UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN DE REDES Y TELECOMUNICACIONES DE LA OFICINA DE INFORMÁTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IPARIA, 2024.

Tesis para optar el título profesional de

INGENIERO DE SISTEMAS

JHONATAN PANDURO SALAS

Pucallpa – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 26-2025

GRADUANDO : PANDURO SALAS, Jhonatan

TEMA : ***"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN DE REDES Y TELECOMUNICACIONES DE LA OFICINA DE INFORMÁTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IPARIA, 2024"***

ASESOR : **Mg. ARTURO YUPANQUI VILLANUEVA**

CRITERIOS	PUNTAJE			
	3	2	1	0
I- PRESENTACION				
* MOTIVACION		X		
* TONO DE VOZ		X		
* CALIDAD DE MATERIAL AUDIOVISUAL		X		
II- DESARROLLO DE CONTENIDO				
* SECUENCIA		X		
* DOMINIO DE VOZ		X		
* USO ADECUADO DEL MATERIAL		X		
* VALIDEZ DE LOS HALLAZGOS			X	
III- ABSOLUCION DE PREGUNTAS				
* RESPONDE A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR EL JURADO			X	
IV- APORTE CIENTIFICO Y TECNOLOGICO				
* AL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD			X	
* A LA PROFESION			X	

EVALUACION

- EXCELENCIA 26 A 30 PUNTOS
- UNANIMIDAD 21 A 25 PUNTOS
- MAYORIA 16 A 20 PUNTOS
- DESAPROBADO 15 A MENOS

CALIFICACION FINAL:
PUNTAJE : **16** / 30

CONCLUSIONES:
APROBADO POR : **MAYORIA**
DESAPROBADO POR :

JURADO EVALUADOR

Dr. Nilton Cesar AYRA APAC
PRESIDENTE

Mg. EUCLIDES PANDURO PADILLA
MIEMBRO

M.Sc. Richard Piero BARDALES LINARES
MIEMBRO

M.Sc. Clotilde RÍOS HIDALGO DE CERNA
SECRETARIA ACADÉMICA

PUCALLPA, 01 DE AGOSTO DEL 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

TESIS TITULADA:

""GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN DE REDES Y TELECOMUNICACIONES DE LA OFICINA DE INFORMÁTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IPARIA, 2024"

ELABORADO POR:

Bach. PANDURO SALAS, Jhonatan

APROBADO POR:

Dr. Nilton Cesar AYRA APAC
Presidente

Mg. Euclides PANDURO PADILLA
Miembro

M.Sc. Richard Piero BARDALES LINARES
Miembro

Mg. Arturo YUPANQUI VILLANUEVA
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/287-2025**.

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

"**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN DE REDES Y TELECOMUNICACIONES DE LA OFICINA DE INFORMÁTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IPARIA, 2024**"

Autor(es)	:	**PANDURO SALAS, JHONATAN**
Facultad	:	**INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL**
Escuela	:	**ING. DE SISTEMAS**
Asesor(a)	:	**Mg. YUPANQUI VILLANUEVA, ARTURO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

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: 03/06/2025

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, JHONATAN PANDURO SALAS

Autor de la tesis titulada : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTION DE REDES Y TELECOMUNICACIONES DE LA OFICINA DE INFORMATICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IPARIA 2024.

Sustentada el año 2025

Asesor(a): ARTURO YUPANQUI VILCANUEVA

Facultad: INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL

Escuela Profesional: INGENIERIA DE SISTEMAS.

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: 01 / 08 / 2025

Email: Jhonatanpanduro Salas03@gmail.com Firma: [signature]

Teléfono: 933693436 DNI: 76468304

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuerza en los momentos en que sentí que no podía más, por darme luz en medio de la oscuridad y por sostenerme cuando flaqueaba. A mis amigos verdaderos, esos que me escucharon cuando necesitaba desahogarme, que celebraron mis pequeños logros como si fueran propios, y que me empujaron a seguir adelante cuando dudaba de mí. Esta tesis no solo es un trabajo académico. Es la prueba tangible de que los sueños, con esfuerzo, lágrimas y amor, se alcanzan.

AGRADECIMIENTOS

Con el corazón lleno de gratitud, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que formaron parte de este camino, que no ha sido fácil, pero sí profundamente significativo. A mis docentes de la carrera profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Ucayali, por compartir los conocimientos y guía académica; exigiéndome lo mejor de mí. En especial a mi asesor al Dr. Arturo Yupanqui Villanueva por su dedicación, paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta tesis.

RESUMEN

La presente investigación analizo la influencia de la gestión del talento humano en la eficiencia de la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia durante el año 2024. En un entorno cada vez más digitalizado, el desempeño de los servicios tecnológicos municipales depende en gran medida de la preparación, motivación y permanencia del personal técnico a cargo. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, se recogieron datos a través de encuestas aplicadas al personal vinculado con los procesos informáticos y tecnológicos. Los resultados revelaron deficiencias en procesos clave como la selección, capacitación, evaluación y retención del personal especializado. Estas carencias impactan negativamente en la operatividad, seguridad y continuidad de los sistemas de redes y telecomunicaciones. El estudio demuestra que existe una relación directa entre una adecuada gestión del talento humano y el buen funcionamiento de la infraestructura tecnológica. La investigación aporta una propuesta de mejora que articula la gestión del talento humano con los objetivos tecnológicos institucionales, promoviendo así una gestión pública más eficiente e innovadora.

Palabras claves: Talento, Gestión tecnológica, Redes y telecomunicaciones.

ABSTRACT

This research analyzes the influence of human talent management on the efficiency of network and telecommunications management in the IT Office of the District Municipality of Iparia during the year 2024. In an increasingly digitalized environment, the performance of municipal technological services depends largely on the preparation, motivation, and retention of the technical staff in charge. Using a quantitative approach and a descriptive-correlational design, data was collected through surveys administered to personnel associated with IT and technological processes. The results revealed deficiencies in key processes such as the selection, training, evaluation, and retention of specialized personnel. These shortcomings negatively impact the operation, security, and continuity of network and telecommunications systems. The study demonstrates a direct relationship between adequate human talent management and the proper functioning of the technological infrastructure. The research provides a proposal for improvement that articulates human talent management with institutional technological objectives, thus promoting more efficient and innovative public management.

Keywords: Talent, Technological management, Networks and telecommunications.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTOS vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

ÍNDICE GENERAL x

ÍNDICE DE TABLAS xii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I 17

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17

1.1. Antecedentes del problema 17

1.2. Formulacion del problema 18

1.2.1. Problema general 18

1.2.2. Problemas específicos 18

1.3. Objetivos de la investigación 19

1.3.1. Objetivo general 19

1.3.2. Objetivos específicos 19

1.4. Justificación e importancia 19

1.5. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 20

1.5.1. Hipótesis general 20

1.5.2. Hipótesis específicas 21

1.5. Delimitaciones de la investigación 21

1.6. Variables 22

CAPÍTULO II 24

MARCO TEÓRICO 24

2.1. Antecedentes de la investigación 24

2.1.1. Antecedentes internacionales 24

2.1.2. Antecedentes nacionales 25

2.2. Bases teóricas 26

2.3. Definición de términos básicos 32

CAPÍTULO III 36

METODOLOGIA 36

3.1. Método de investigacion 36

3.2. Poblacion y muestra 37

3.3. Técnicas e instrumentos para recolección de datos 37

3.4. Validez y confiabilidad del modelo 37

3.5. Tratamiento de datos 38

CAPÍTULO IV 39

PRESENTACION DE RESULTADOS 39

4.1. Análisis estadístico 39

4.2. Modelo de gestion del talento humano que optimiza la gestión de redes y telecomunicaciones de la oficina de informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024. 54

4.3. Análisis de resultados 59

CONCLUSIONES 63

RECOMENDACIONES 64

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 65

ANEXOS 67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente ……..……22

Tabla 2. Variable dependiente……23

Tabla 3. Juicio de expertos……38

Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos……..39

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad ……39

Tabla 6. Pruebas de normalidad……39

Tabla 7. El personal de la Oficina de Informática está adecuadamente capacitado para gestionar de manera eficiente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……39

Tabla 8. La gestión del talento humano en la Oficina de Informática es eficiente para garantizar el buen funcionamiento y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……..40

Tabla 9. El talento humano en la Oficina de Informática es evaluado de manera regular para asegurar un desempeño óptimo en la gestión de redes y telecomunicaciones…...41

Tabla 10. Los procesos de evaluación del personal en la Oficina de Informática permiten identificar áreas de mejora en la gestión de redes y telecomunicaciones……42

Tabla 11. La Oficina de Informática utiliza las evaluaciones de desempeño para ofrecer capacitaciones que mejoren la gestión de redes y telecomunicaciones……42

Tabla 12. El personal de la Oficina de Informática posee el conocimiento técnico necesario para gestionar adecuadamente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……...43

Tabla 13. El conocimiento del personal sobre las nuevas tecnologías y tendencias en redes y telecomunicaciones es actualizado regularmente……44

Tabla 14. Considero que el nivel de conocimiento del personal de la Oficina de Informática es suficiente para garantizar una gestión eficiente de las redes y telecomunicaciones……..45

Tabla 15. El personal de la Oficina de Informática tiene acceso a las tecnologías adecuadas para gestionar eficientemente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……...45

Tabla 16. La Oficina de Informática utiliza herramientas tecnológicas avanzadas que facilitan la gestión y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones……..46

Tabla 17. El personal de la Oficina de Informática utiliza eficientemente las infraestructuras tecnológicas para gestionar las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……...47

Tabla 18. El personal asignado a la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática está bien distribuido en función de las necesidades de la Municipalidad Distrital……48
Tabla 19. El uso del talento humano en la Oficina de Informática garantiza una adecuada respuesta a los problemas relacionados con redes y telecomunicaciones……..48
Tabla 20. El personal de la Oficina de Informática aprovecha al máximo las herramientas y recursos disponibles para la gestión de redes y telecomunicaciones……49
Tabla 21. El personal de la Oficina de Informática procesa de manera eficiente la información relacionada con la gestión de redes y telecomunicaciones……..50
Tabla 22. Los procesos internos de la Oficina de Informática para la gestión de redes y telecomunicaciones están bien estructurados y son efectivos……..50
Tabla 23. El procesamiento de incidencias relacionadas con redes y telecomunicaciones se realiza de manera oportuna y adecuada por parte del personal de la Oficina de Informática……..51
Tabla 24. El personal de la Oficina de Informática presenta de manera clara y completa los informes relacionados con la gestión de redes y telecomunicaciones……52
Tabla 25. Los informes y presentaciones generados por la Oficina de Informática reflejan de manera precisa la situación y el rendimiento de las redes y telecomunicaciones en la Municipalidad Distrital……52
Tabla 26. La Oficina de Informática presenta de forma regular informes que permiten evaluar y mejorar la gestión de redes y telecomunicaciones……..53
Tabla 27. Correlación de la gestión del talento humano y la gestión de redes y telecomunicaciones…….. 59
Tabla 28. Correlación de la dimensión análisis con la variable gestión de redes y telecomunicaciones…….. 60
Tabla 29. Correlación de la dimensión evaluación con la variable gestión de redes y telecomunicaciones…….. 60
Tabla 30. Correlación de la dimensión análisis con la variable gestión de redes y telecomunicaciones…….. 61
Tabla 31. Correlación de la dimensión tecnología con la variable gestión de redes y telecomunicaciones…….. 62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El personal de la Oficina de Informática está adecuadamente capacitado para gestionar de manera eficiente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……40
Figura 2. La gestión del talento humano en la Oficina de Informática es eficiente para garantizar el buen funcionamiento y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……..40
Figura 3. El talento humano en la Oficina de Informática es evaluado de manera regular para asegurar un desempeño óptimo en la gestión de redes y telecomunicaciones…...41
Figura 4. Los procesos de evaluación del personal en la Oficina de Informática permiten identificar áreas de mejora en la gestión de redes y telecomunicaciones……42
Figura 5. La Oficina de Informática utiliza las evaluaciones de desempeño para ofrecer capacitaciones que mejoren la gestión de redes y telecomunicaciones……43
Figura 6. El personal de la Oficina de Informática posee el conocimiento técnico necesario para gestionar adecuadamente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……...43
Figura 7. El conocimiento del personal sobre las nuevas tecnologías y tendencias en redes y telecomunicaciones es actualizado regularmente……44
Figura 8. Considero que el nivel de conocimiento del personal de la Oficina de Informática es suficiente para garantizar una gestión eficiente de las redes y telecomunicaciones……..45
Figura 9. El personal de la Oficina de Informática tiene acceso a las tecnologías adecuadas para gestionar eficientemente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……...46
Figura 10. La Oficina de Informática utiliza herramientas tecnológicas avanzadas que facilitan la gestión y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones……..46
Figura 11. El personal de la Oficina de Informática utiliza eficientemente las infraestructuras tecnológicas para gestionar las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital……...47
Figura 12. El personal asignado a la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática está bien distribuido en función de las necesidades de la Municipalidad Distrital……..48
Figura 13. El uso del talento humano en la Oficina de Informática garantiza una adecuada respuesta a los problemas relacionados con redes y telecomunicaciones…49
Figura 14. El personal de la Oficina de Informática aprovecha al máximo las herramientas y recursos disponibles para la gestión de redes y telecomunicaciones….49

Figura 15. El personal de la Oficina de Informática procesa de manera eficiente la información relacionada con la gestión de redes y telecomunicaciones……..50
Figura 16. Los procesos internos de la Oficina de Informática para la gestión de redes y telecomunicaciones están bien estructurados y son efectivos……51
Figura 17. El procesamiento de incidencias relacionadas con redes y telecomunicaciones se realiza de manera oportuna y adecuada por parte del personal de la Oficina de Informática……..51
Figura 18. El personal de la Oficina de Informática presenta de manera clara y completa los informes relacionados con la gestión de redes y telecomunicaciones…….52
Figura 19. Los informes y presentaciones generados por la Oficina de Informática reflejan de manera precisa la situación y el rendimiento de las redes y telecomunicaciones en la Municipalidad Distrital……..53
Figura 20. La Oficina de Informática presenta de forma regular informes que permiten evaluar y mejorar la gestión de redes y telecomunicaciones……..53
Figura 21. Organigrama……..55

INTRODUCCIÓN

La investigación analiza cómo la gestión del talento humano influye en el funcionamiento de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia (2024). Se identificaron deficiencias en procesos de selección, capacitación y evaluación del personal técnico, lo cual afecta el desempeño tecnológico institucional. Los resultados evidencian que una adecuada gestión del talento humano mejora la eficiencia, continuidad y seguridad de los servicios tecnológicos. Se propone fortalecer la capacitación y motivación del personal como eje clave para una gestión pública moderna e innovadora. Para la investigación se tomó muchos puntos importantes las cuales se dividieron en los siguientes capítulos.

Capítulo I: Se expone la situación actual de la empresa y la problemática que enfrenta, junto con el planteamiento de los objetivos, hipótesis y variables que orientan la investigación.

Capítulo II: En este apartado se presentan los antecedentes relevantes del estudio, incluyendo tesis, libros y artículos científicos consultados, así como el marco teórico que sustenta la investigación y la definición de los conceptos clave.

Capítulo III: Se detalla el enfoque metodológico, especificando el tipo, nivel, método y diseño de investigación, además de la descripción de la población, la muestra y los instrumentos y técnicas empleados para la recolección de datos.

Capítulo IV: Se presentan y analizan los resultados obtenidos, incluyendo la interpretación de tablas y figuras, la validación de la hipótesis y la discusión de los hallazgos más relevantes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema

La gestión eficaz del talento humano es fundamental para el éxito de cualquier organización, y esto es particularmente relevante en áreas técnicas especializadas como la gestión de redes y telecomunicaciones. En la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, se ha identificado una serie de desafíos que impiden el óptimo funcionamiento y mantenimiento de sus redes y sistemas de telecomunicaciones. Estos desafíos incluyen la falta de personal capacitado, la ausencia de programas de formación continua, y una inadecuada retención de talento calificado.

Otra carencia de personal especializado en redes y telecomunicaciones afecta directamente la capacidad de la oficina para gestionar y solucionar problemas técnicos de manera eficiente. A menudo, el personal existente no posee las competencias necesarias para manejar tecnologías avanzadas, lo que resulta en tiempos de inactividad prolongados y un servicio deficiente a la comunidad. Otro aspecto es la falta de programas de formación y desarrollo profesional impide que los empleados actuales mejoren sus habilidades y conocimientos. La rápida evolución de las tecnologías de la información exige una actualización constante de competencias, pero la ausencia de iniciativas de capacitación sistemática deja a los empleados desactualizados y menos efectivos en sus roles.

Finalmente, la alta rotación de personal y la dificultad para retener a empleados calificados agravan la situación. La falta de incentivos y un ambiente laboral poco atractivo contribuyen a que el talento busque oportunidades en otros lugares. Esto no solo crea vacíos en el conocimiento organizacional, sino que también incrementa los costos asociados con la contratación y el entrenamiento

de nuevo personal. En general la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia enfrenta un problema significativo en la gestión del talento humano, lo que afecta negativamente su capacidad para gestionar eficientemente sus redes y telecomunicaciones. Abordar estos desafíos mediante estrategias efectivas de atracción, desarrollo y retención de talento es esencial para mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

1.2. Formulacion del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo establecer un modelo de gestión del talento humano que optimiza la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué modo un análisis actual de la gestión del talento humano incrementa la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia?
- ¿De qué forma una evaluación de la gestión del talento humano desarrolla la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia?
- ¿De qué manera el conocimiento de la gestión del talento humano mejora la gestión de redes telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia?
- ¿Cómo es posible que la tecnología de la gestión del talento humano desarrolle la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Establecer un modelo de gestión del talento humano para optimizar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Hacer un análisis actual de la gestión del talento humano para incrementar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.
- Hacer una evaluación de la gestión del talento humano para desarrollar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.
- Evaluar el conocimiento de la gestión del talento humano para mejorar la gestión de redes telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.
- Evaluar la tecnología de la gestión del talento humano para desarrollar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación

- **Justificación teórica**

Actualmente, las tecnologías de redes están en continua evolución, logrando soluciones con mayor velocidad de conexión, una gama más amplia de servicios y costos cada vez más bajos. Este modelo de gestión pretendió aplicar todo el conocimiento de esta metodología en beneficio de los usuarios de la Municipalidad.

- **Justificación práctica**

La implementación de un modelo de gestión del talento humano para la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia es de gran importancia práctica para la municipalidad. Este modelo ofreció una solución eficiente y moderna para gestionar los procesos relacionados con la red y sus telecomunicaciones, lo que permitirá ahorrar tiempo y esfuerzo tanto para los trabajadores como para los usuarios de la Municipalidad de Iparia.

- **Justificación metodológica**

La metodología utilizada para implementar el modelo de gestión del talento humano fue rigurosa y se enfocó en asegurar la eficacia y funcionalidad de nuestra red y telecomunicaciones. Se desarrolló un modelo de gestión del talento humano que se centra en la racionalización de la información obtenida del área de informática.

1.4.2. Importancia

La gestión del talento humano es crucial para optimizar el rendimiento en redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparía. Permite seleccionar, capacitar y retener personal calificado, garantizando una infraestructura tecnológica eficiente, segura y actualizada. Además, fomenta el trabajo en equipo, la innovación y la adaptación a nuevas tecnologías, lo que asegura una mejor atención a los ciudadanos y el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante una gestión pública moderna y efectiva.

1.5. Hipotesis y/o sistema de hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- El establecimiento del modelo de gestión del talento humano optimizara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

- El análisis actual de la gestión del talento humano incrementará la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.
- La evaluación de la gestión del talento humano desarrollará la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia.
- El conocimiento de la gestión del talento humano mejorará la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia.
- La tecnología de la gestión del talento humano desarrollará la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación espacial

- El estudio se enfoca en la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparía, ubicada en el distrito de Iparía, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, Perú.

1.6.2. Delimitación social

- La población objetivo estuvo conformada por el personal técnico, administrativo y directivo de la Oficina de Informática, así como por usuarios internos que dependen del funcionamiento de redes y telecomunicaciones en la Municipalidad.

1.6.3. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2024, considerando los procesos, recursos y políticas vigentes en dicho periodo.

1.6.4. Delimitación conceptual

El estudio se centra en la gestión del talento humano orientada al fortalecimiento de redes y telecomunicaciones, abordando aspectos como reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño, retención y desarrollo de competencias digitales y tecnológicas en el contexto municipal.

1.6. Variables

1.6.1. Definición conceptual

Gestión del talento humano: Es el conjunto de estrategias, procesos y prácticas organizacionales orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener al personal, con el objetivo de maximizar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Implica funciones como selección, capacitación, evaluación, bienestar y liderazgo

Gestión de redes y telecomunicaciones: Es el proceso de planificación, implementación, monitoreo y mantenimiento de infraestructuras de comunicación digital (redes de datos, telefonía, internet, entre otros) que permiten la transmisión eficiente y segura de información dentro y fuera de una organización

1.7.2. Definición operacional

Tabla 1

Variable independiente

Dimensión	Indicador	Escala
Análisis	• N° de procesos	• Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Casi nunca • Nunca
Evaluación	• N° de preguntas • Modelo	
Conocimiento	• N° de etapas • Objetivos	
Tecnología	• Servicios • Recursos	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Variable dependiente

Dimensión	Indicador	Escala
Uso Procesamiento Presentación	• Características. • Utilidad. • Difusión. • Importancia • Evaluación • Recursos • Contenido. • Rapidez y coherencia	• Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Casi nunca • Nunca

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodríguez (2021), en la tesis “Strategic HRM in Telecommunications: Enhancing Network Reliability through Talent Management”, aborda cómo las estrategias de gestión de recursos humanos pueden mejorar la fiabilidad de las redes en las empresas de telecomunicaciones, con un enfoque en la formación continua y el desarrollo profesional del personal técnico.

García (2020), en la tesis “Talent Development and Retention in Telecommunications: A Comparative Study”, compara diferentes enfoques de desarrollo y retención de talento en varias empresas de telecomunicaciones, analizando cómo estas prácticas impactan la eficiencia operativa y la innovación.

Muller (2019), en la tesis “The Impact of Human Capital on Network Performance in the Telecommunications Sector”, investiga cómo la gestión del capital humano afecta el rendimiento de las redes en las empresas de telecomunicaciones, utilizando análisis cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto.

Smith (2019), en la tesis “Human Resource Management Strategies in the Telecommunications Industry”, explora las estrategias de gestión de recursos humanos en la industria de telecomunicaciones, con un enfoque en el desarrollo de competencias y la retención de talento especializado en redes.

Tanaka (2019), en la tesis “Innovative HR Practices for Network Management in Telecommunications”, se centra en prácticas innovadoras

de recursos humanos para la gestión de redes en el sector de telecomunicaciones, incluyendo el uso de tecnología para la formación y la gestión del talento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Morales (2022), en la tesis "Gestión del talento humano y su impacto en la eficiencia operativa en empresas de telecomunicaciones en Lima" analiza cómo la gestión del talento humano puede mejorar la eficiencia operativa en las empresas de telecomunicaciones de Lima, enfocándose en la capacitación y la motivación del personal.

López (2021), en la tesis " Impacto de la gestión del talento humano en la calidad del servicio en empresas de telecomunicaciones peruanas", examina la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y la calidad del servicio ofrecido por las empresas de telecomunicaciones en Perú, evaluando la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa.

Gutiérrez (2020), en la tesis "Capacitación y desarrollo del personal en empresas de telecomunicaciones en el Perú", se centra en la importancia de la capacitación y el desarrollo continuo del personal en las empresas de telecomunicaciones en Perú, y cómo estas prácticas influyen en el desempeño y la satisfacción laboral.

Rojas (2019), en la tesis " Estrategias de retención de talento en el sector de telecomunicaciones en el Perú " explora diferentes estrategias para retener talento especializado en el sector de telecomunicaciones en Perú, considerando factores como el desarrollo profesional y las condiciones laborales.

Sánchez (2019), en la tesis "Innovación en la gestión del talento humano para la administración de redes de telecomunicaciones en Perú " aborda cómo las prácticas innovadoras en la gestión del talento humano pueden mejorar la administración de redes de telecomunicaciones en

Perú, enfocándose en la adopción de nuevas tecnologías y la formación del personal.

2.2. Bases teóricas

- **Gestión del talento humano (GTH)**

Factorial (2024). La Gestión del Talento Humano (GTH) se refiere a un enfoque estratégico para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados dentro de una organización. Este concepto abarca todas las actividades relacionadas con la adquisición, desarrollo, evaluación y retención de personal clave para lograr los objetivos organizacionales.

Importancia de la GTH: La gestión efectiva del talento humano es crucial para:

- ✓ Mejorar la productividad: Empleados bien gestionados y motivados tienden a ser más productivos.
- ✓ Fomentar la innovación: Un buen manejo del talento promueve un entorno donde se valoran las ideas y la creatividad.
- ✓ Aumentar la satisfacción laboral: La GTH contribuye a un ambiente de trabajo positivo y al bienestar de los empleados.
- ✓ Mantener una ventaja competitiva: Las organizaciones con estrategias efectivas de GTH pueden atraer y retener al mejor talento.

- **Teorías y Modelos de Gestión del Talento Humano.**

Sesame (2024). Modelo de Gestión del Talento Humano de Dave Ulrich: Dave Ulrich propone un modelo en el que los profesionales de recursos humanos desempeñan múltiples roles, incluidos:

- ✓ Experto Administrativo: Mejorando la eficiencia de los procesos de RH.
- ✓ Campeón de los Empleados: Abogando por las necesidades y preocupaciones de los empleados.
- ✓ Agente de Cambio: Liderando y gestionando el cambio organizacional.

- ✓ Socio Estratégico: Alineando las estrategias de RH con los objetivos empresariales.

Teoría de los Recursos y Capacidades (Resource-Based View): Esta teoría sugiere que la ventaja competitiva sostenible se obtiene mediante recursos valiosos, raros, inimitables y organizados (VRIO), incluyendo los recursos humanos. La GTH se enfoca en identificar, desarrollar y mantener estas capacidades dentro de la organización.

Modelo de Competencias: El enfoque basado en competencias implica identificar las habilidades, conocimientos y comportamientos clave necesarios para el éxito en roles específicos y diseñar programas de desarrollo que aborden estas áreas.

- **Estrategias de Gestión del Talento Humano.**

✓ **Adquisición de Talento**

Reclutamiento y Selección: Procesos efectivos para atraer y seleccionar a los candidatos más adecuados.

Employer Branding: Estrategias para posicionar a la organización como un empleador preferido.

✓ **Desarrollo del Talento**

Capacitación y Desarrollo: Programas de formación continua para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados.

Gestión del Desempeño: Sistemas para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados.

✓ **Retención del Talento**

Compensación y Beneficios: Estructuras salariales competitivas y beneficios atractivos.

Clima y Cultura Organizacional: Crear un ambiente de trabajo positivo que fomente la lealtad y el compromiso.

✓ **Gestión del Talento en la Era Digital**

Tecnologías de GTH: Uso de software y plataformas digitales para gestionar el talento de manera más eficiente.

Análisis de Datos en RH: Utilización de big data y análisis predictivo para tomar decisiones informadas sobre la gestión del talento.

- **Rios (2024). Desafíos en la Gestión del Talento Humano**

✓ **Cambios Tecnológicos**

Adaptarse a las nuevas tecnologías y requerimientos digitales.

Necesidad de habilidades técnicas avanzadas y capacitación continua.

✓ **Diversidad y Globalización**

Manejar una fuerza laboral diversa y multicultural.

Implementar políticas inclusivas y equitativas.

✓ **Cambio Organizacional**

Gestionar la resistencia al cambio.

Facilitar transiciones y reestructuraciones organizacionales efectivas.

- **La Gestión del Talento Humano en el Sector Público**

✓ **Características Específicas del Sector Público**

- Normativas y regulaciones específicas.
- Enfoque en la transparencia y equidad.
- Limitaciones presupuestarias.

✓ **Estrategias de GTH en el Sector Público**

- Capacitación específica para el sector.
- Programas de desarrollo de liderazgo y gestión pública.
- Retención de talento en un contexto de limitaciones salariales.

- **Aruba (2024). Gestión de redes y telecomunicaciones**

Las redes y telecomunicaciones se refieren a la infraestructura y tecnologías utilizadas para transmitir datos, voz y video entre usuarios y sistemas

a través de distancias cortas y largas. Incluye componentes físicos como cables y routers, y protocolos de comunicación que rigen la transferencia de información.

✓ **Importancia de las Redes y Telecomunicaciones**

- Conectividad Global: Facilita la comunicación instantánea y global.
- Eficiencia Operacional: Permite la automatización y mejora de procesos empresariales.
- Acceso a la Información: Proporciona acceso a recursos y datos en tiempo real.
- Innovación Tecnológica: Fomenta el desarrollo de nuevas aplicaciones y servicios.

- **Aruba (2024). Componentes de las Redes y Telecomunicaciones.**

✓ **Tipos de Redes**

- Red de Área Local (LAN): Conecta dispositivos dentro de una ubicación específica, como una oficina.
- Red de Área Amplia (WAN): Conecta redes LAN a través de distancias geográficas amplias.
- Red de Área Metropolitana (MAN): Cubre un área urbana o una ciudad.
- Red de Área Personal (PAN): Conecta dispositivos personales en un rango cercano.

✓ **Dispositivos de Red**

- Routers: Dirigen el tráfico de datos entre diferentes redes.
- Switches: Conectan dispositivos dentro de la misma red, facilitando la comunicación interna.
- Firewalls: Proveen seguridad controlando el tráfico entrante y saliente basado en reglas de seguridad predefinidas.
- Access Points: Permiten la conexión inalámbrica a una red cableada.

✓ **Protocolos de Comunicación**

- TCP/IP (Protocolo de Control de Transmisión/Protocolo de Internet): Base para la transmisión de datos en Internet.
- HTTP/HTTPS (Protocolo de Transferencia de Hipertexto): Utilizado para la transferencia de páginas web.
- FTP (Protocolo de Transferencia de Archivos): Para la transferencia de archivos entre sistemas.
- VoIP (Protocolo de Voz sobre Internet): Para transmitir voz a través de redes IP.

- **Modelos y Arquitecturas de Redes**

✓ **Modelo OSI (Open Systems Interconnection): El modelo OSI estandariza las funciones de una red en siete capas:**

- Capa Física: Transmisión y recepción de bits a través de un medio físico.
- Capa de Enlace de Datos: Enlace y transferencia de datos en un enlace físico.
- Capa de Red: Encaminamiento de paquetes de datos entre dispositivos.
- Capa de Transporte: Entrega de datos sin errores, en secuencia y sin duplicaciones.
- Capa de Sesión: Establecimiento, gestión y terminación de sesiones de comunicación.
- Capa de Presentación: Traducción, cifrado y compresión de datos.
- Capa de Aplicación: Servicios de red para aplicaciones (HTTP, FTP, SMTP).

✓ **Modelo TCP/IP: El modelo TCP/IP se utiliza para la comunicación en Internet y se divide en cuatro capas:**

- Capa de Acceso a la Red: Administración de hardware y conexiones físicas.
- Capa de Internet: Encaminamiento y dirección IP.
- Capa de Transporte: Transporte de datos mediante TCP o UDP.

- Capa de Aplicación: Protocolo de red utilizado por aplicaciones (HTTP, SMTP, FTP).

- **Tecnologías y Tendencias en Telecomunicaciones (Aruba, 2024)**

✓ **5G y Redes Inalámbricas Avanzadas**

- Velocidades Altas: Incremento significativo en la velocidad de transferencia de datos.
- Baja Latencia: Respuesta más rápida para aplicaciones en tiempo real.
- Conectividad Masiva: Soporte para un gran número de dispositivos conectados simultáneamente.

✓ **Internet de las Cosas (IoT)**

- Conectividad de Dispositivos: Integración de dispositivos inteligentes en redes.
- Automatización y Control Remoto: Monitorización y control de dispositivos a distancia.

✓ **Redes Definidas por Software (SDN)**

- Control Centralizado: Separación del plano de control y el plano de datos.
- Flexibilidad y Escalabilidad: Adaptación y escalabilidad fácil de la red según las necesidades.

✓ **Virtualización de Funciones de Red (NFV)**

- Optimización de Recursos: Uso eficiente de los recursos de red mediante la virtualización.
- Implementación Rápida: Despliegue rápido de servicios de red.

- **Seguridad en Redes y Telecomunicaciones**

✓ **Amenazas y Vulnerabilidades**

- Malware y Virus: Software malicioso que puede dañar o robar datos.
- Ataques de Denegación de Servicio (DoS): Sobrecarga de redes para interrumpir el servicio.
- Phishing y Fraude: Intentos de engaño para obtener información sensible.

✓ **Estrategias de Seguridad**

- Cifrado de Datos: Protección de la información durante la transmisión.
- Autenticación y Autorización: Verificación de identidades y control de acceso.
- Firewalls y Sistemas de Detección de Intrusos: Monitoreo y protección del tráfico de red.

✓ **Normativas y Cumplimiento**

- GDPR (Reglamento General de Protección de Datos): Protección de datos personales en la UE.
- ISO/IEC 27001: Estándar internacional para la gestión de la seguridad de la información.

- **Gestión y Mantenimiento de Redes**

✓ **Monitoreo de Redes**

- Supervisión Continua: Monitoreo en tiempo real del rendimiento de la red.
- Alertas y Notificaciones: Sistemas que alertan sobre problemas potenciales.

✓ **Mantenimiento Preventivo**

- Actualizaciones de Software: Mantener el software y firmware actualizados.
- Revisiones Periódicas: Inspecciones regulares de la infraestructura de red.

- **Gestión de Incidentes**
  - Respuesta Rápida: Procedimientos para resolver rápidamente cualquier problema que ocurra.
  - Documentación y Análisis: Registro de incidentes y análisis para prevenir futuras ocurrencias.

2.3. Definición de términos básicos

- **Reclutamiento y Selección**

El proceso de identificar, atraer y elegir a los candidatos más adecuados para ocupar un puesto dentro de la organización. Este proceso incluye la creación

de descripciones de trabajo, la publicación de vacantes, la revisión de solicitudes, la realización de entrevistas y la selección final del candidato.

- **Capacitación y Desarrollo**

Las actividades diseñadas para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados. La capacitación se centra en proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para realizar sus trabajos actuales, mientras que el desarrollo se enfoca en preparar a los empleados para futuros roles y responsabilidades dentro de la organización.

- **Evaluación del Desempeño**

Un proceso sistemático para medir y evaluar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos por la organización. Incluye la revisión de los logros individuales, el establecimiento de metas futuras y la identificación de áreas de mejora.

- **Compensación y Beneficios**

La estructura de salario y beneficios ofrecidos a los empleados a cambio de su trabajo. La compensación incluye salarios, bonos y otros incentivos financieros, mientras que los beneficios pueden incluir seguros de salud, planes de pensiones, días de vacaciones, entre otros**.**

- **Retención de Talento**

Las estrategias y prácticas utilizadas para mantener a los empleados dentro de la organización. Esto incluye la creación de un ambiente de trabajo positivo, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, y una comunicación efectiva**.**

- **Redes de Área Local (LAN)**

Una red que conecta dispositivos dentro de una ubicación específica, como una oficina o un edificio, permitiendo la comunicación y el intercambio de datos entre estos dispositivos.

- **Redes de Área Amplia (WAN)**

Una red que conecta múltiples redes LAN a través de grandes distancias geográficas, utilizando tecnologías como el Internet para la transmisión de datos.

- **Protocolos de Comunicación**

Conjunto de reglas y normas que determinan cómo se transmiten y reciben los datos en una red. Ejemplos de protocolos de comunicación incluyen TCP/IP, HTTP, FTP, y VoIP.

- **Seguridad de Redes**

Las prácticas y tecnologías utilizadas para proteger la infraestructura de red y los datos que se transmiten a través de ella de accesos no autorizados, ataques cibernéticos y otras amenazas.

- **Monitoreo de Redes**

El proceso de supervisar continuamente el estado y el rendimiento de una red para detectar y solucionar problemas, optimizar el rendimiento y garantizar la disponibilidad y la seguridad de la red.

- **Administración Pública**

El ámbito de la gestión que se ocupa de la implementación de políticas públicas, la administración de servicios y la gestión de los recursos humanos y materiales en el sector gubernamental.

- **Innovación Tecnológica**

El proceso de desarrollar y aplicar nuevas tecnologías para mejorar productos, servicios y procesos, aumentando la eficiencia y generando ventajas competitivas para la organización.

- **IoT (Internet de las Cosas)**

La red de dispositivos físicos que utilizan sensores, software y otras tecnologías para conectarse e intercambiar datos con otros dispositivos y sistemas a través de Internet.

- **Redes Definidas por Software (SDN)**

Un enfoque de la gestión de redes que permite a los administradores de red gestionar los servicios de red mediante la abstracción de las funcionalidades de hardware, utilizando software para controlar la red.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Método de investigacion

3.1.1. Tipo de investigación

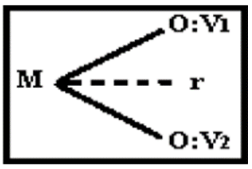
Hernández (2014) La investigación aplicada está dirigida a la solución de problemas específicos. Se caracteriza por su propósito práctico y por utilizar los conocimientos adquiridos para mejorar procesos, resolver dificultades concretas o tomar decisiones.

3.1.2. Nivel de investigación

Kerlinger y Lee (2002). La investigación correlacional se orienta a describir relaciones entre variables sin intervenir en su manipulación. No pretende establecer causalidad, sino determinar si existe asociación entre fenómenos

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño es correlacional transversal. Transversal porque en estos diseños la recolección de datos del estudio será en un solo momento, en tiempo único. Gómez (2013). Es correlacional porque se orienta a determinar el grado de relación que existirá entre las dos variables sin ser manipuladas Hernández (2023).



Donde:

M : Muestra

O: V1 : Gestión del talento humano

O: V2 : Gestión de redes y telecomunicaciones

r : Relación

3.2. Poblacion y muestra

3.2.1. Población

Lo conforman los empleados que laboran en la Oficina de Informática y estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia, quienes son un total de 12 personas.

3.2.2. Muestra

Debido al número reducido de la población se optó por una muestra no probabilística, sino por un tipo de muestra por conveniencia, siendo en este caso el mismo número de la población 12 personas.

3.3. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

3.3.1. Técnicas

- Encuestas o cuestionarios estructurados
- Observación sistemática o estructurada
- Análisis de registros o datos estadísticos

3.3.2. Instrumentos

Durante la investigación es necesario realizar actividades de recolección de datos y para esto se aplicó un cuestionario de preguntas el cual fue desarrollado a partir de las variables de investigación y fue aplicado a la muestra de la investigación.

3.4. Validez y confiabilidad del modelo

En esta investigación, se recurrió a la evaluación de tres expertos con el fin de validar el “Modelo de gestión del talento humano que optimiza la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparía, 2024”, el cual contempla diez criterios a evaluar: claridad del modelo, pertinencia organizacional, alineación estratégica, competencia del personal, capacitación y desarrollo, gestión del desempeño, viabilidad técnica y económica, innovación y sostenibilidad, impacto esperado en

telecomunicaciones, presentación y coherencia. Como resultado de esta evaluación conjunta, se concluyó que el modelo es apto para su aplicación.

Tabla 3

Juicio de expertos

Orden	Grado académico	Nombre y Apellido	Puntuación promedio	Juicio	Veredicto
1	Doctor	Héctor Arbildo Paredes	48	Excelente	Aplicable
2	Doctor	Edgar Vicente Santa Cruz	44	Bueno	Aplicable
3	Doctor	Leydi Pérez Gimaraez	40	Bueno	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Tratamiento de datos

Para esto se hará uso del software estadístico denominado SPSS de IBM, a través del cual se obtendrán resúmenes, gráficos, tablas estadísticas para facilitar la evaluación e interpretación de la información.

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis estadístico

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	12	100,0

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

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V. Independiente	,228	12	,086	,888	12	,110
V. Dependiente	,171	12	,200*	,879	12	,085

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 7

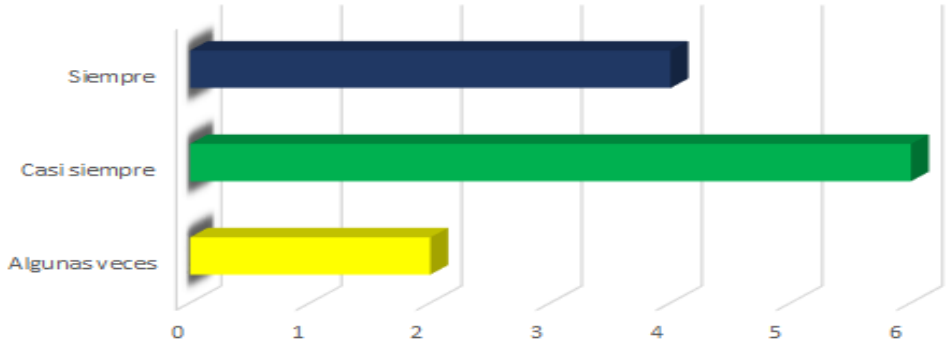
El personal de la Oficina de Informática está adecuadamente capacitado para gestionar de manera eficiente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	6	50,0	50,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: *Elaborado con datos recolectados por el autor*

Figura 1

El personal de la Oficina de Informática está adecuadamente capacitado para gestionar de manera eficiente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% casi siempre, 33.3% siempre y un 16.7% algunas veces; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática está adecuadamente capacitado para gestionar de manera eficiente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.

Tabla 8

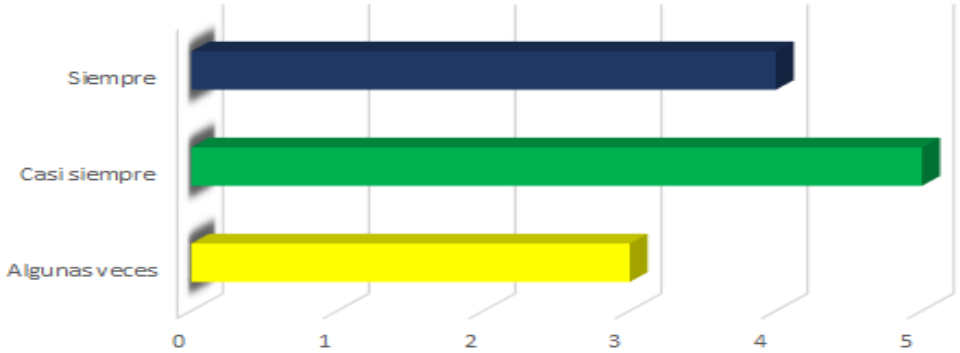
La gestión del talento humano en la Oficina de Informática es eficiente para garantizar el buen funcionamiento y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	5	41,7	41,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: *Elaborado con datos recolectados por el autor*

Figura 2

La gestión del talento humano en la Oficina de Informática es eficiente para garantizar el buen funcionamiento y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 41.7% casi siempre, 33.3% siempre y un 25.0% algunas veces; con respecto a si la gestión del talento humano en la Oficina de Informática es eficiente para garantizar el buen funcionamiento y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.

Tabla 9

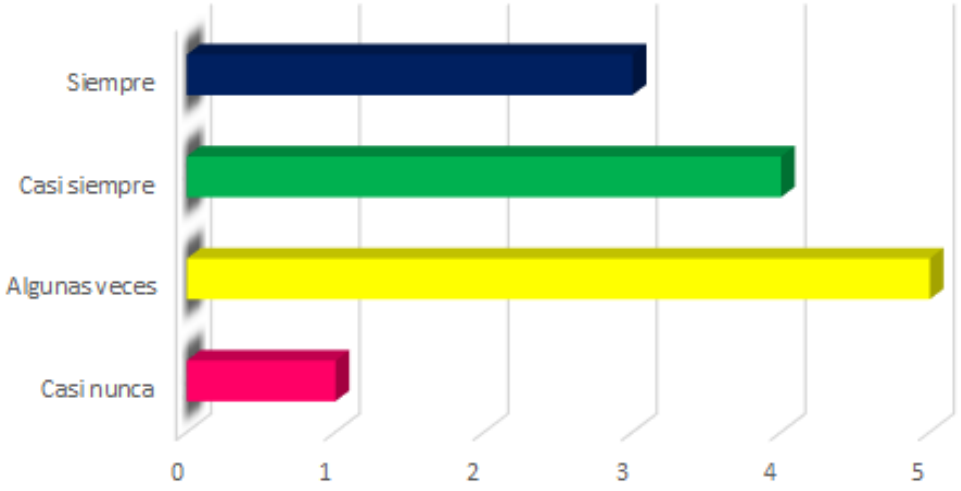
El talento humano en la Oficina de Informática es evaluado de manera regular para asegurar un desempeño óptimo en la gestión de redes y telecomunicaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Algunas veces	6	50,0	50,0	58,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 3

El talento humano en la Oficina de Informática es evaluado de manera regular para asegurar un desempeño óptimo en la gestión de redes y telecomunicaciones



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 25.0% siempre, 16.7% casi siempre y un 8.3% casi nunca; con respecto a si el talento humano en la Oficina de Informática es evaluado de manera regular para asegurar un desempeño óptimo en la gestión de redes y telecomunicaciones.

Tabla 10

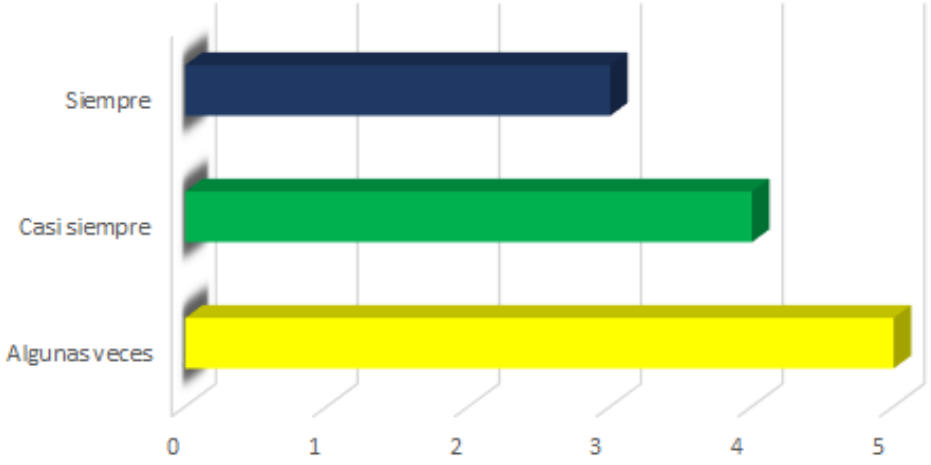
Los procesos de evaluación del personal en la Oficina de Informática permiten identificar áreas de mejora en la gestión de redes y telecomunicaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	41,7	41,7	41,7
	Casi siempre	4	33,3	33,3	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 4

Los procesos de evaluación del personal en la Oficina de Informática permiten identificar áreas de mejora en la gestión de redes y telecomunicaciones.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 41.7% algunas veces, 33.3% casi siempre y un 25.0% siempre; con respecto a si los procesos de evaluación del personal en la Oficina de Informática permiten identificar áreas de mejora en la gestión de redes y telecomunicaciones.

Tabla 11

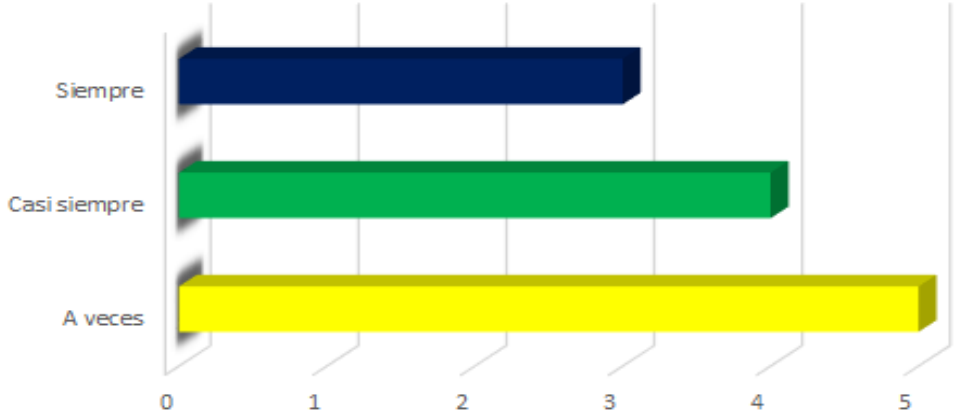
La Oficina de Informática utiliza las evaluaciones de desempeño para ofrecer capacitaciones que mejoren la gestión de redes y telecomunicaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	41,7	41,7	41,7
	Casi siempre	4	33,3	33,3	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 5

La Oficina de Informática utiliza las evaluaciones de desempeño para ofrecer capacitaciones que mejoren la gestión de redes y telecomunicaciones.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 41.7% algunas veces, 33.3% casi siempre y un 25.0% siempre; con respecto a si la Oficina de Informática utiliza las evaluaciones de desempeño para ofrecer capacitaciones que mejoren la gestión de redes y telecomunicaciones.

Tabla 12

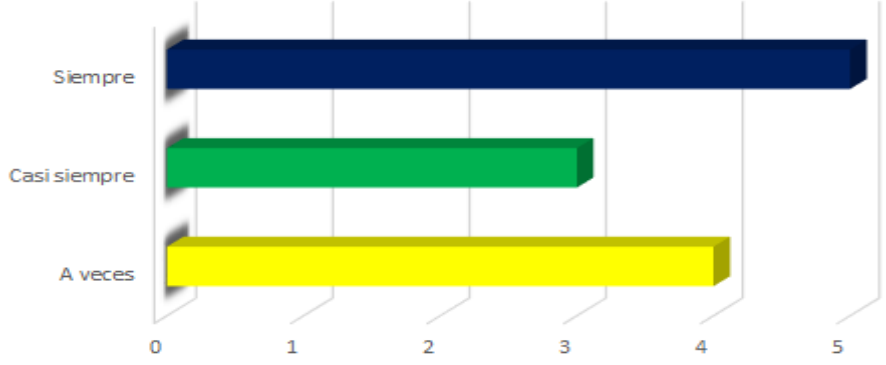
El personal de la Oficina de Informática posee el conocimiento técnico necesario para gestionar adecuadamente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 6

El personal de la Oficina de Informática posee el conocimiento técnico necesario para gestionar adecuadamente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 41.7% siempre, 33.3% algunas veces y un 25.0% casi siempre; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática posee el conocimiento técnico necesario para gestionar adecuadamente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.

Tabla 13

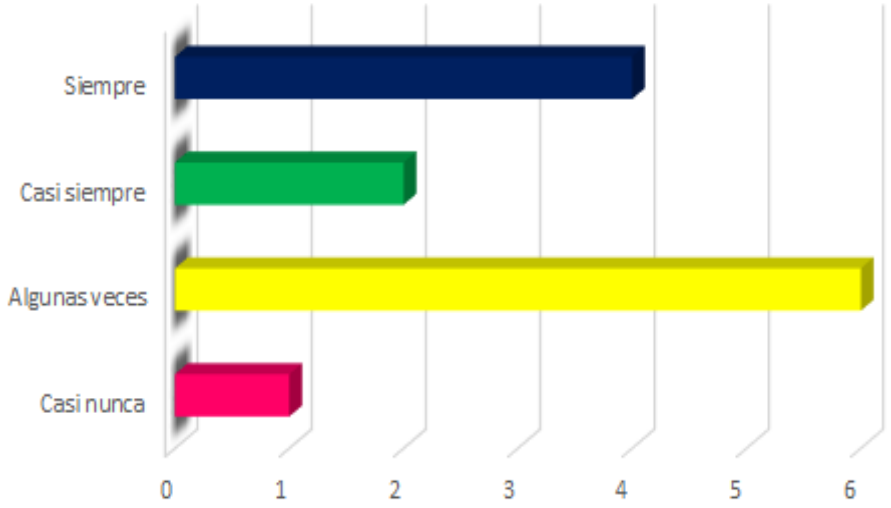
El conocimiento del personal sobre las nuevas tecnologías y tendencias en redes y telecomunicaciones es actualizado regularmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Algunas veces	6	50,0	50,0	58,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 7

El conocimiento del personal sobre las nuevas tecnologías y tendencias en redes y telecomunicaciones es actualizado regularmente.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 25.0% casi siempre, 16.7% siempre y un 8.3% casi nunca; con respecto a si el conocimiento del personal sobre las nuevas tecnologías y tendencias en redes y telecomunicaciones es actualizado regularmente.

Tabla 14

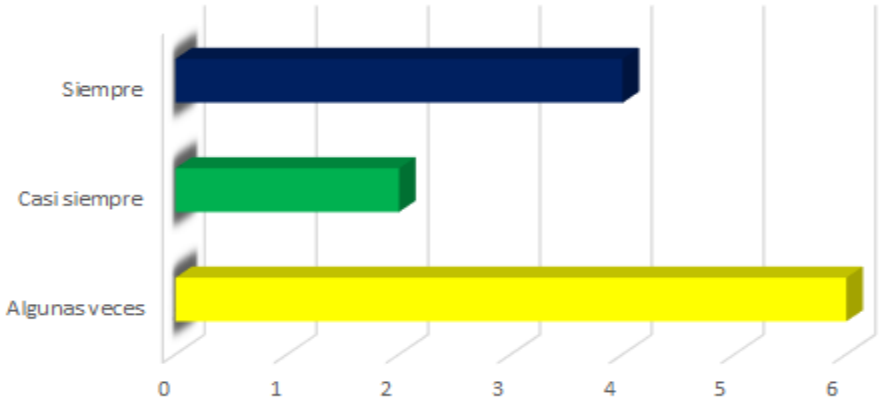
Considero que el nivel de conocimiento del personal de la Oficina de Informática es suficiente para garantizar una gestión eficiente de las redes y telecomunicaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 8

Considero que el nivel de conocimiento del personal de la Oficina de Informática es suficiente para garantizar una gestión eficiente de las redes y telecomunicaciones.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 33.3% siempre y un 16.7% casi siempre; con respecto a si considera que el nivel de conocimiento del personal de la Oficina de Informática es suficiente para garantizar una gestión eficiente de las redes y telecomunicaciones.

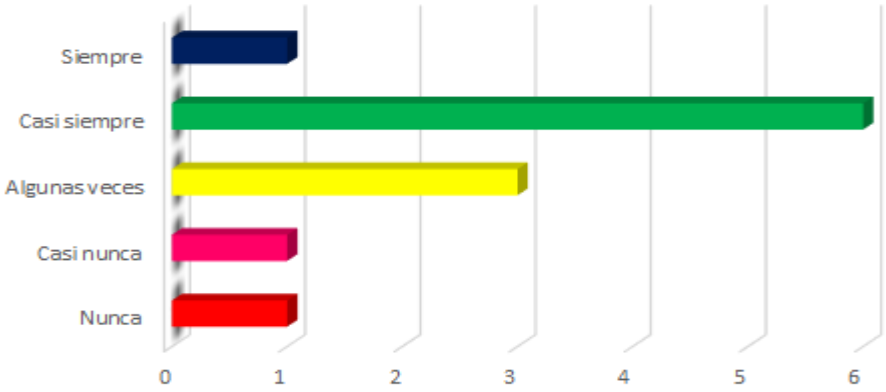
Tabla 15

El personal de la Oficina de Informática tiene acceso a las tecnologías adecuadas para gestionar eficientemente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	1	8,3	8,3	16,7
	Algunas veces	3	25,0	25,0	41,7
	Casi siempre	6	50,0	50,0	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 9

El personal de la Oficina de Informática tiene acceso a las tecnologías adecuadas para gestionar eficientemente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% casi siempre, 25.0% algunas veces, 8.3% siempre, 8.3% casi nunca y un 8.3% nunca; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática tiene acceso a las tecnologías adecuadas para gestionar eficientemente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.

Tabla 16

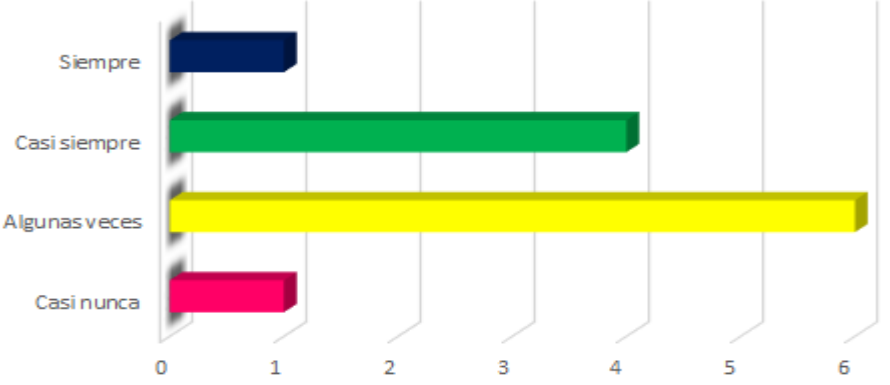
La Oficina de Informática utiliza herramientas tecnológicas avanzadas que facilitan la gestión y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Algunas veces	6	50,0	50,0	58,3
	Casi siempre	4	33,3	33,3	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 10

La Oficina de Informática utiliza herramientas tecnológicas avanzadas que facilitan la gestión y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 33.3% casi siempre, 8.3% siempre y un 8.3% casi nunca; con respecto a si la Oficina de Informática utiliza herramientas tecnológicas avanzadas que facilitan la gestión y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones.

Tabla 17

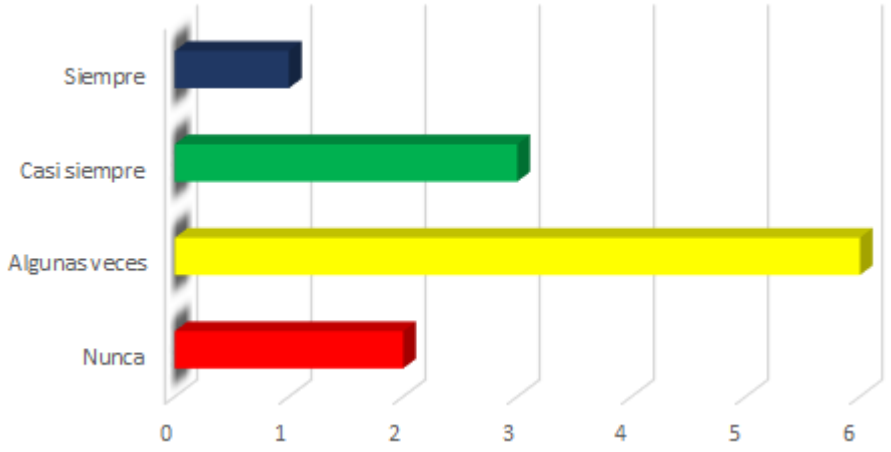
El personal de la Oficina de Informática utiliza eficientemente las infraestructuras tecnológicas para gestionar las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Algunas veces	6	50,0	50,0	66,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 11

El personal de la Oficina de Informática utiliza eficientemente las infraestructuras tecnológicas para gestionar las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 25.0% casi siempre, 16.7% nunca y un 8.3% siempre; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática utiliza eficientemente las infraestructuras tecnológicas para gestionar las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital.

Tabla 18

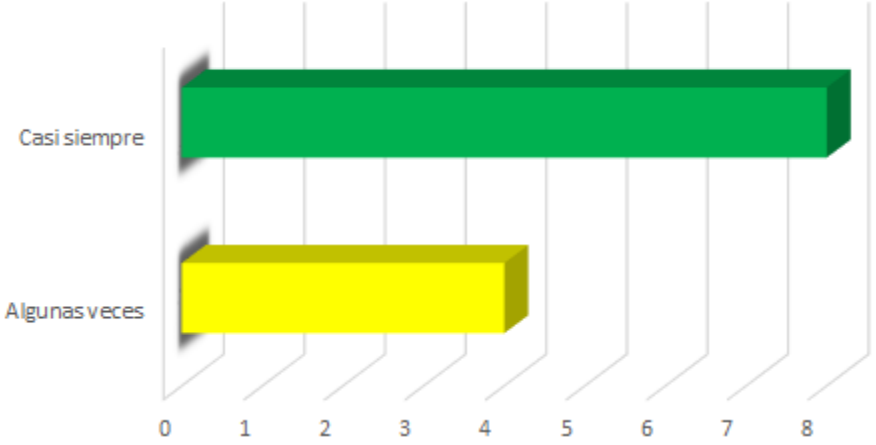
El personal asignado a la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática está bien distribuido en función de las necesidades de la Municipalidad Distrital.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 12

El personal asignado a la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática está bien distribuido en función de las necesidades de la Municipalidad Distrital.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 66.7% casi siempre y un 33.3% algunas veces; con respecto a si el personal asignado a la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática está bien distribuido en función de las necesidades de la Municipalidad Distrital

Tabla 19

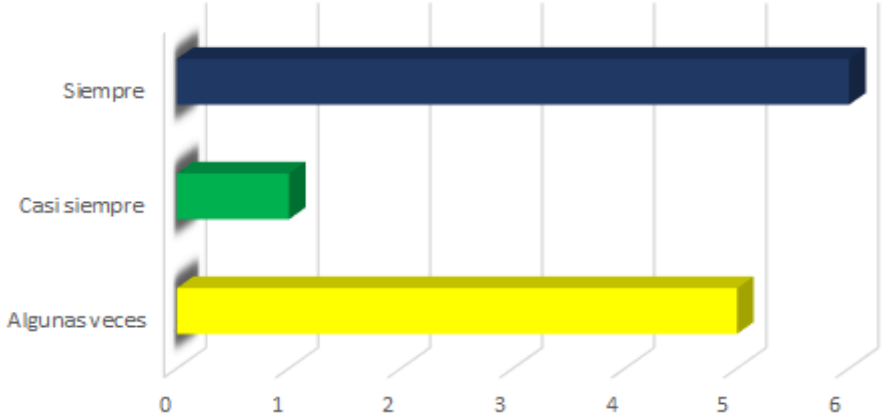
El uso del talento humano en la Oficina de Informática garantiza una adecuada respuesta a los problemas relacionados con redes y telecomunicaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	41,7	41,7	41,7
	Casi siempre	1	8,3	8,3	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 13

El uso del talento humano en la Oficina de Informática garantiza una adecuada respuesta a los problemas relacionados con redes y telecomunicaciones.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% siempre, 41.7% algunas veces y un 8.3% casi siempre; con respecto a si el uso del talento humano en la Oficina de Informática garantiza una adecuada respuesta a los problemas relacionados con redes y telecomunicaciones.

Tabla 20

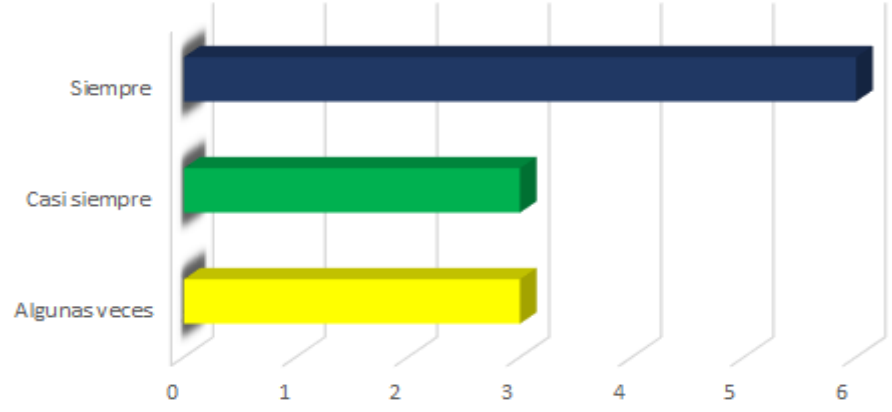
El personal de la Oficina de Informática aprovecha al máximo las herramientas y recursos disponibles para la gestión de redes y telecomunicaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	3	25,0	25,0	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 14

El personal de la Oficina de Informática aprovecha al máximo las herramientas y recursos disponibles para la gestión de redes y telecomunicaciones.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% siempre, 25.0% algunas veces y un 25.0% casi siempre; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática aprovecha al máximo las herramientas y recursos disponibles para la gestión de redes y telecomunicaciones.

Tabla 21

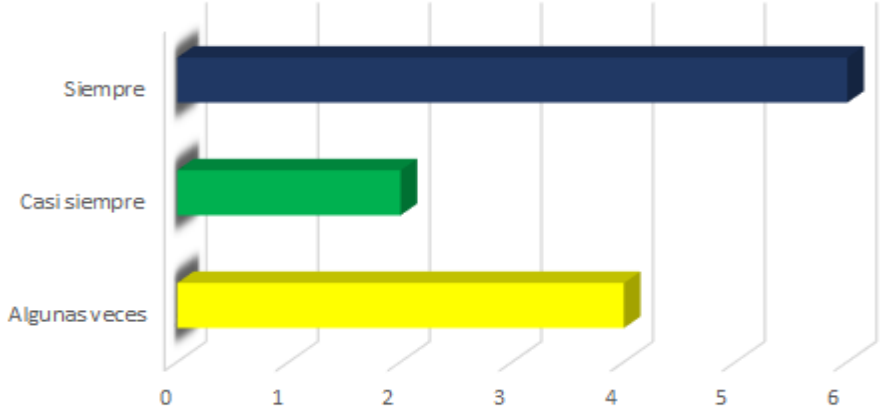
El personal de la Oficina de Informática procesa de manera eficiente la información relacionada con la gestión de redes y telecomunicaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: *Elaborado con datos recolectados por el autor*

Figura 15

El personal de la Oficina de Informática procesa de manera eficiente la información relacionada con la gestión de redes y telecomunicaciones.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% siempre, 33.3% algunas veces y un 16.7% casi siempre; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática procesa de manera eficiente la información relacionada con la gestión de redes y telecomunicaciones.

Tabla 22

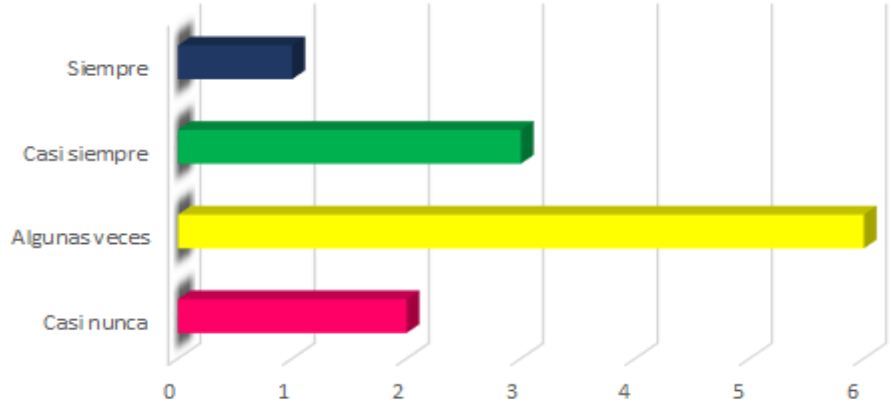
Los procesos internos de la Oficina de Informática para la gestión de redes y telecomunicaciones están bien estructurados y son efectivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Algunas veces	6	50,0	50,0	66,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: *Elaborado con datos recolectados por el autor*

Figura 16

Los procesos internos de la Oficina de Informática para la gestión de redes y telecomunicaciones están bien estructurados y son efectivos.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 25.0% casi siempre, 16.7% casi nunca y un 8.3% siempre; con respecto a si los procesos internos de la Oficina de Informática para la gestión de redes y telecomunicaciones están bien estructurados y son efectivos.

Tabla 23

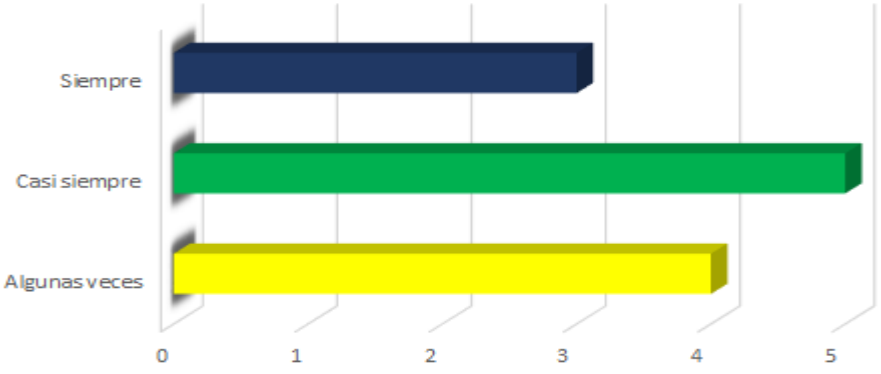
El procesamiento de incidencias relacionadas con redes y telecomunicaciones se realiza de manera oportuna y adecuada por parte del personal de la Oficina de Informática

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 17

El procesamiento de incidencias relacionadas con redes y telecomunicaciones se realiza de manera oportuna y adecuada por parte del personal de la Oficina de Informática



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 41.7% casi siempre, 33.3% algunas veces y un 25.0 siempre; con respecto a si el procesamiento de incidencias relacionadas con redes y telecomunicaciones se realiza de manera oportuna y adecuada por parte del personal de la Oficina de Informática.

Tabla 24

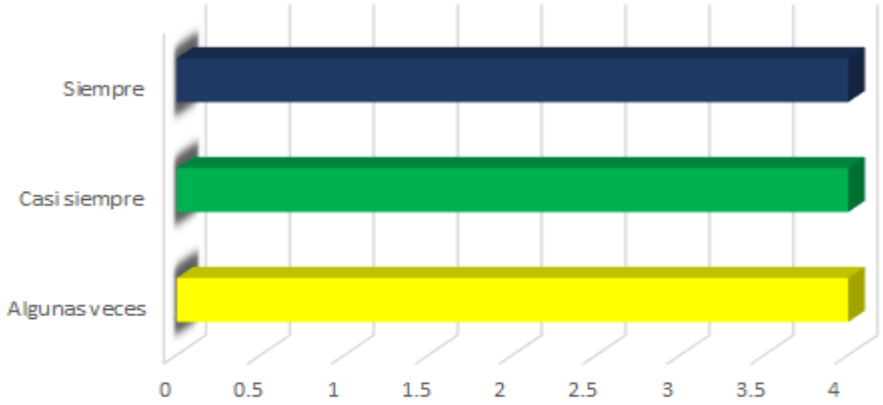
El personal de la Oficina de Informática presenta de manera clara y completa los informes relacionados con la gestión de redes y telecomunicaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	4	33,3	33,3	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 18

El personal de la Oficina de Informática presenta de manera clara y completa los informes relacionados con la gestión de redes y telecomunicaciones



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 33.3% siempre, 33.3% algunas veces y un 33.3% casi siempre; con respecto a si el personal de la Oficina de Informática presenta de manera clara y completa los informes relacionados con la gestión de redes y telecomunicaciones.

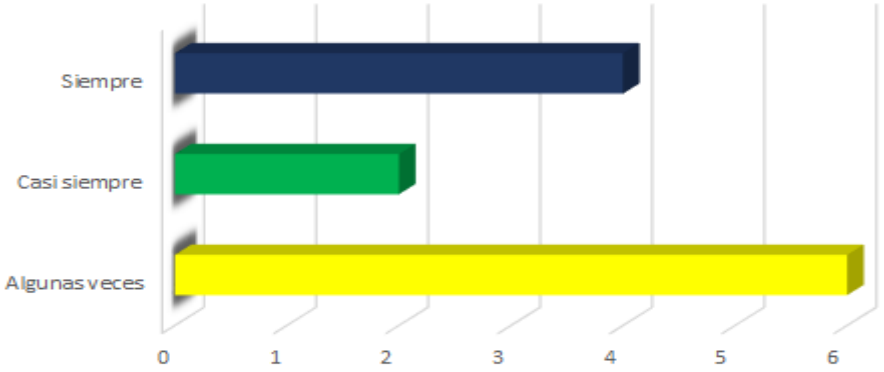
Tabla 25

Los informes y presentaciones generados por la Oficina de Informática reflejan de manera precisa la situación y el rendimiento de las redes y telecomunicaciones en la Municipalidad Distrital.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 19

Los informes y presentaciones generados por la Oficina de Informática reflejan de manera precisa la situación y el rendimiento de las redes y telecomunicaciones en la Municipalidad Distrital.



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 50.0% algunas veces, 33.3% casi siempre y un 16.7% casi siempre; con respecto a si los informes y presentaciones generados por la Oficina de Informática reflejan de manera precisa la situación y el rendimiento de las redes y telecomunicaciones en la Municipalidad Distrital.

Tabla 26

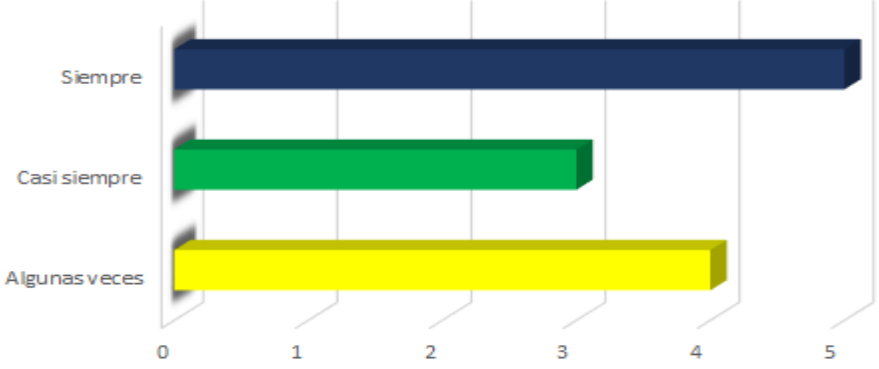
La Oficina de Informática presenta de forma regular informes que permiten evaluar y mejorar la gestión de redes y telecomunicaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por el autor

Figura 20

La Oficina de Informática presenta de forma regular informes que permiten evaluar y mejorar la gestión de redes y telecomunicaciones



Interpretación: Se observa de los datos recolectados existe un 41.7% siempre, 33.3% algunas veces y un 25.0% casi siempre; con respecto a si la Oficina de Informática presenta de forma regular informes que permiten evaluar y mejorar la gestión de redes y telecomunicaciones.

4.2. Modelo de gestion del talento humano que optimiza la gestión de redes y telecomunicaciones de la oficina de informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024.

- **Datos de la organización**

La Municipalidad Distrital de Iparía es el órgano de gobierno local del distrito de Iparía, ubicado en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, Perú. Su principal función es administrar los recursos públicos y promover el desarrollo integral de la comunidad. A continuación, se presenta información relevante sobre esta institución.

- ✓ Nombre oficial: Municipalidad Distrital de Iparía
- ✓ RUC: 20172344390
- ✓ Fecha de creación: 2 de julio de 1943, mediante la Ley N.º 9815
- ✓ Tipo de entidad: Gobierno local (municipalidad distrital)

Visión

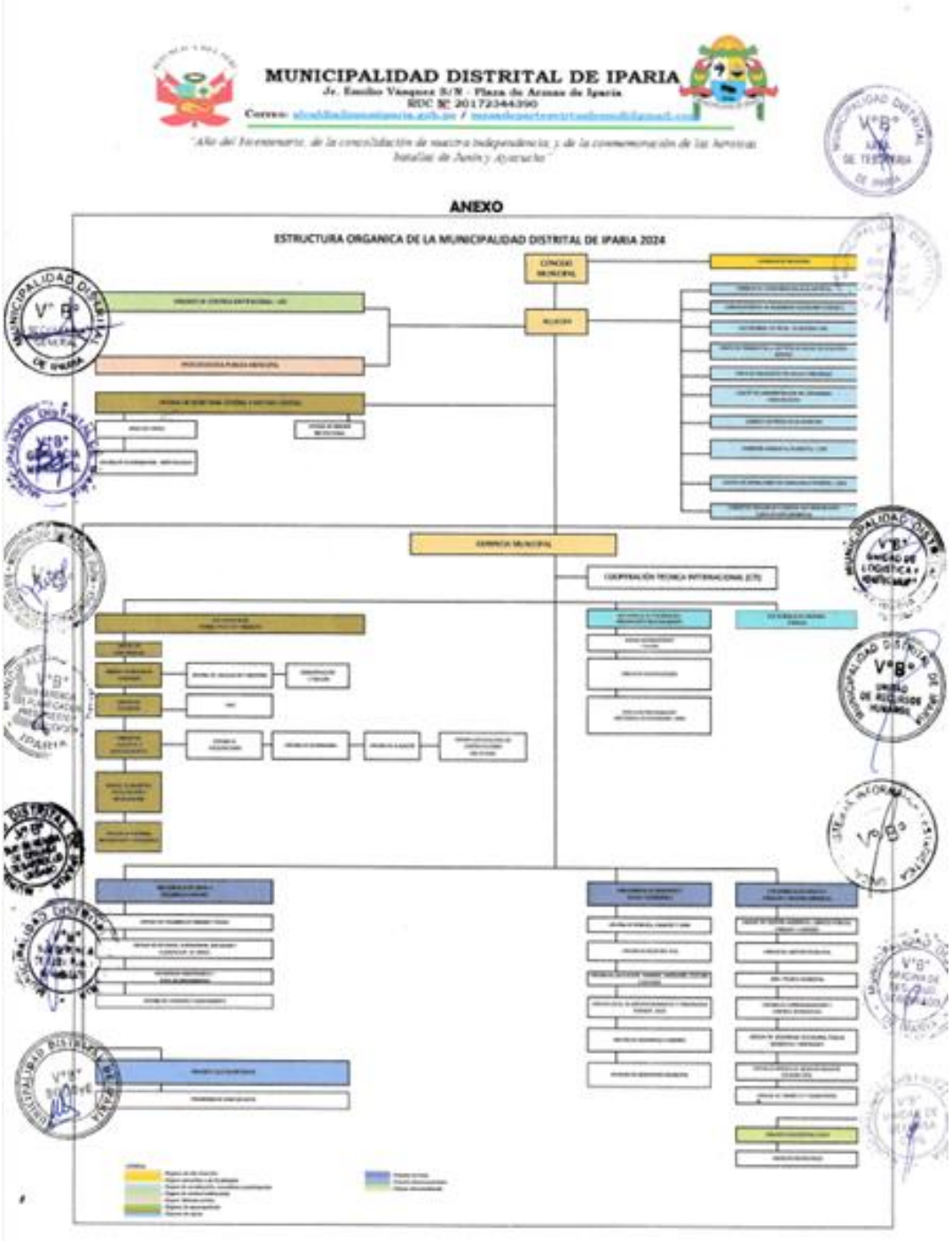
La institución se destaca por su compromiso con la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente. Actúa como representante de toda la población, ofreciendo servicios municipales eficaces y eficientes. Su gestión se basa en el trabajo colaborativo, la comunicación abierta, una estructura organizativa adaptable y un entorno laboral propicio.

Misión

Su propósito es representar a todos los habitantes del distrito y asegurar la prestación adecuada de los servicios públicos, fomentando un desarrollo integral, sostenible y equilibrado, con la participación activa de las comunidades locales y los grupos minoritarios.

Figura 21

Organigrama



- **Estructura organizacional**

Nivel Político

- ✓ Alcalde: Máxima autoridad ejecutiva y política.
- ✓ Consejo Municipal: Conformado por regidores, aprueba normas y fiscaliza la gestión.

Nivel Técnico-Administrativo

- ✓ Gerencia Municipal: Coordina y ejecuta los planes operativos.
- ✓ Subgerencias o áreas:
  - Planeamiento y presupuesto
  - Obras y desarrollo urbano
  - Desarrollo económico local
  - Servicios públicos
  - Medio ambiente y gestión de riesgos
  - Administración y finanzas

Órganos de Apoyo

- ✓ Oficina de Recursos Humanos
- ✓ Logística y abastecimiento
- ✓ Tecnologías de la Información
- ✓ Asesoría legal

Análisis FODA

- ✓ **Fortalezas**
  - Experiencia del personal.
  - Respaldo de Administración.
- ✓ **Oportunidades**
  - Fortalecimiento de procesos.
- ✓ **Debilidades**
  - Equipos de servidores y telecomunicaciones desfasados.
  - Reducción de costos sin tomar en cuenta el factor humano.
- ✓ **Amenazas**
  - Cambio de personal por factores políticos.

Análisis del entorno

✓ **Cultura Organizacional**

Se refleja en el comportamiento y rituales de los trabajadores a partid del jefe de área quien es la que más exige al cambio. Últimamente se han evidenciado quejas en la demora de atención de los servicios de redes y servidores

✓ **Valores**

- Transparencia
- Participación ciudadana
- Eficiencia administrativa
- Responsabilidad social y ambiental

Procesos para gestión de redes y telecomunicaciones

- Configuración del switch central.
- Configuración de switches de acceso.
- Configuración de switches perimetrales.
- Gestión y configuración de VLANs.
- Supervisión del tráfico en la red.
- Realización de mantenimiento preventivo.
- Ejecución de mantenimiento correctivo.
- Registro de incidentes y sus respectivas soluciones.
- Realización de copias de seguridad y procesos de restauración.
- Supervisión de recursos de red.
- Ejecución de tareas de mantenimiento tanto preventivo como correctivo.

Solución

A partir de la información recabada, resulta preocupante que existan colaboradores en posiciones clave que no documenten los conocimientos y habilidades que han adquirido. Es fundamental minimizar, en la medida de lo posible, la pérdida de conocimiento y reducir la dependencia de dicho personal.

Por esta razón, se propone implementar un modelo de gestión del conocimiento basado en el enfoque de Nonaka y Takeuchi, conocido como el "modelo SECI". Este modelo destaca la interacción entre el conocimiento tácito y explícito, y describe cómo el conocimiento tácito se transforma, se comparte y eventualmente vuelve a convertirse en conocimiento tácito a través de un proceso cíclico.

Etapas

- ✓ **Socialización**

La socialización debe estar presente en cada reunión del equipo directivo. Además de las actividades diarias de gestión de proyectos y programas, las organizaciones pueden fomentar el intercambio de conocimiento tácito a través de comunidades de práctica y promoviendo actividades como el acompañamiento de mentores y programas de capacitación.

- ✓ **Exteriorización**

La exteriorización (también conocida como articulación) es el proceso mediante el cual una persona convierte el conocimiento tácito (implícito, subjetivo y basado en la experiencia personal) en conocimiento explícito (formal, sistemático y comunicable). Es decir, el conocimiento tácito de un individuo se transforma en conocimiento explícito.

- ✓ **Combinación**

La combinación implica integrar diferentes fuentes de conocimiento explícito para formar un conjunto más amplio y estructurado. Praxis, nuevamente, es un buen ejemplo de cómo se pueden unir diversas piezas de información para crear algo mayor que la suma de sus partes.

- ✓ **Interiorización**

Este proceso se da cuando una persona asimila conocimiento explícito hasta integrarlo en su comportamiento habitual, lo que potencia su capacidad para

generar nuevo conocimiento. Posteriormente, este aprendizaje puede ser compartido nuevamente, reiniciando el ciclo con la socialización.

4.3. Análisis de resultados

Prueba de hipótesis general

Ho: El establecimiento del modelo de gestión del talento humano no optimizara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024

Ha: El establecimiento del modelo de gestión del talento humano optimizara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024.

Tabla 27

Correlación de la gestión del talento humano y la gestión de redes y telecomunicaciones

		V. Independiente	V. Dependiente
V Independiente	Correlación de Pearson	1	,983
	Sig. (bilateral)		,007
	N	12	12
V Dependiente	Correlación de Pearson	,983	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	12	12

Interpretación: Se concluye de la tabla 21 según los resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y la gestión de redes y telecomunicaciones es muy fuerte, con un valor $rho_{(11)}$= .983, p=.0. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El establecimiento del modelo de gestión del talento humano optimizara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Ho: El análisis actual de la gestión del talento humano no incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Ha: El análisis actual de la gestión del talento humano incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Tabla 28

Correlación de la dimensión análisis con la variable gestión de redes y telecomunicaciones

		D Análisis	V Dependiente
D Análisis	Correlación de Pearson	1	,510
	Sig. (bilateral)		-,211
	N	12	12
V Dependiente	Correlación de Pearson	,510	1
	Sig. (bilateral)	-,211	
	N	12	12

Interpretación: Se concluye de la tabla 22 según los resultados de la correlación entre la dimensión análisis con la variable gestión de redes y telecomunicaciones es moderada, con un valor $rho_{(11)}$= .510, p=.0. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El análisis actual de la gestión del talento humano incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Ho: La evaluación de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Ha: La evaluación de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Tabla 29

Correlación de la dimensión evaluación con la variable gestión de redes y telecomunicaciones

		D Evaluación	V Dependiente
D Evaluación	Correlación de Pearson	1	,886
	Sig. (bilateral)		-,046
	N	12	12
V Dependiente	Correlación de Pearson	,886	1
	Sig. (bilateral)	-,046	
	N	12	12

Interpretación: Se concluye de la tabla 23 según los resultados de la correlación entre la dimensión evaluación con la variable gestión de redes y telecomunicaciones es fuerte, con un valor $rho_{(11)}$= .886, p=.0. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La evaluación de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Ho: El conocimiento de la gestión del talento humano mejorara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia

Ha: El conocimiento de la gestión del talento humano mejorara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Tabla 30

Correlación de la dimensión análisis con la variable gestión de redes y telecomunicaciones

		D Conocimiento	V Dependiente
D Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,510
	Sig. (bilateral)		-,211
	N	12	12
V Dependiente	Correlación de Pearson	,510	1
	Sig. (bilateral)	-,211	
	N	12	12

Interpretación: Se concluye de la tabla 24 según los resultados de la correlación entre la dimensión conocimiento con la variable gestión de redes y telecomunicaciones es moderada, con un valor $rho_{(11)}$= .510, p=.0. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El conocimiento de la gestión del talento humano mejorara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Prueba de Hipótesis específicas 4

Ho: La tecnología de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia

Ha: La tecnología de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

Tabla 31

Correlación de la dimensión tecnología con la variable gestión de redes y telecomunicaciones

		D Tecnología	V Dependiente
D Tecnología	Correlación de Pearson	1	,488
	Sig. (bilateral)		,222
	N	12	12
V Dependiente	Correlación de Pearson	,488	1
	Sig. (bilateral)	,222	
	N	12	12

Interpretación: Se concluye de la tabla 25 según los resultados de la correlación entre la dimensión tecnología con la variable gestión de redes y telecomunicaciones es moderada, con un valor $rho_{(11)}$= .488, p=.0. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La tecnología de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia.

CONCLUSIONES

- El modelo de gestión del talento humano y la gestión de redes y telecomunicaciones, tienen una relación alta con un valor $rho_{(11)}$= .983, p=.0. Por lo tanto, El establecimiento del modelo de gestión del talento humano optimizara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024. Como está demostrado en la tabla N°21 de la página 69 de esta investigación.
- La correlación de la dimensión análisis en la gestión del talento humano con la variable gestión de redes y telecomunicaciones, tiene una relación moderada con un valor $rho_{(11)}$= .510, p=.0. Por lo cual el análisis de la gestión del talento humano incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática. Como está demostrado en la tabla N°22 de la página 70 de esta investigación.
- La correlación de la dimensión evaluación en la gestión del talento humano con la variable gestión de redes y telecomunicaciones, tiene una relación alta con un valor $rho_{(11)}$= .886, p=.0. Por lo cual la evaluación de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática. Como está demostrado en la tabla N°23 de la página 71 de esta investigación.
- La correlación de la dimensión conocimiento en la gestión del talento humano con la variable gestión de redes y telecomunicaciones, tiene una relación moderada con un valor $rho_{(11)}$= .510, p=.0. Por lo cual el conocimiento de la gestión del talento humano incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática. Como está demostrado en la tabla N°24 de la página 72 de esta investigación.
- La correlación de la dimensión tecnología en la gestión del talento humano con la variable gestión de redes y telecomunicaciones, tiene una relación moderada con un valor $rho_{(11)}$= .488, p=.0. Por lo cual, la tecnología de la gestión del talento humano incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática. Como está demostrado en la tabla N°25 de la página 73 de esta investigación.

RECOMENDACIONES

- Evaluar el perfil del personal en términos de competencias técnicas en redes, telecomunicaciones, ciberseguridad y gestión de infraestructura.
- Diseñar sistemas de evaluación continúa enfocado en indicadores técnicos: resolución de incidencias, tiempo de respuesta, cumplimiento de protocolos de red, seguridad, etc.
- Crea un programa de capacitación continua en áreas como redes 5G, IoT, virtualización, ciberseguridad, y herramientas de monitoreo de red.
- Utilizar softwares como gestión de desempeño, formación y asistencia para mejorar la toma de decisiones basada en datos.
- Fomentar espacios periódicos de revisión entre el personal técnico para identificar causas raíz, proponer mejoras y documentar buenas prácticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aruba. (2024). *Gestión de redes y telecomunicaciones.* Aruba networking.

Factorial. (4 de 7 de 2024). *9 estrategias de gestión del talento humano para tu empresa*. Obtenido de https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/

Garcia, M. (2020). *Talent Development and Retention in Telecommunications: A Comparative Study.* Estados Unidos: Universidad de Massachusetts.

Guitierrez, L. (2020). *Capacitación y desarrollo del personal en empresas de telecomunicaciones en el Perú.* Lima: Universidada de Lima.

Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la investigación.*

López, M. (2021). *Impacto de la gestión del talento humano en la calidad del servicio en empresas de telecomunicaciones peruanas.* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Morales, J. (2019). *Gestión del talento humano y su impacto en la eficiencia operativa en empresas de telecomunicaciones en Lima.* Lima: Universidad Mayor de San Marcos.

Muller, L. (2019). *The Impact of Human Capital on Network Performance in the Telecommunications Sector.* Alemania: Universidada tecnica de Munchen.

Rios. (2024). *Gestión del talento humano: 12 desafíos a superar para tener éxito.* NUBOX.

Rodriguez, C. (2021). *Strategic HRM in Telecommunications: Enhancing Network Reliability through Talent Management.* Brasil: Universidada de Sao Paulo.

Rojas, A. (2019). *La investigación explora diferentes estrategias para retener talento especializado en el sector de telecomunicaciones en Perú, considerando factores como el desarrollo profesional y las condiciones laborales.* Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.

Sanchez, P. (2019). *Innovación en la gestión del talento humano para la administración de redes de telecomunicaciones en Perú .* Lima: Universidad ESAM.

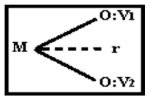
Sesame. (13 de 6 de 2024). *Implementa tu modelo de gestión del talento humano con éxito*. Obtenido de https://www.sesamehr.es/blog/modelo-gestion-talento-humano/

Smith, J. (2019). *Human Resource Management Strategies in the Telecommunications Industry.* Reino Unido: University of Oxford.

Tanaka, H. (2019). *Innovative HR Practices for Network Management in Telecommunications.* Japon: Universidad de Tokio.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y DIMENSIONE	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿Cómo establecer un modelo de gestión del talento humano que optimiza la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024? **1.** ¿De qué modo un análisis actual de la gestión del talento humano incrementa la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia? **2.** ¿De qué forma una evaluación de la gestión del talento humano desarrolla la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia? **3.** ¿De qué manera el conocimiento de la gestión del talento humano mejora la gestión de redes telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia? **4.** ¿Cómo es posible qué la tecnología de la gestión del talento humano desarrolle la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia?	Establecer un modelo de gestión del talento humano para optimizar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024. **1.** Hacer un análisis actual de la gestión del talento humano para incrementar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia. **2.** Hacer una evaluación de la gestión del talento humano para desarrollar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia. **3.** Evaluar el conocimiento de la gestión del talento humano para mejorar la gestión de redes telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia. **4.** Evaluar la tecnología de la gestión del talento humano para desarrollar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia	El establecimiento del modelo de gestión del talento humano optimizara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024. **1.** El análisis actual de la gestión del talento humano incrementara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia. **2.** La evaluación de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia **3.** El conocimiento de la gestión del talento humano mejorara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia **4.** La tecnología de la gestión del talento humano desarrollara la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática y Estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia	**INDEPENDIENTE** Gestión del talento humano **DIMENSIÓN** • Análisis • Evaluación • Conocimiento • Tecnología **DEPENDIENTE** Gestión de redes y telecomunicaciones **DIMENSIÓN** • Uso • Procesamiento • Presentación	**Tipo:** Aplicada **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** Correlacional transversal  **Población:** Lo conforman los empleados que laboran en la Oficina de Informática y estadística de la Municipalidad Distrital de Iparia. **Muestra:** Debido al número reducido de la población se optó por una muestra no probabilística, sino por un tipo de muestra por conveniencia, siendo en este caso el mismo número de la población 12 personas **Fuentes** | **Técnicas** | **Instrumentos** **Primaria** | **Encuesta** | **Cuestionarios**

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y DE INGENIERÍA CIVIL

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

CUESTIONARIO

Estimado Sr(a) esperamos su colaboración respondiendo con veracidad el cuestionario de preguntas, con relación al tema **"Gestión del talento humano para la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024"**. Por favor leer cuidadosamente cada uno de los ítems y marcar con una (X), sólo una de las opciones por pregunta de acuerdo a la escala proporcionada. Se le agradece no dejar ningún ítem sin contestar

ESPECIFICACIÓN	DESCRIPCION				
NIVEL	**Nunca**	**Casi nunca**	**Algunas veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
PUNTAJE	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

V1: Gestión del talento humano						
Dimensión: Análisis		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P01	El personal de la Oficina de Informática está adecuadamente capacitado para gestionar de manera eficiente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital					
P02	La gestión del talento humano en la Oficina de Informática es eficiente para garantizar el buen funcionamiento y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital					
Dimensión: Evaluación		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P03	El talento humano en la Oficina de Informática es evaluado de manera regular para asegurar un desempeño óptimo en la gestión de redes y telecomunicaciones					
P04	Los procesos de evaluación del personal en la Oficina de Informática permiten identificar áreas de mejora en la gestión de redes y telecomunicaciones					
P05	La Oficina de Informática utiliza las evaluaciones de desempeño para ofrecer capacitaciones que mejoren la gestión de redes y telecomunicaciones					
Dimensión: Conocimiento		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

P06	El personal de la Oficina de Informática posee el conocimiento técnico necesario para gestionar adecuadamente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital					
P07	El conocimiento del personal sobre las nuevas tecnologías y tendencias en redes y telecomunicaciones es actualizado regularmente					
P08	Considero que el nivel de conocimiento del personal de la Oficina de Informática es suficiente para garantizar una gestión eficiente de las redes y telecomunicaciones					
Dimensión: Tecnología		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P09	El personal de la Oficina de Informática tiene acceso a las tecnologías adecuadas para gestionar eficientemente las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital					
P10	La Oficina de Informática utiliza herramientas tecnológicas avanzadas que facilitan la gestión y mantenimiento de las redes y telecomunicaciones					
V2: Gestión de redes y telecomunicaciones						
Dimensión: Uso		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P11	El personal de la Oficina de Informática utiliza eficientemente las infraestructuras tecnológicas para gestionar las redes y telecomunicaciones de la Municipalidad Distrital					
P12	El personal asignado a la gestión de redes y telecomunicaciones en la Oficina de Informática está bien distribuido en función de las necesidades de la Municipalidad Distrital					
P13	El uso del talento humano en la Oficina de Informática garantiza una adecuada respuesta a los problemas relacionados con redes y telecomunicaciones					
P14	El personal de la Oficina de Informática aprovecha al máximo las herramientas y recursos disponibles para la gestión de redes y telecomunicaciones					
Dimensión: Procesamiento		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P15	El personal de la Oficina de Informática procesa de manera eficiente la información relacionada con la gestión de redes y telecomunicaciones					
P16	Los procesos internos de la Oficina de Informática para la gestión de redes y telecomunicaciones están bien estructurados y son efectivos					
P17	El procesamiento de incidencias relacionadas con redes y telecomunicaciones se realiza de manera oportuna y adecuada por parte del personal de la Oficina de Informática					
Dimensión: Presentación		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P18	El personal de la Oficina de Informática presenta de manera clara y completa los informes relacionados con la gestión de redes y telecomunicaciones					
P19	Los informes y presentaciones generados por la Oficina de Informática reflejan de manera precisa la situación y el rendimiento de las redes y telecomunicaciones en la Municipalidad Distrital					
P20	La Oficina de Informática presenta de forma regular informes que permiten evaluar y mejorar la gestión de redes y telecomunicaciones					

GRACIAS…

ANEXO 4. VALIDACIÓN POR EXPERTOS - CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y DE INGENIERÍA CIVIL
COMISION DE GRADOS Y TITULOS FISeIC

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres de experto : Agusto Chacon Cesar Augusto
1.2. Grado académico : Maestro
1.3. Institución donde labora : UNU
1.4. Titulo de la investigación : Gestión del talento humano para la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024.
1.5. Autor del instrumento : Panduro Salas, Jhonatan
1.6. Programa académico : Ingenieria de sistemas
1.7. Nombre del instrumento : Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80	Excelente 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnologia.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos del tema de estudio.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

Criterio de Aplicabilidad

(a) De 0 a 20 : (No válido, reformular)
(b) De 21 a 40 : (No válido, modificar)
(c) De 41 a 60 : (Valido, mejorar)
(d) De 61 a 80 : (Valido, precisar)
(e) De 81 a 100 : (Valido, aplicar)

VALORACION CUANTITATIVA : 95
VALORACION CUALITATIVA : Valido
OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Firma del experto
DNI: 18790341



Huella dactilar

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y DE INGENIERÍA CIVIL
COMISION DE GRADOS Y TITULOS FISeIC

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres de experto : Ferri Fernandez Fredy Elsy
1.2. Grado académico : Doctor
1.3. Institución donde labora : UNU
1.4. Titulo de la Investigación : Gestión del talento humano para la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024.
1.5. Autor del instrumento : Panduro Salas, Jhonatan
1.6. Programa académico : Ingeniería de sistemas
1.7. Nombre del instrumento : Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80	Excelente 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					✓
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos del tema de estudio.					✓
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					✓
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					✓
OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado					✓

Criterio de Aplicabilidad

(a) De 0 a 20 : (No válido, reformular)
(b) De 21 a 40 : (No válido, modificar)
(c) De 41 a 60 : (Valido, mejorar)
(d) De 61 a 80 : (Valido, precisar)
(e) De 81 a 100 : (Valido, aplicar)

VALORACION CUANTITATIVA : 95
VALORACION CUALITATIVA : Valido
OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Firma del experto
DNI: 40077249



Huella dactilar

ANEXO 5. VALIDACIÓN POR EXPERTOS – MODELO DE GESTIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y DE INGENIERÍA CIVIL

EVALUACIÓN DE EXPERTO

Proyecto : Modelo de gestión del talento humano para optimizar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024
Institución : Municipalidad Distrital de Iparia
Área : Oficina de Informática
Ubicación : Pucallpa – Perú

I. DATOS DEL EXPERTO

1.1. Apellidos y Nombres : Díaz Ynuma, Leydi
1.2. Especialidad : Ing. Adm.
1.3. Grado académico : Doctor
1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional de Ucayali
1.5. Año de experiencia profesional : 26 años

II. CRITERIOS DE EVALUACION

Escala:
1 = Muy deficiente | 2 = Deficiente | 3 = Regular | 4 = Bueno | 5 = Excelente

Nº	Criterios a evaluar	Descripción	Calificación (1-5)	Observaciones / Sugerencias
1	Claridad del modelo	Los objetivos y componentes del modelo de gestión del talento humano están claramente definidos y contextualizados	4	
2	Pertinencia organizacional	El modelo responde a las necesidades y estructura de la Municipalidad Distrital de Iparia.	4	
3	Alineación estratégica	Está alineado con los planes de desarrollo institucional y metas de la Oficina de Informática.	4	
4	Competencias del personal	Evalúa y promueve adecuadamente las competencias necesarias para la gestión de redes y telecomunicaciones.	4	
5	Capacitación y desarrollo	Incluye estrategias de formación continua y actualización tecnológica.	4	
6	Gestión del desempeño	Plantea mecanismos claros y objetivos para evaluar el rendimiento del personal.	4	
7	Viabilidad técnica y económica	Considera recursos disponibles, costos y capacidades técnicas para su implementación.	4	
8	Innovación y sostenibilidad	Integra prácticas modernas de gestión del talento y fomenta la sostenibilidad.	4	
9	Impacto esperado en telecomunicaciones	Demuestra cómo mejorará la eficiencia y confiabilidad de las redes y telecomunicaciones.	4	
10	Presentación y coherencia	Claridad, orden, diagramas y redacción del documento.	4	

III. JUICIO GLOBAL DEL EXPERTO

Puntuación promedio: 90

Juicio global (marque con "X"):

- ☐ Muy Deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☒ Bueno
- ☐ Excelente

IV. Recomendaciones Generales

Ninguna

Fecha: Pucallpa 15 **de** Setiembre **del 2025**

Firma del experto

DNI: 00094726

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y DE INGENIERÍA CIVIL

EVALUACIÓN DE EXPERTO

Proyecto : Modelo de gestión del talento humano para optimizar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024
Institución : Municipalidad Distrital de Iparia
Área : Oficina de Informática
Ubicación : Pucallpa – Perú

I. DATOS DEL EXPERTO

1.1. Apellidos y Nombres : HECTOR ARBILDO PANDEZ
1.2. Especialidad : DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
1.3. Grado académico : DOCTORADO
1.4. Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
1.5. Año de experiencia profesional : 34 AÑOS

II. CRITERIOS DE EVALUACION

Escala:
1 = Muy deficiente | 2 = Deficiente | 3 = Regular | 4 = Bueno | 5 = Excelente

Nº	Criterios a evaluar	Descripción	Calificación (1-5)	Observaciones / Sugerencias
1	Claridad del modelo	Los objetivos y componentes del modelo de gestión del talento humano están claramente definidos y contextualizados	5	
2	Pertinencia organizacional	El modelo responde a las necesidades y estructura de la Municipalidad Distrital de Iparia.	5	
3	Alineación estratégica	Está alineado con los planes de desarrollo institucional y metas de la Oficina de Informática.	5	
4	Competencias del personal	Evalúa y promueve adecuadamente las competencias necesarias para la gestión de redes y telecomunicaciones.	5	
5	Capacitación y desarrollo	Incluye estrategias de formación continua y actualización tecnológica.	5	
6	Gestión del desempeño	Plantea mecanismos claros y objetivos para evaluar el rendimiento del personal.	5	
7	Viabilidad técnica y económica	Considera recursos disponibles, costos y capacidades técnicas para su implementación.	4	
8	Innovación y sostenibilidad	Integra prácticas modernas de gestión del talento y fomenta la sostenibilidad.	4	
9	Impacto esperado en telecomunicaciones	Demuestra cómo mejorará la eficiencia y confiabilidad de las redes y telecomunicaciones.	5	
10	Presentación y coherencia	Claridad, orden, diagramas y redacción del documento.	5	

III. JUICIO GLOBAL DEL EXPERTO

Puntuación promedio: 98

Juicio global (marque con "X"):

- ☐ Muy Deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☒ Excelente

IV. Recomendaciones Generales

APLICAR EL MODELO

Fecha: Pucallpa 13 **de** AGOSTO **del 2025**

.....

Firma del experto

DNI: 000.196 13

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y DE INGENIERÍA CIVIL

EVALUACIÓN DE EXPERTO

Proyecto : Modelo de gestión del talento humano para optimizar la gestión de redes y telecomunicaciones de la Oficina de Informática de la Municipalidad Distrital de Iparia, 2024
Institución : Municipalidad Distrital de Iparia
Área : Oficina de Informática
Ubicación : Pucallpa – Perú

I. DATOS DEL EXPERTO

1.1. Apellidos y Nombres : Vicente Santa Cruz, Edgar
1.2. Especialidad : Dr. Administración
1.3. Grado académico : Doctor
1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional de Ucayali
1.5. Año de experiencia profesional : 36 año

II. CRITERIOS DE EVALUACION

Escala:
1 = Muy deficiente | 2 = Deficiente | 3 = Regular | 4 = Bueno | 5 = Excelente

Nº	Criterios a evaluar	Descripción	Calificación (1-5)	Observaciones / Sugerencias
1	Claridad del modelo	Los objetivos y componentes del modelo de gestión del talento humano están claramente definidos y contextualizados	4	
2	Pertinencia organizacional	El modelo responde a las necesidades y estructura de la Municipalidad Distrital de Iparia.	5	
3	Alineación estratégica	Está alineado con los planes de desarrollo institucional y metas de la Oficina de Informática.	4	
4	Competencias del personal	Evalúa y promueve adecuadamente las competencias necesarias para la gestión de redes y telecomunicaciones.	5	
5	Capacitación y desarrollo	Incluye estrategias de formación continua y actualización tecnológica.	4	
6	Gestión del desempeño	Plantea mecanismos claros y objetivos para evaluar el rendimiento del personal.	4	FALTARIA INDICADORES
7	Viabilidad técnica y económica	Considera recursos disponibles, costos y capacidades técnicas para su implementación.	5	
8	Innovación y sostenibilidad	Integra prácticas modernas de gestión del talento y fomenta la sostenibilidad.	4	
9	Impacto esperado en telecomunicaciones	Demuestra cómo mejorará la eficiencia y confiabilidad de las redes y telecomunicaciones.	5	
10	Presentación y coherencia	Claridad, orden, diagramas y redacción del documento.	4	

III. JUICIO GLOBAL DEL EXPERTO

Puntuación promedio: 44

Juicio global (marque con "X"):

- ☐ Muy Deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☒ Bueno
- ☐ Excelente

IV. Recomendaciones Generales

Ninguno

Fecha: Pucallpa 20 de Agosto del 2025

Firma del experto

DNI: 25695758