestos esta actualizado					
8	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidas por la institución.					
9	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada					
10	Existe claridad en la unidad de mando de la dirección o establecimiento					
	Dimensión 3: Dirección					
11	Los procedimientos administrativos en el área de RR.HH. son los adecuados para una buena atención a los usuarios					
12	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo					
13	Hace usted parte de decisiones de mando en los servicios y direcciones					
14	Las actividades que realiza dentro de la institución están enmarcadas en trabajo en equipo					
15	En el área de trabajo que realiza el tipo de comunicación fluida es siempre clara para todos					
	Dimensión 4: Control					
16	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión					
17	Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado					
18	Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieren					
19	En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas					
20	Se hace control de los recursos de la municipalidad de manera periódica					

¡Gracias por su valioso tiempo!