

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCAVELICA**
(Creada por la Ley N° 25265)
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN,
PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA -
2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

PRESENTADO POR:

Bach. UNOCC SEDANO, Yonatan

Bach. HUAMANI ICHPAS, Michel Jose

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

HUANCAVELICA, PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet meet.google.com/tmw-axok-gyb a los 08 días del mes de julio del 2021, a horas 10:00 am, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

PRESIDENTE: Dr. Abad Antonio SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO: Mg. Lino Andrés QUIÑONEZ VALLADOLID
VOCAL: Mg. Yohhny HUARAC QUISPE

Designados mediante Resolución N° 526-2019-FCE-R-UNH del 14.08.2019; para evaluar la tesis denominada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA, 2019"

Cuyos autores son:
BACHILLER (S): Yonatan UNOCC SEDANO y Michel HUAMANI ICHPAS

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la Resolución N° 195-2021-FCE-R-UNH. del 21.06.2021 (modalidad virtual*).

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al (los) sustentante (s) abandonar la plataforma virtual (Google Meet) de la Universidad Nacional de Huancavelica; para la deliberación por parte del jurado. Luego del debate se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: Yonatan UNOCC SEDANO

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

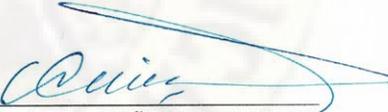
BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: Michel HUAMANI ICHPAS

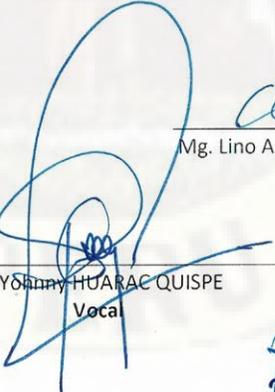
PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

Acto seguido se da lectura al resultado final.

De conformidad a lo actuado a horas 11:35 Horas. Se levanta el acta firmando en señal de conformidad.


Dr. Abad Antonio SURICHAQUI MATEO
Presidente


Mg. Lino Andrés QUIÑONEZ VALLADOLID
Secretario

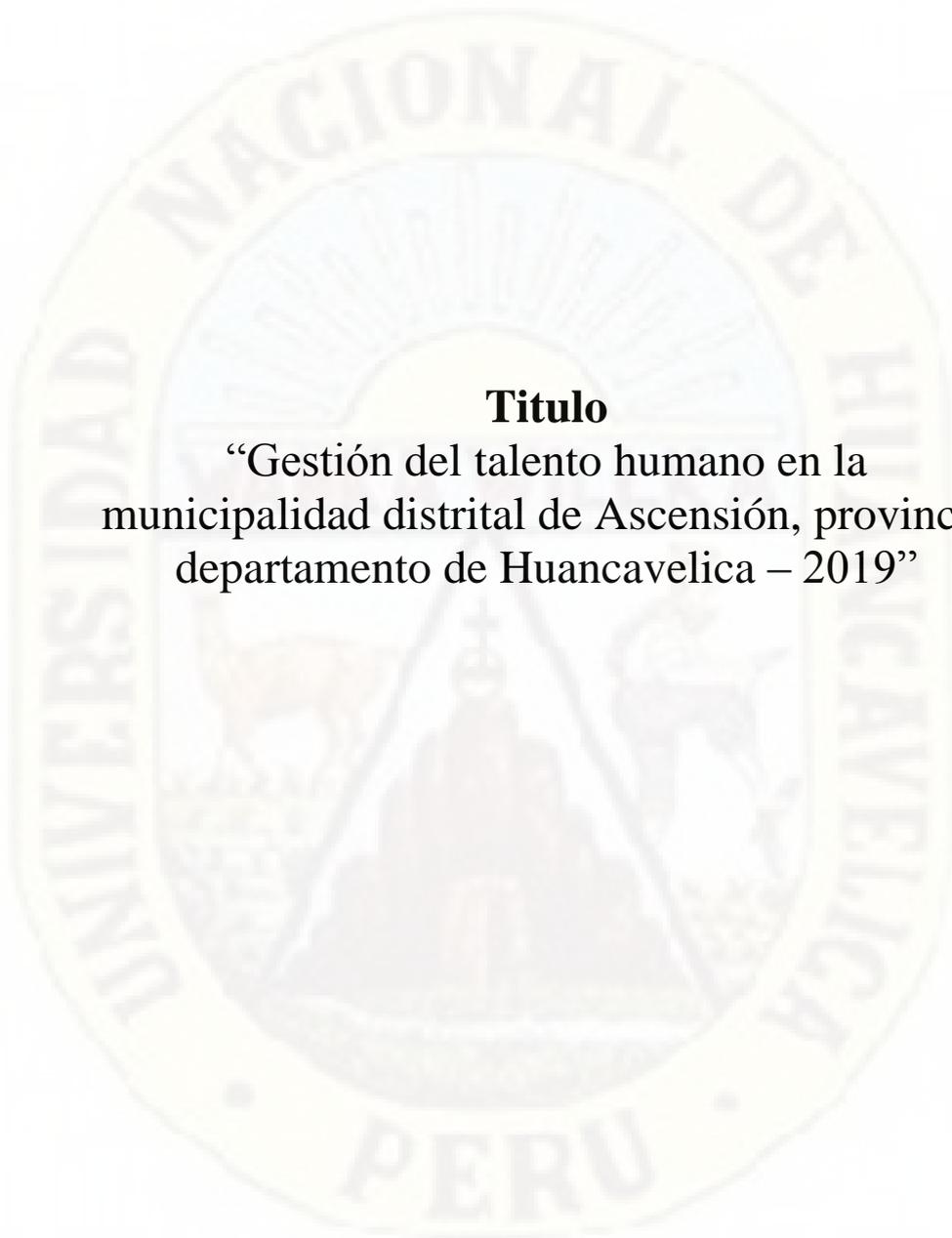

Mg. Yohhny HUARAC QUISPE
Vocal


Yonatan UNOCC SEDANO
Tesisista


Michel HUAMANI ICHPAS
Tesisista

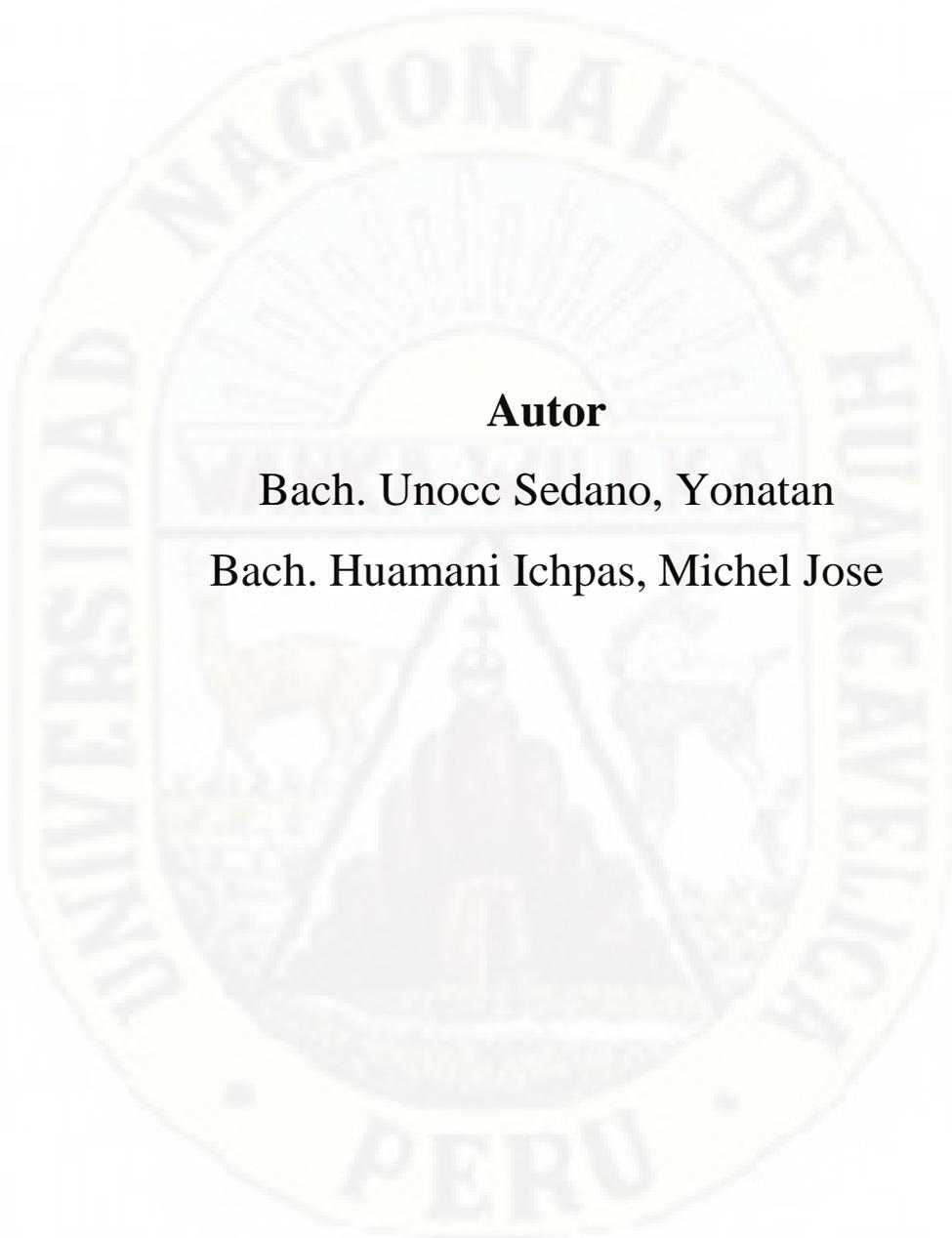
(*) Resolución N° 0355-2020-CU-UNH

Nota: Se otorgó el tiempo reglamentario para la exposición de la Tesis a los Tesisistas



Titulo

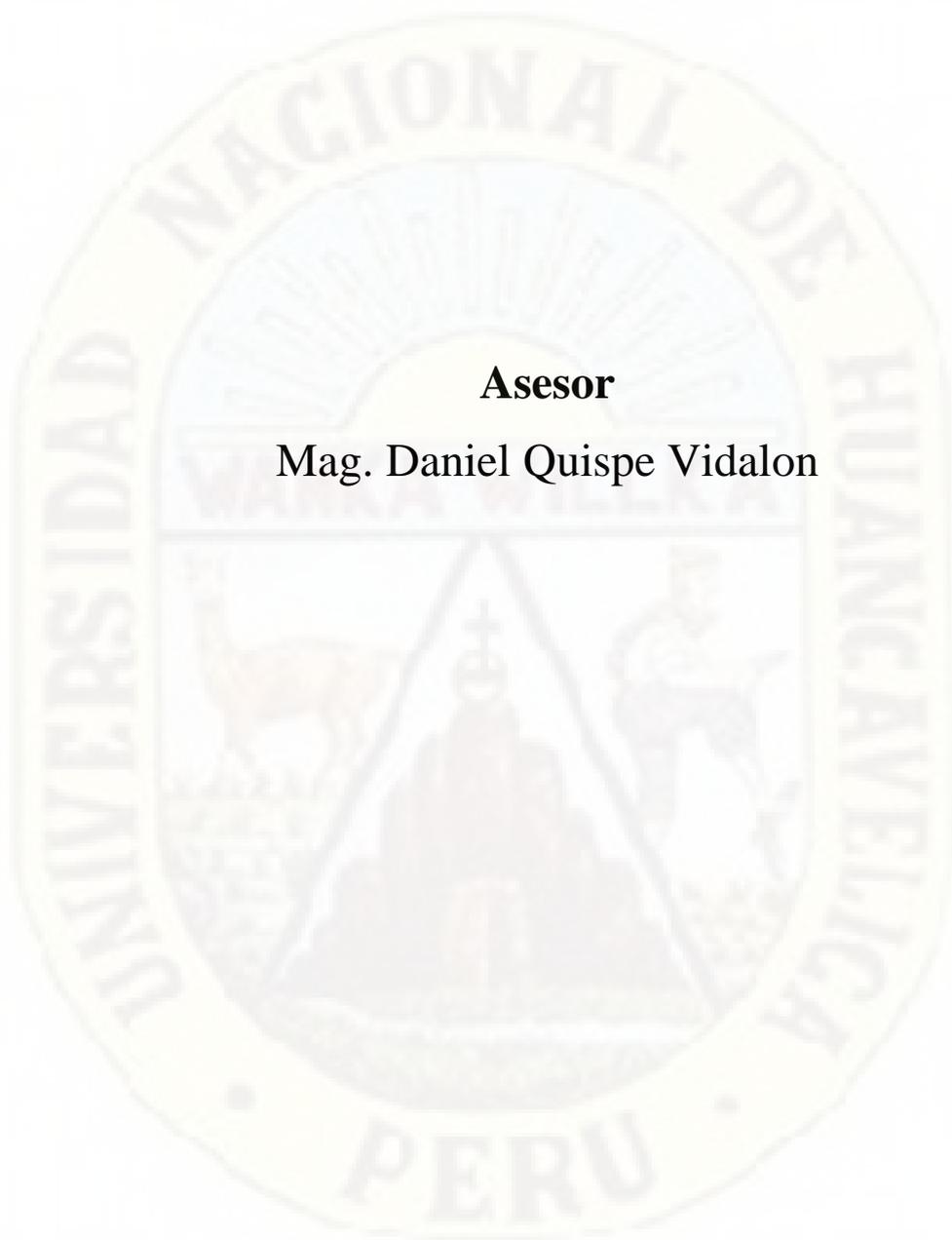
**“Gestión del talento humano en la
municipalidad distrital de Ascensión, provincia
departamento de Huancavelica – 2019”**



Autor

Bach. Unocc Sedano, Yonatan

Bach. Huamani Ichpas, Michel Jose



Asesor

Mag. Daniel Quispe Vidalon

Dedicatoria

*A mis amigos y a toda mi familia por
forjarme a seguir un buen sendero*

Yonatan

*A todos mis profesores y amigos por
motivarme a terminar mis estudios*

Michel Jose

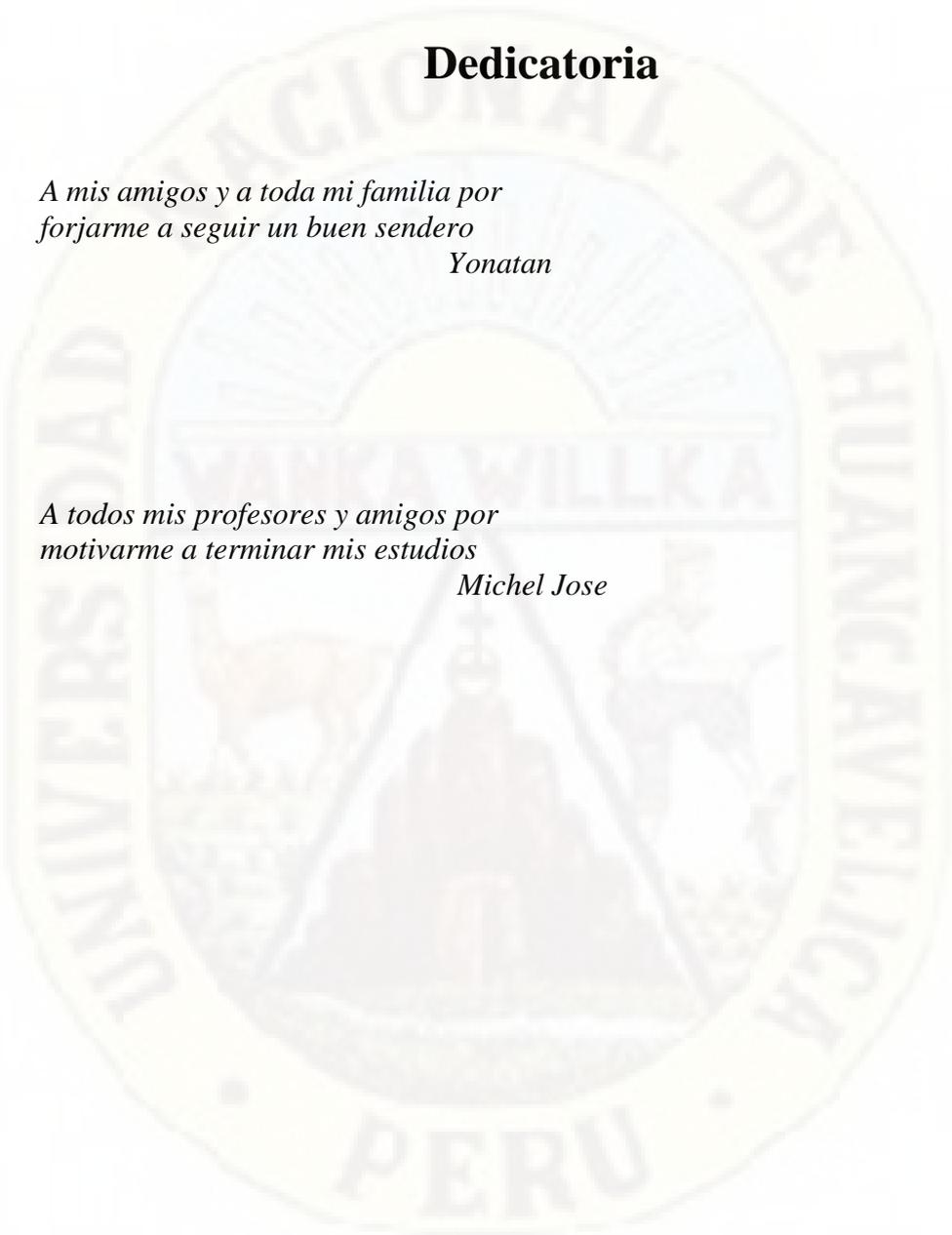


Tabla de contenidos

Portada.....	i
Título.....	ii
Autor.....	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Tabla de contenidos.....	vi
Tabla de contenidos de tablas.....	ix
Tabla de contenido de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	23

2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.1.3. Antecedentes locales	27
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación	29
2.2.1. Gestión del talento humano	29
2.2.1.1. <i>Evolución de gestión de talento humano</i>	31
2.2.1.2. <i>Funciones de la gestión del talento humano</i>	32
2.2.1.3. <i>Objetivos de la gestión del talento humano</i>	32
2.2.1.5. Dimensiones de la gestión del talento humano	36
2.2.1.6. Teorías sobre la gestión del talento humano	40
2.3. Bases conceptuales	42
2.3.1. Gestión del Talento Humano	42
2.4. Definición de términos	42
2.5. Variables	44
2.6. Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO III	46
MATERIALES Y MÉTODOS	46
3.1. Ámbito temporal y espacial	46
3.2. Tipo de investigación	46
3.3. Nivel de investigación	47
3.4. Población, muestra y muestreo	47
3.4.1. Población	47
3.4.2. Muestra	47
3.4.3. Muestreo	47
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.5.1. Técnicas	48
3.5.2. Instrumentos	48
3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	49

CAPÍTULO IV	50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
4.1. Análisis de información	51
4.1.1. Estructura poblacional	51
4.1.2. Resultados a nivel descriptivo	55
4.2. Resultados a nivel inferencial	58
4.2.1. Normalidad e intervalos de confianza	58
4.2.2. Bondad de ajuste de los niveles de Gestión del Talento Humano	59
Conclusiones	63
Recomendaciones.....	64
Referencias bibliográficas	65
Apéndice	68

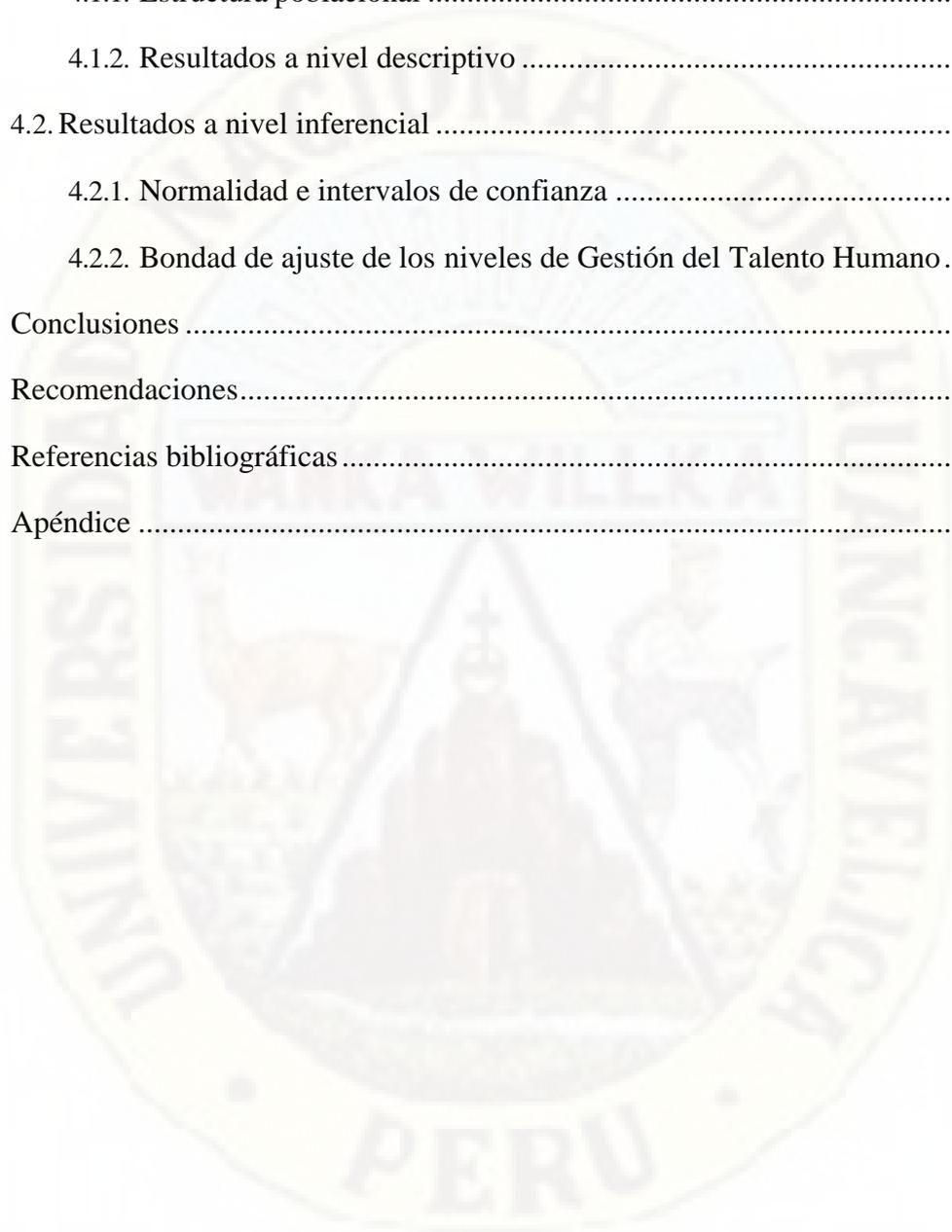


Tabla de contenidos de tablas

<i>Tabla 1. Determinación y Operacionalización de las Variables e Indicadores</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 2. Edad del personal de la Municipalidad de Ascensión</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 3. Sexo del personal de la Municipalidad de Ascensión.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 4. Grado de instrucción del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 5. Lugar de residencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 6. Condición de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 7. Resultados de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 8. Resultados de la gestión del talento humano según dimensiones en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.....</i>	<i>56</i>

Tabla de contenido de figuras

<i>Figura 1. Grupos de interés</i>	16
<i>Figura 2. Aspectos esenciales para la competencia individual</i>	30
<i>Figura 3. Evolución de la Gestión del Talento Humano</i>	32
<i>Figura 4. Diagrama de la edad personal de la Municipalidad de Ascensión.</i>	51
<i>Figura 5. Diagrama del sexo del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión</i>	52
<i>Figura 6. Diagrama del grado de instrucción del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión</i>	53
<i>Figura 7. Diagrama de residencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión</i>	54
<i>Figura 8. Diagrama de la condición de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión</i>	55
<i>Figura 9. Diagrama de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019</i>	56
<i>Figura 10. Diagrama de la gestión del talento humano según dimensiones en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019</i>	57
<i>Figura 11. Diagrama de perfil de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019</i>	57
<i>Figura 12. Estadísticas de las puntuaciones de la gestión del talento humano</i>	58

Resumen

La tesis titulada “Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019”, tuvo como objetivo, Caracterizar la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019. Se trabajó con todos los 40 trabajadores. La investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo simple, se aplicó un cuestionario de encuesta de 20 ítems, con dos dimensiones; interna y externa. Los resultados fueron tabulados a través del SPSS 25 cuyos resultados arrojaron que el 2,5% de trabajadores consideran que es mala la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019, el 85,0% discurren que la Gestión del Talento Humano es regular y el 12,5% considera que es buena. Los resultados del perfil nos muestran que la tendencia de las respuestas de los trabajadores se concentra en la categoría ni de acuerdo ni en desacuerdo (34,9%) y de acuerdo (29,6%). Asimismo, la prueba de bondad de ajuste nos muestra que los tres niveles de la Gestión del Talento Humano presentan diferencias significativas al nivel del 95% y por tanto que ha identificado que prevalece de forma significativa el nivel regular seguido por el nivel bueno y finalmente el nivel malo. Por lo tanto, se consideraron que la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2019. Quiere decir que hay evidencia estadística para cumplir con el objetivo general de la investigación.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, interno, externo.

Abstract

The thesis entitled "Human talent management in the District Municipality of Ascension, Province Department of Huancavelica - 2019", aimed to characterize the management of human talent of staff working in the District Municipality of Ascension, Province Department of Huancavelica in the period 2019. We worked with all 40 workers. The research was of a basic type, simple descriptive level, a survey questionnaire of 20 items was applied, with two dimensions; internal and external. The results were tabulated through SPSS 25 whose results showed that 2.5% of workers consider that Human Talent Management is bad in the District Municipality of Ascension, Province and Department of Huancavelica - 2019, 85.0% consider that Human Talent Management is regular and 12.5% consider that it is good. The results of the profile show us that the trend in workers' responses is concentrated in the category neither agree nor disagree (34.9%) and agree (29.6%). Likewise, the goodness of fit test shows us that the three levels of Human Talent Management present significant differences at the 95% level and therefore has identified that the regular level followed by the good level and finally the bad level prevails significantly. Therefore, it was considered that Human Talent Management in the Ascension District Municipality in the period 2019. This means that there is statistical evidence to meet the objective of the research.

Keywords: Human Talent Management, internal, external.

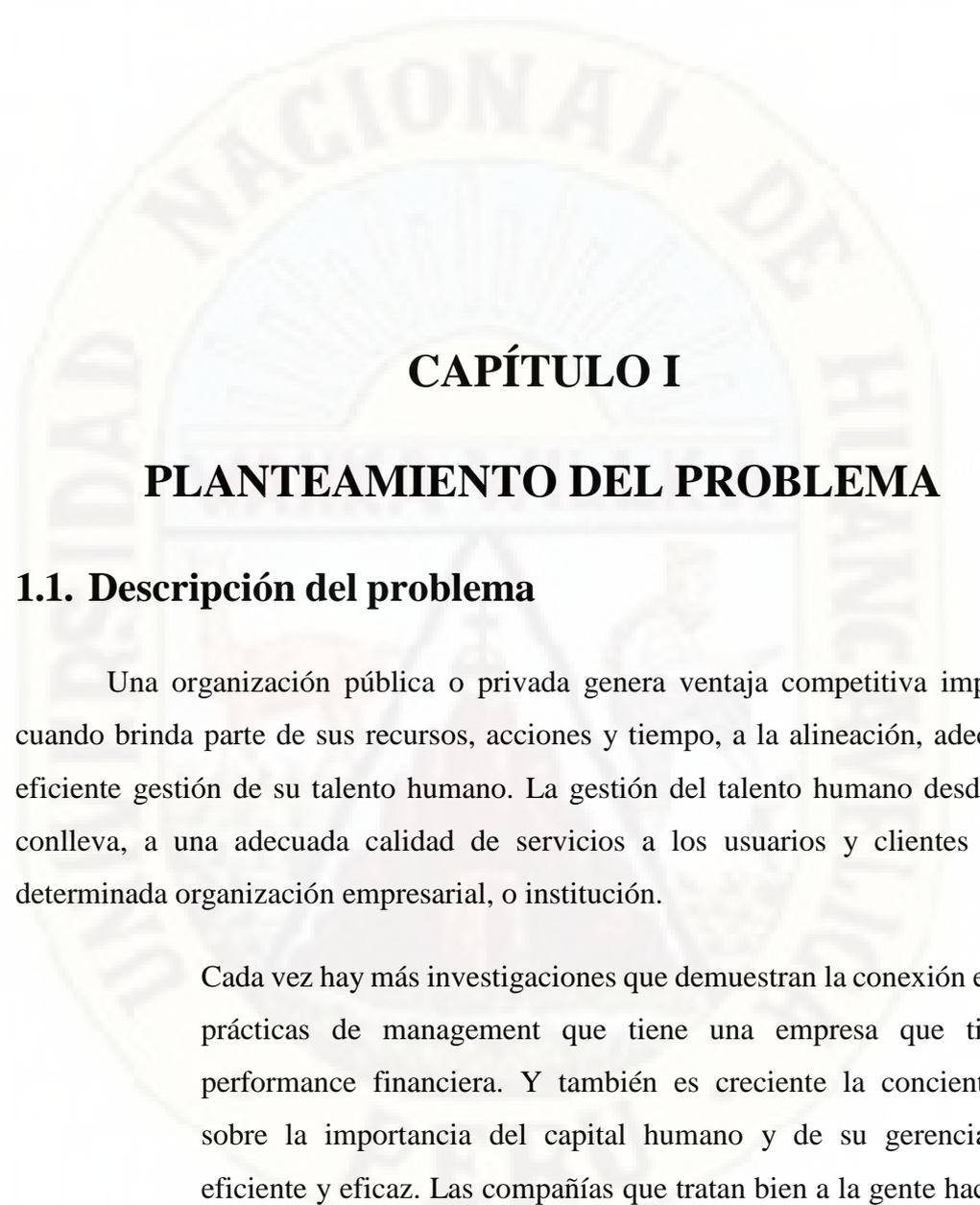
Introducción

Hoy en día la gestión del talento humano, es de suma relevancia, asimismo, según los autores de la época, son acciones, que conlleva a conducir las organizaciones empresariales, buscando en las personas, las habilidades, destrezas, en pocas palabras laborar en las organizaciones con las competencias adecuadas, que con ello buscan logro de sus objetivos institucionales, de manera eficiente.

En ese sentido, el propósito de la investigación será detallar las y caracterizar la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019, para que a partir de estos resultados se pueda generar cambios y mejoras referentes al manejo del elemento humano en la institución.

Para entender la estructura del trabajo lo hemos dividido en cuatro capítulos: Capítulo I: Planteamiento del Problema, Capítulo II: Marco Teórico, Capítulo III: Materiales y Métodos y en el Capítulo IV: Discusión de resultados. Finalmente, se describe las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

Los autores



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Una organización pública o privada genera ventaja competitiva importante cuando brinda parte de sus recursos, acciones y tiempo, a la alineación, adecuada y eficiente gestión de su talento humano. La gestión del talento humano desde luego conlleva, a una adecuada calidad de servicios a los usuarios y clientes de una determinada organización empresarial, o institución.

Cada vez hay más investigaciones que demuestran la conexión entre las prácticas de management que tiene una empresa que tiene su performance financiera. Y también es creciente la concientización sobre la importancia del capital humano y de su gerenciamiento eficiente y eficaz. Las compañías que tratan bien a la gente hacen más que asegurar buenas condiciones laborales y una buena paga:

construyen relaciones especiales con los individuos y, gracias a ello, mejoran su desempeño a todo nivel. (Ordoñez- Huamán, 2011, p. 13)

Hoy en día como se puede apreciar en las investigaciones están demostrando que el manejo del elemento humano dentro de las compañías, se torna importante debido a que genera ventaja competitiva, es así que en todos los niveles de organización mejoran su accionar.

En la mayoría de los casos en una economía global, el cerebro y motor de la organización es la gente que la compone, es así que las empresas se distinguen son aquellas más competitivas

Para que en las organizaciones radique una ventaja competitiva es importante conquistar los mejores recursos, ayudarlos, retenerlos y brindarles todo el apoyo para así desarrollarse profesionalmente, asimismo establecer las metas adecuadas, diseñar moderadamente el trabajo, condecorar y liderar bien a la gente, siendo estos los que marcan la diferencia.

Indudablemente el motor principal de toda organización es el elemento humano, porque es aquel que dinamiza la organización, además si se gerencia adecuadamente al elemento humano, se podrá generar una ventaja competitiva importantísimo.

Aunque hoy en día la gestión no solo se basa en la tecnología e información, es así que la clave de una buena gestión acertada esta en la gente que esta involucrado en ella, pese a ello algunas organizaciones no ven o no lo entienden, es importante resaltar que brindarles un trato justo e igualitario a los trabajadores y/o empleadores es primordial para poder diferenciarse de los demás competidores.

Como se sabe el mercado y todo su entorno está en constante evolución por eso es de gran importancia dar mayor énfasis al talento humano para poder así competir de forma eficaz. Por ello cada organización es determinante que evalúe con qué recursos cuenta para ser más competitivo.

Como se sabe hoy en día la gestión del talento, en las organizaciones ha surgido como un término de moda ya que, en las empresas, los directivos, hablan del talento. Es así que dejaron atrás algunos términos como capacidades, conocimiento y competencias priorizando y dando énfasis a este nuevo concepto.

La gestión del talento humano, está íntimamente ligado al desempeño laboral, así mismo podemos hablar de la motivación laboral, dentro de las organizaciones empresariales.

A nivel mundial, a la gestión del talento humano se le da preponderancia, es así que en América latina desarrollar un modelo de gestión del talento humano involucra la utilización de nuevos enfoques teóricos por la complejidad donde se sitúa la región. Es importante y muy necesarias las vistas multidisciplinarias en el aspecto económicos, políticos y sociales para entender la gestión del talento humano.

Es así que en América latina las empresas desempeñan un papel clave como “instituciones sociales” y su entorno incluye a unos grupos de interés que buscan la integración social independientemente de su legitimidad o poder, estos grupos de interés o “stakeholders” son: los empleados, los inversionistas, los clientes, los proveedores, los acreedores, el gobierno y la comunidad, entre otros. (Elvira-Dávila, 2005)

Figura 1. Grupos de interés



Fuente: Gestión Estratégica del Talento Humano; Silva, Moreno, Ferrer (2011).

Como podemos apreciar el gráfico, hacer notar que las partes de interés se aglutinan a varios actores, para poder desarrollar la integración, de tal manera comparten diferencias de poder y legitimidad.

Las prácticas de gestión de recurso humano parece que funcionan mejor si se incluyen múltiples grupos de interés, tanto los poderosos e influyentes como los silenciosos. Reconociendo una relación horizontal empresa–interesado, en lugar de una relación jerárquica de subordinación, es un paso hacia una más completa “teoría de grupos de interés” en la gestión del recurso humano. (Dávila-Elvira, 2009)

Indudablemente, la gestión de recursos humanos funciona mejor de forma asociada, es decir juntando a los miembros de la comunidad del entorno, fortaleciendo las relaciones de empresas y comunidad, en busca de objetivos comunes.

En América Latina se ve existen muchos casos en donde precisan de acuerdo al contexto donde se desempeña la empresa, un ejemplo de ello son aprobadas y aceptadas las prácticas de recursos humanos lo cual dependiendo de las circunstancias de la gente han sido aplicadas. Es así que este estudio a pesar que pueda ser frágil o “ilógico” un ejemplo de ello es importante conservar al empleado y dar protección a todos los integrantes de su familia en tal sentido es una característica del aumento de la productividad y por ende la lealtad de parte del empleado.

Es así que parece que las empresas latinoamericanas haber tomado compromisos que residían antes apostadas en las comunidades, asimismo, están íntimamente involucradas en las vidas de las personas tanto como en su trabajo y necesidades tanto sociales y económicas.

La gestión del talento humano, en el Perú, todavía son muy precarios en comparación de los países desarrollados, esto debido a que, es casi imposible una gestión adecuada debido a que en las empresas peruanas sus realidades son exorbitante diferentes como para establecer una difusión válida a todas ellas. Existen muchos aspectos que no permiten gestionar en forma eficiente al talento humano, porque

todavía no entendemos a cabalidad al talento humano medio de una ventaja competitiva empresarial.

Según Calderón (2013) publicada en la revista Conexión de la ESAN, señala diez aspectos por los cuales es difícil adecuarse a una gestión de talento humano como medio del recurso intangible que conlleve a las empresas a ser una ventaja competitiva que pueda posesionarse en el medio donde se desempeña, y estas son:

- a. Considerar al talento con el paradigma del cholo barato
- b. Sacar a la empresa del círculo vicioso
- c. Retener el talento que desarrollaste
- d. La gestión del talento es una función crucial
- e. Perfil de la gente en gestión del talento
- f. Gestión del talento ritualista
- g. Jefes despóticos
- h. Ausencia de programas de inducción
- i. Calidad de vida
- j. Reclutamiento deficiente.

Aquí podemos notar que, en el Perú, para poder manejar al elemento humano dentro de las organizaciones es muy prematuro, toda vez que existen empresas que no toman conciencia que la gestión del talento humano, es de mucha valía, porque a partir de ello se puede conseguir diferencias ante la competencia, es decir poder descubrir el talento de las personas ubicaría a la organización empresarial en un pedestal distinto a los demás.

Es por eso que las organizaciones deben poner énfasis en la gestión adecuada del talento humano y el desempeño de los mismos, para así obtener resultados alentadores en términos de calidad de servicios y así obtener mejor productividad, generar mayor rentabilidad.

Por otro lado, el comportamiento del trabajador también determina el logro de los objetivos empresariales y organizacionales, y esto se debe también a la motivación que debe tener el elemento humano.

Entendiendo a la motivación laboral que:

Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. (Sodexo, 2019)

Entonces a la motivación laboral podemos entender cómo las actividades positivas que realizan las organizaciones y empresa para mantener proactivos al elemento humano, con que cuenta para lograr sus objetivos y metas, que luego repercute en la mejor productividad y mayor rentabilidad.

A nivel Regional, y en especial en la de Huancavelica, las empresas e instituciones públicas no tiene en cuenta un adecuado manejo del recurso humano, y aún más la gestión del talento humano.

Algunas instituciones públicas, de la Región Huancavelica, no ven con buenos ojos la calidad de servicios que ofrecen al público usuario, los gerentes y directivos de estas instituciones no se percatan que la mala calidad de servicio a los usuarios conlleva a que la imagen institucional se deteriore.

Así también no se dan cuenta que el elemento humano con que cuentan estas organizaciones, no están ubicadas en el puesto indicado, y mucho menos se dan cuenta del talento humano que tienen sus trabajadores, porque a los directivos de las organizaciones no les importa lograr metas a partir del buen manejo del talento humano.

Nuestros directivos del medio, están acostumbrados a laborar rutinariamente, por costumbre, mecánicamente, y peor aún sin darle importancia a la capacitación, a la actualización, de sí mismos, peor aún del personal que le colaboran, porque creen que la capacitación es un gasto y no una inversión.

Esta misma suerte correría la Municipalidad Distrital de Ascensión de la Región de Huancavelica, y en ese contexto me motiva a realizar este trabajo de investigación, para ver cómo se gestiona el talento humano, cuáles son sus características por lo que llego a formular las siguientes preguntas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en su dimensión interna del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019?
- b) ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en su dimensión externa del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Caracterizar la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Caracterizar la gestión del talento humano en su dimensión interna del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.
- b) Caracterizar la gestión del talento humano en su dimensión externa del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.

1.4. Justificación

Toda gestión del talento humano, se refiere a la manera de conducir al conjunto de personas que laboran en una determinada organización empresarial o institucional, es decir a las formas y distintas maneras de Gerenciar al elemento humano de una empresa, y depende de ella la forma de actuar o el comportamiento dentro de esa organización.

Refiriéndonos a esta premisa, podemos afirmar que, una adecuada gestión del talento humano dentro de las organizaciones empresariales o institucionales debe tener un ingrediente, que, es la adecuada motivación laboral que ofrezca a los trabajadores de la organización.

Por ello es de suma importancia el presente trabajo de investigación ya que justifica realizar, porque se pretende caracterizar la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión.

También justifica este trabajo que se emprende, por que pretende realizar una descripción de la gestión de talento humano en su dimensión interna en la Municipalidad Distrital de Ascensión de la Región de Huancavelica en el periodo 2019.

Así mismo justifica este trabajo ya que pretende realizar una descripción de la forma de gestión del talento humano en su dimensión externa dentro de la Municipalidad Distrital de Ascensión de la Región de Huancavelica en el periodo 2019.

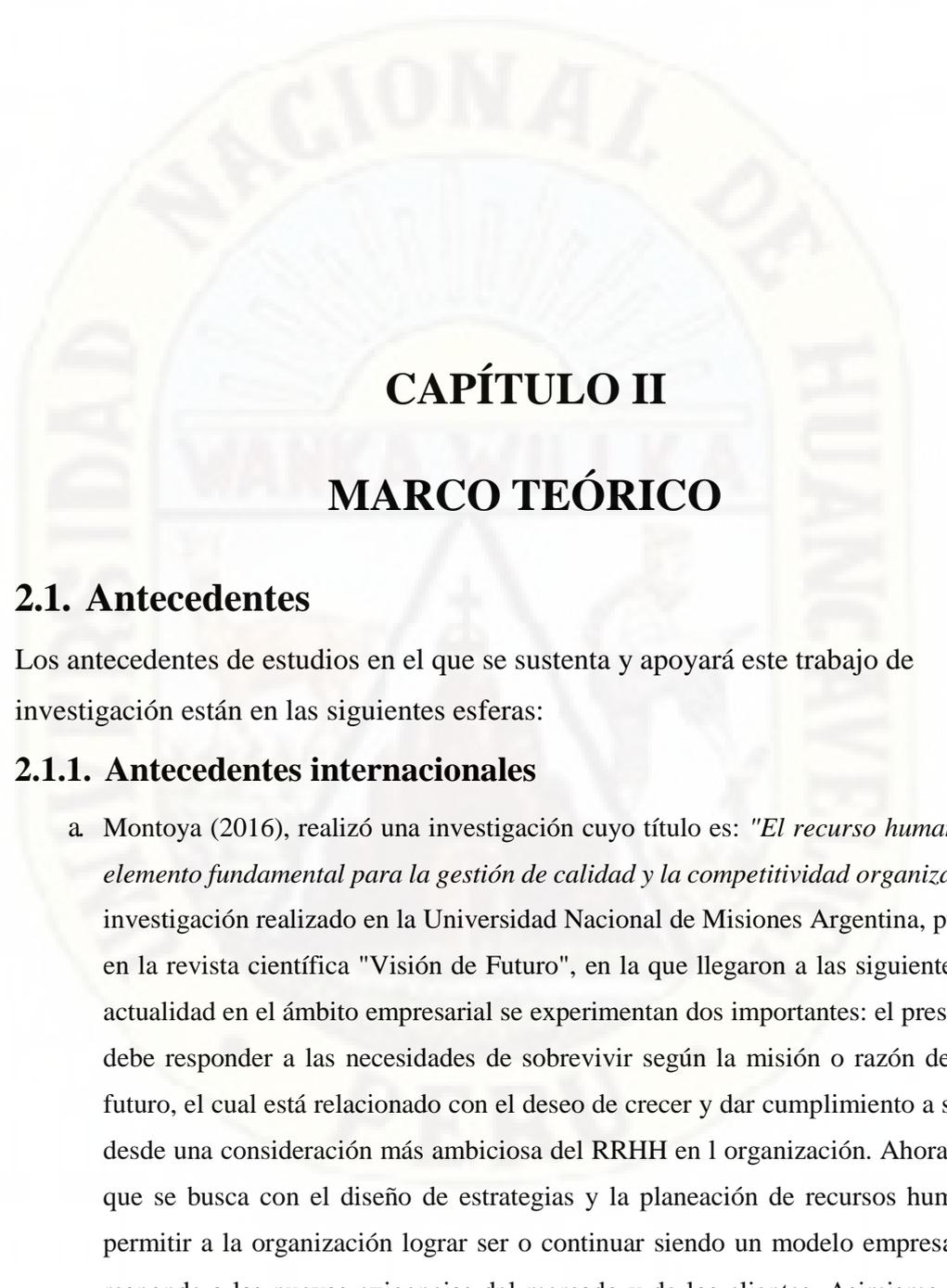
Por otro lado, pretende incrementar conocimiento y ampliar teorías referentes a la gestión de talento humano, abordando las teorías existentes a la fecha.

También justifica este trabajo porque, a través de ello se cumplirá uno de los requisitos para optar el título profesional, tal como lo demanda la nueva Ley Universitaria N° 30220 que para optar el título profesional se debe realizar una tesis.

También se justifica la realización del presente trabajo, por qué a partir de los resultados que se obtendrán se puede generar nuevas investigaciones, por que busca resultados referentes a las características de la gestión del talento humano, y se utilicen como referencia, por qué el desarrollo de las actividades en las organizaciones públicas está relacionado al que hacer administrativo, el cual permite generalizarlo. Sobre todo,

la investigación justifica por qué es factible desde el punto de vista, metodológico, técnico y de recursos que contamos para realizar la investigación.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Los antecedentes de estudios en el que se sustenta y apoyará este trabajo de investigación están en las siguientes esferas:

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Montoya (2016), realizó una investigación cuyo título es: *"El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional"*, investigación realizado en la Universidad Nacional de Misiones Argentina, publicada en la revista científica "Visión de Futuro", en la que llegaron a las siguientes: En la actualidad en el ámbito empresarial se experimentan dos importantes: el presente que debe responder a las necesidades de sobrevivir según la misión o razón de ser y e futuro, el cual está relacionado con el deseo de crecer y dar cumplimiento a su visión desde una consideración más ambiciosa del RRHH en l organización. Ahora bien, lo que se busca con el diseño de estrategias y la planeación de recursos humanos es permitir a la organización lograr ser o continuar siendo un modelo empresarial que responde a las nuevas exigencias del mercado y de los clientes. Asimismo, El reto que para la dirección de la organización plantea el sistema de calidad, es el de aportar al desarrollo de la calidad humana de la institución; el de fortalecer una

cultura de calidad que ingrese, socialice, atraiga, motive, desarrolle, potencialice y conserve las personas con calidad, para por medio de ellas fortalecer y asegurar el sistema de calidad vigente.

- b. Majad, (2016), realizó una investigación el cual tituló: "*Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas*", trabajo realizado en la Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela, llegando a las conclusiones: En función de los constructos teóricos se demostró cómo el proceso administrativo de inserción del componente humano en las organizaciones educativas estudiadas, en función de las competencias individuales de cada persona y para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control bajo los principios de identidad, cultura y filosofía, no se da de manera idónea, por ello es viable el diseño de un modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo. En tal sentido, al proponer el modelo de gestión, se tiende a transformar la administración de personal en una interrelación humana, donde la inducción sea un proceso constante de adaptación y conocimiento general y la evaluación del desempeño se transforme en una oportunidad de crecimiento, tomando en cuenta, en función de los principios y objetivos organizacionales, que los planes se realicen con base en gustos y aptitudes de cada quien, además de que los reconocimientos se fijen por capacidades, conocimientos y productividad. Es decir, la capacitación se parecerá más a la educación; las normas serán paulatinamente remplazadas por los criterios y los manuales se convertirán en guías de trabajo. De esta manera, se gestionarán seres humanos y no recursos. Por consiguiente, al diagnosticar la situación actual de las escuelas estadales del municipio San Cristóbal, estado Táchira, en relación con la gestión del talento humano se determina que tiene que haber una clara definición de los deberes, derechos y actividad de cada persona. Igualmente, al determinar la estructura organizacional en las escuelas estadales se evidencia que debe generarse la incorporación de las capacitaciones a las instituciones educativas para que tengan un talento humano orientado hacia la acción y cumplimiento de objetivos. Finalmente, con la elaboración de un modelo de gestión del talento

humano, para el fortalecimiento del trabajo corporativo, se crea y estructura la gestión del talento humano, considerando el hecho de identificar y clasificar las actividades que se tienen que realizar en la organización educativa. Cabe resaltar que este trabajo de investigación que lo emplearemos como antecedente, que nos ayudará a corroborar nuestros resultados, y realizar la discusión pertinente.

- c. Rojo (2014), realizó una investigación cuyo título es: *“Gestión del talento y técnicas de retención de personal clave, caso ENAP refinerías Biobío”* investigación presentada para optar el grado de Magister en Ingeniería Industrial, en la Dirección de Postgrado, de la Universidad de Concepción-Chile, llegando a las siguientes conclusiones: Este trabajo, debido a la naturaleza de su información y la cantidad de datos proporcionados por la empresa, no logra reunir la cantidad requerida para la elaboración de un modelo predictivo como una regresión logística Multinomial, sí logra mostrar que existen características de los individuos que se relacionan con las preferencias sobre las posibilidades de continuar su carrera interna en la empresa consultadas por el departamento de Desarrollo Organizacional .
- d. Pardo (2014), realizaron una investigación sobre: *“Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.”* investigación realizada en la Universidad Konrad Lorenz Bogotá, Cundinamarca Colombia, en la que llegaron a las siguientes conclusiones general. Para dar un contexto de forma más general, respecto a los importantes hallazgos de la presente investigación, es necesario determinar el entorno donde se consideran las organizaciones sujetas a un estudio científico en Colombia. Por lo que, es importante hacer conocer que para cada uno de las elecciones de nuestra muestra y la recolección de la información, fue indispensable realizar la participación de muchas empresas de diversos tamaños y sectores económicos, sean estas organizaciones públicas y sean privadas; con la finalidad de poder realizar el nivel de comparación, que sea necesario determinarlo, para poder establecer la relación entre la variable del desarrollo del talento humano y la variable del desarrollo empresarial.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Orozco (2018), realizó un trabajo de investigación al que tituló: *“La gestión del talento humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”* , tesis presentado para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública, en la sección de Ciencias Administrativas en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, llegando a las siguientes conclusiones: Se concluye que se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550. De igual manera se determinó la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,451. Asimismo, se determinó la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,480 y finalmente se determinó la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,574.
- b. Huamán (2017), realizó un trabajo de investigación cuyo título es: *“Gestión del talento humano y el desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina”*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, trabajo realizado en Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, llegando a las siguientes conclusiones: En el análisis estadístico los resultados arrojaron que existe correlación significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral, encontrándose una correlación de 0.467 con un p – valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 (prueba bilateral), el cual nos muestra que la correlación es moderada, por tal motivo se concluye que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.
- c. Asencios (2017), realizó una investigación al que le tituló: *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito*

Unanue. Lima, 2016”, en su tesis presentado para la obtención de grado de maestro en gestión pública, de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, al que llegó a las siguientes conclusiones: Se corroboró que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.642, p < 0.05$). Además, se verificó que existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral ($Rho = 0.600, p < 0.05$). De igual manera existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, capacidades y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre las capacidades y el desempeño laboral ($Rho = 0.603, p < 0.05$). Y finalmente existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, compensación de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral ($Rho = 0.591, p < 0.05$).

2.1.3. Antecedentes locales

- a Miguel y Verastegui (2018), presentaron una tesis titulado: *“Las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – año 2017”*, tesis presentado para obtener el título de Licenciado en Administración, en la Escuela Profesional de

Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Nacional de Huancavelica, este autor arriba a las siguientes conclusiones: Se ha determinado que las Habilidades gerenciales se relaciona de forma positiva y significativa con la Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, periodo 2017. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es $r_s=0,745$ que es significativamente diferente de cero. El 55,5% de la gestión del talento humano es explicado por las habilidades gerenciales. El 21,2% de trabajadores del municipio consideran que la gestión del talento humano es muy desfavorable, el 39,4% considera que es desfavorable, el 30,3% considera que es favorable y el 9,1% consideran que es muy favorable; asimismo el 1,5% de trabajadores consideran que las habilidades gerenciales son muy desfavorables, el 25,8% consideran que es desfavorable, el 59,1% consideran que es favorable y el 13,6% consideran que es muy favorable.

- b. Ataypoma y Inga, (2018); realizaron un trabajo de investigación titulado: *“La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) en la Provincia de Huancavelica – Periodo 2018”* trabajo presentado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la Escuela Profesional de Administración, en la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la llegaron a la conclusión. Se ha determinado que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la provincia de Huancavelica, periodo 2018. La relación que se obtuvo con el coeficiente de rangos de Rho de Spearman es $r_s=0,79$ que se tipifica como considerable y significativa.
- c. Choccelahua y Flores (2017), realizaron una investigación cuyo título es: *“La comunicación organizacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes – 2016”*, trabajo desarrollado en la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Nacional de Huancavelica, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la que los autores

llegaron a las siguientes conclusión se ha determinado que la Comunicación organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con la Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Angaraes, periodo 2016. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es $r_s=886$ que se tipifica como positiva considerable, asimismo el contraste de significancia asociado es $p=0,0<0,05$ de tal manera que el estimador de la correlación poblacional se ubica al 95% entre los límites IC[0,758; 0,951]. El coeficiente de determinación muestra que el 0,785 de la variabilidad de la Gestión del talento humano es explicado por la Comunicación organizacional. El 3,6% de trabajadores del municipio consideran que la comunicación organizacional es muy desfavorable, el 30,9% considera que es desfavorable, el 63,6% considera que es muy favorable y el 1,8% es muy favorable; asimismo el 3,6% de trabajadores consideran que la Gestión del talento humano es muy desfavorable, el 14,5% consideran que es desfavorable, el 80,0% consideran que es favorable y el 1,8% consideran que es muy favorable.

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.2.1. Gestión del talento humano

Vamos a ver la conceptualización, de la gestión del talento humano.

Según Chiavenato, (2010 p. 68), tratado sobre la Gestión de Talento Humano.

“Las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos”.

Asimismo, se manifiesta que “La gestión del talento Humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados” (Chiavenato, 2002).

De igual forma se, dice que: “Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones” (Chiavenato, 2009).

El tener personas no significa esencialmente poseer talentos. Entonces es muy necesario comprender la diferencia entre personas y talentos un talento es siempre un tipo especial de persona. la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la

valore y es así no siempre toda persona es un talento. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual, tal como se aprecia en la siguiente figura:

Figura 2. Aspectos esenciales para la competencia individual



Fuente: Chiavenato (2009).

1. Conocimiento. Refiere al aspecto del saber.
2. Habilidad. Refiere al aspecto del saber hacer.
3. Juicio. Refiere al aspecto del saber analizar la situación y el contexto.
4. Actitud. Refiere al aspecto de saber hacer que ocurra.

Talento era el nombre que se daba a una moneda valiosa de la antigüedad. Hoy en día es necesario saber integrar, organizar, desarrollar, recompensar, retener y auditar ese activo precioso para las organizaciones. ¿Y quién debe hacerlo? Ése es un desafío para toda la organización y no tan sólo para el área de Recursos humanos. Se trata de un activo demasiado importante para quedar restringido, de manera única y exclusiva, a un área de la organización. (Chiavenato, 2009)

El concepto según Chiavenato (2009), “Talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad”.

El capital humano está compuesto por dos aspectos principales:

- a. Talentos. Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.
- b. Contexto. Es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren.

Así pues, no basta con tener talentos para poseer capital humano. Es necesario tener talentos integrados a un contexto acogedor. Si el contexto es favorable y propicio, los talentos evitan las ataduras y propician el aislamiento. La suma de ambos (talento y contexto) proporciona el concepto de capital humano. Este tiene un significado importante para la Administración de Recursos Humanos; ya no es cuestión de lidiar con las personas y transformarlas en talentos, sino también es cuestión del contexto donde trabajan. Entonces, su nuevo papel es: lidiar con las personas, con su organización de trabajo, con la cultura organizacional que le envuelve y con el estilo de administración que utilizan los gerentes como administradores de personas. Y, principalmente, el hecho de que el concepto de capital humano conduce al concepto de capital intelectual. Así, el capital humano es la parte más importante del capital intelectual. (Chiavenato, 2009)

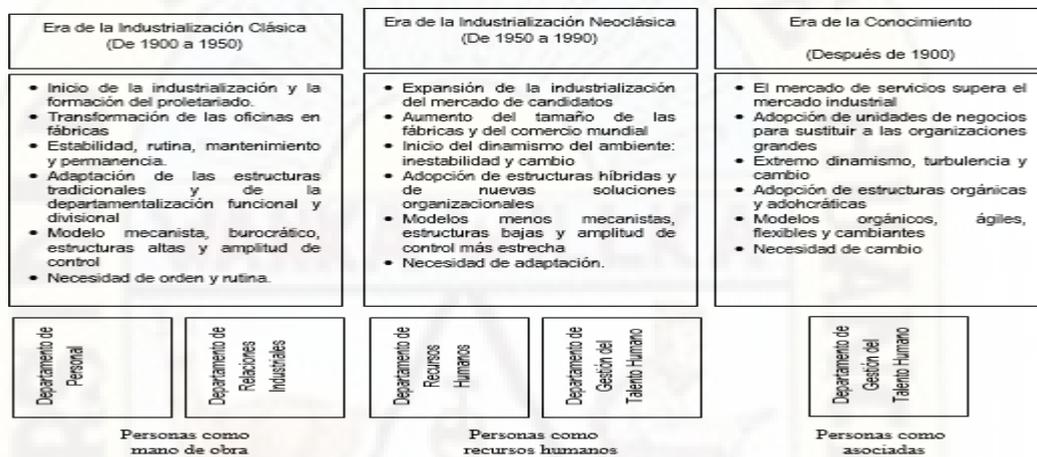
Entonces podemos decir, que la gestión de talento humano, es la conducción de las personas, con competencias, con talentos y dentro de un contexto, esta gestión debe obedecer a un modo de liderar a las personas, mediante el entrenamiento (coaching) y dándole poder de decisión (empowerment).

2.2.1.1. Evolución de gestión de talento humano

La evolución del talento humano, según Chiavenato, (2009), se visualiza en el gráfico N° 2; que demuestra los cambios y las transformaciones del área de Recursos humanos. En la era del conocimiento, lidiar con las personas dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito.

Pero ¿qué sucede con el Área de Recursos Humanos? En realidad, en el Área de recursos humanos se adapta rápidamente a los nuevos tiempos. ¿Cómo? De una manera amplia e irreversible; deja de ser Área de Recursos Humanos para transformarse en gestión del talento humano. Ha dejado de ser el área cerrada, hermética, monopólica y centralizadora que la caracterizó en el pasado y se convierte en un área abierta, amigable, compartidora, transparente y descentralizadora.

Figura 3. Evolución de la Gestión del Talento Humano



Fuente: Chiavenato (2009).

2.2.1.2. Funciones de la gestión del talento humano

Según Chiavenato I. (2008), en su libro “Administración de Recursos Humanos”, manifiesta que las funciones de la gestión del talento humano son:

- Análisis y descripción de cargos.
- Diseño de cargos
- Reclutamiento y selección de personal
- Contratación de candidatos seleccionados
- Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
- Administración de cargos y salarios
- Incentivos salariales y beneficios sociales

La gestión del talento humano permite desarrollar las diferentes capacidades que tiene el ser humano, los acopia a los objetivos de la organización y retiene a este talento.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión del talento humano

El elemento humano se constituye en el principal activo de la organización.

Chiavenato (2009 p. 27) en su estudio sobre “Gestión del talento humano” menciona que:

“Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate”.

La administración de recursos humanos, debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios.

a. Ayudar a la organización para conseguir sus objetivos y cumplir su misión, no se puede imaginar la función de recursos humanos, sin conocer los negocios de una organización.

b. Suministrar idoneidad a la organización: lo cual significa tener conocimiento al momento de emplear la capacidad de la fuerza laboral y sobre todo las habilidades.

c. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.

d. Para perfeccionar el desempeño, las personas deben percibir y tener en consideración sobre las recompensas que reciben. Asimismo, dar reconocimiento a las personas.

e. Recompensar los buenos resultados con reconocimientos del buen desempeño.

f. Medir los objetivos por que deben de ser claros.

g. Admitir la extensión de la satisfacción de los empleados y pospuesto la autorrealización de los mismo en el trabajo: Muchas veces los trabajadores que no se encuentran satisfechos de acuerdo a su labor, no se le considera necesariamente que son más productivos, en cambio los trabajadores que se encuentran insatisfechos de la tarea que ejercen usualmente abandona la empresa, y eso trae como consecuencia los resultados pésimos.

h. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo

i. Para que una empresa logre convertirse en un entorno amigable es importante tener en cuenta la experiencia de trabajo, clima adecuado, horas adecuadas de trabajo, libertad y autonomía para así se tomen buenas decisiones, en beneficio de la empresa.

j. Como se sabe en las últimas décadas se está viviendo un cambio significativo en cuanto a administrar el cambio en los diferentes entornos ya sea sociales, económico culturales y políticos, eso trae como consecuencias que las empresas puedan garantizar su supervivencia como tal.

k. Es muy necesario desarrollar comportamientos y desarrollar políticas éticas socialmente responsables.

La gestión del talento humano tiene varios objetivos, todos encaminados a los de la organización, plantea estrategias que determinan llegar al cumplimiento de los mismos, permitiendo que los trabajadores desarrollen sus habilidades, crea el sentido de pertenencia y así estos se comprometen con el desarrollo de la organización. Cumple con los procesos de gestión que conllevan al crecimiento organizacional.

La gestión del talento humano se fija en el potencial que tiene cada persona para de esta manera ubicarlos en los puestos adecuados, da paso a la participación de todos y crea un ambiente armónico que beneficie a los empleados y la organización.

Las organizaciones están confrontando un problema: la fuga de talento.

Una de las principales causas de esta fuga, son las inadecuadas prácticas supervisoras y gerenciales asociadas a modelos que no encajan con las nuevas realidades.

Está demostrado que un colaborador descontento no renuncia a la empresa, le renuncia a su jefe.

Las empresas están en la búsqueda de talento gerencial para resolver los problemas críticos que confrontan en el manejo de la gente y la orientación a resultados.

Para poder sacar ventaja de esta oportunidad y asumir las demandas cada vez más complejas, los gerentes tienen que estar preparados. Por ello se den fijar y poner en práctica los objetivos del talento humano.

2.2.1.4. Importancia del talento humano y su capacitación

Vivimos en una sociedad que se mueve rápidamente, donde los cambios se presentan a una velocidad creciente y sin precedentes, podemos afirmar que hoy en día la única constante es el cambio. Es por

ello que el proceso de la capacitación del talento humano en el área técnica nunca se detiene. Más bien es un procedimiento progresivo que trata de mantener siempre en la organización a la gente adecuada, en las posiciones adecuadas, en el momento adecuado. (Gutiérrez, 2008, p. 33)

Podemos observar que las organizaciones empresariales, para alcanzar éxito deben ofrecer a sus clientes mejores soluciones y la mejor atención a través del talento humano, que ocupa un papel trascendental dentro de la organización, y se constituye en base estratégico de la competitividad.

La capacitación del talento humano hoy en día representa un reto, dado que cada vez es más competitivo el ambiente y las disminuciones del personal proyectados en busca de eficiencia.

Según lo que se refiere. “Las políticas y prácticas del talento humano deben crear organizaciones que sean capaces de ejercitar la estrategia, operar en forma eficiente, comprometer a los empleados y manejar el cambio” (Gutiérrez, 2008, p. 34).

Cuando se habla de la importancia de la capacitación señala. “En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención” (Drucker,1993).

Hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Dado que vivimos en un contexto sumamente cambiante. Ante esta circunstancia, la tecnología cambia y nos reta constantemente a situaciones desafiantes de adaptación, transformación y desarrollo y por eso debemos estar siempre actualizados. (Gutiérrez,2008, p. 38)

Por lo tanto, podemos manifestar, que es muy importante la capacitación del personal de las organizaciones porque se convierte en una ventaja competitiva, porque

en este contexto cambiante, no se puede bajar la guardia frente a los desafíos que se enfrenta el personal.

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión del talento humano

Las dimensiones de estudio según Chiavenato, I. (2009), considera seis importantes procesos dentro de la Gestión del Talento Humano, los cuales consideran como procesos dinámicos e interactivos para el buen desempeño del personal.

- a) Procesos para integrar personas
- b) Procesos para organizar las personas
- c) Procesos para recompensar a las personas
- d) Procesos para desarrollar a las personas
- e) Procesos para retener a las personas
- f) Procesos para auditar a las personas

Estos procesos tienen relación entre ellas, de tal manera que unos interactúan más en otros y tienen influencia recíproca. Cada uno de estos procesos tiende a favorecer o perjudicar a los demás cuando se utilice bien o mal.

Las dimensiones de estudio según: Otañe y Yauricasa (2014), de la gestión de talento humano son:

Planificación

Clasificación

Capacitación

Planificación. Es la acción de planificar las metas y objetivos referentes a los recursos humanos, recursos financieros, recursos materiales, procedimientos, políticas, y estrategias, dentro de una organización empresarial o institución.

Clasificación. Es el componente que se refiere a la clasificación referente a la cantidad de puestos, objetividad de puestos, formación para los puestos, calificación profesional para los puestos.

Capacitación. Es la actividad que se refiere en la preparación referente al ingreso, gastos, utilidad e inversión, de lo que se refiere al personal, o talento humano.

Para nuestro estudio tomaremos como referencia a Rodríguez Y. Herrera, T. (2008 p. 05) se puede estudiar la gestión del talento humano desde dos dimensiones: interna y externa.

En cuanto a la dimensión interna se aborda todo lo referente a como está compuesto el Talento Humano.

En la dimensión externa abordamos los elementos o factores del entorno que inciden en la captación, desarrollo y permanencia del Talento Humano.

Dimensión Interna.

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

1. Conocimientos. Viene hacer un recurso que cada vez se está convirtiéndose en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información. Por tanto, según Galicia (2010), constituye un elemento esencial para la economía de la información e implica la utilización de herramientas para su creación.

De acuerdo a Quintana (2006), el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia.

2. Habilidades.

La habilidad es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión

interna de la gestión del talento humano. (Robbins y Coulter,2004, p.40)

Tomando en cuenta que la gestión de talento humano busca aumentar las habilidades intelectuales del personal, se tiene a juicio de Acevedo (2010), que las habilidades intelectuales se refieren a las cualidades de la mente, guardan relación directa con la inteligencia; no obstante, como un elemento indispensable del desarrollo profesional, debe ser cultivada y mejorada, dentro de estas se tienen: criterio, tacto, habilidad para expresarse, capacidad para detectar problemas, mentalidad constructiva, cultura general y propósito de capacitación permanente; constituyendo así un indicador de importancia dentro de la dimensión interna de la gestión del talento humano.

3. Motivaciones. La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. El concepto de motivación personal. Según Galicia (2010), “El concepto de motivación personal se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa” (p.31).

En este sentido, las personas son sensibles a los incentivos y estos juegan un papel fundamental en el adecuado desempeño de las funciones asignadas a un puesto de trabajo. La motivación es definida para Robbins y Coulter (2004), “la motivación es definida como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (p.155).

4 Actitudes. Para Robbins y Coulter (2004), las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos” (p.71). Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan.

Según Chiavenato (2009), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas” (pp.224-225).

Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a los elementos o factores del entorno que

inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en las organizaciones, incluye el estudio del clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación, indicadores descritos a continuación.

1.- Clima laboral. De acuerdo a Galicia (2010), el clima laboral “hace referencia al modo en que se dirige y valora al personal, a la capacidad que tienen las personas trabajadoras de una empresa de intervenir en los procesos de decisión, a los recursos destinados a fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros” (p.67).

Para hablar de clima laboral es hacer referencia a clima organizacional, el cual es definido como el ambiente interno existente entre los miembros de la organización. De esta manera, el clima laboral refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes, por tanto, se describe como la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de una empresa. (Chiavenato,2009, p.120)

2.- Perspectiva de desarrollo profesional. En cuanto al desarrollo profesional es definido que. Para Chiavenato (2004), “la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo” (p.556).

Es así en este sentido, se tiene objetivos a mediano plazo, por cuanto se busca facilitar al personal facilitar aquellos conocimientos que trascienden, preparándolo para que asuma funciones más complejas.

3.- Condiciones de trabajo. La gestión del talento humano en su dimensión externa, mejora las condiciones de trabajo, lo cual a juicio de Galicia (2010), “consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, relacionados con el entorno laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral” (p.31).

Para Donnelly y Ivancevich (2006), las condiciones de trabajo representan el conjunto de elementos mutuamente relacionados que actúan armónicamente para facilitar la administración de la seguridad y la salud en el trabajo.

Al respecto, Robbins y Coulter (2004), manifiestan “los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo” (p.85).

4.- Reconocimiento. Según Chiavenato (2009), “Las personas esperan que se les reconozca y recompense su desempeño” (p.30). Esto sirve de refuerzo positivo para que ellas perfeccionen su desempeño y para que se sientan satisfechas con lo que hacen; por ende, la gestión del talento humano se preocupa por otorgar salarios, prestaciones e incentivos que reflejen el reconocimiento por un buen trabajo.

Desde el enfoque de Robbins y Coulter (2004), sobre la estimulación, “las personas prefieren trabajos que les den la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades, les ofrezca tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño”(p.85).En ese sentido debido a que estas características hacen que el trabajo provea un estímulo intelectual.

2.2.1.6. Teorías sobre la gestión del talento humano

2.2.1.6.1. Teoría de la motivación

Según Claudio Genovese (2001) que escribió las teorías que pueden influenciar en la gestión del talento humano, se refiere a “la motivación” ha sido en las últimas décadas un objeto de estudio que ha dado origen a numerosas teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un sinnúmero de investigaciones. Asimismo, se puede clasificar estas teorías de la siguiente forma:

- **Teorías de contenido:** Se considera aquellas teorías que consideran todo lo referente a motivar a las personas.
- **Teorías de procesos:** Se considera aquellas teorías que consideran el proceso de como la persona o individuo llega a motivarse.

1. Teoría de las necesidades humanas – Abraham Maslow

Teniendo en consideración a esta teoría, está relacionado a las necesidades que se sitúa en orden jerárquico que está situado desde lo más material a lo más espiritual.

El cual se jerarquizará en cinco niveles:

- 1. Fisiológicas:** Están relacionados respecto a las condiciones mínimas para el hombre (alimento, vestimenta y vivienda básicamente)
- 2. Seguridad:** Se relaciona con la conservación de su propiedad, de su empleo, etc.

3. Sociales: Esta relacionado a parte social del hombre con la necesidad de relacionarse con sus semejantes familia, con amigos.

4. Estima: Está íntimamente relacionado con recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, status, prestigio, poder, etc.

5. Autorrealización: Consiste en desarrollar la potencialidad de cada individuo autonomía, independencia, autocontrol.

Características del funcionamiento de la teoría de Maslow:

a. Cabe resaltar que las necesidades no satisfechas solo influyen en el comportamiento de las personas, lo satisfecho no infiere en nada respecto al comportamiento del individuo.

b. Con el hombre nacen las necesidades fisiológicas, en tanto en el transcurso del tiempo va surgiendo las demás necesidades.

c. Respecto a las necesidades básicas se trate de controlar de parte de una persona es ahí donde aparecen necesidades más relevantes y/o superiores. Entonces en la mayoría de caso no todas las personas tienen esa necesidad de autorrealización debido a que les falta seguridad como personas.

d. Las necesidades más superiores siempre serán menos relevantes que las básicas por el simple hecho que son predominantes en la mayoría de personas en la sociedad

e. Para que las necesidades básicas puedan contraponerse las necesidades de orden superior necesitan pasar por un proceso de motivación para hacerle frente de lo contrario quedará como tal.

Observaciones a la teoría de Maslow:

- La teoría según otros enfoques no reconoce que las personas son distintas muchas veces se da el caso que puede ser una necesidad para una, pero para otra puede no serlo.

- Algunos críticos mencionan sobre que el autor no reconoce que las personas puedan variar el orden de la jerarquía.

- El modelo para otros no resulta práctico desde la percepción del management porque realiza una descripción sobre las personas mas no considera la forma más adecuada de proponer incentivos desde el entorno de la organización.

La teoría de Maslow como toda teoría, tiene sus pro y contras, es así que siempre resulta incuestionable que su modelo planteado da respuesta a la interrogante de cómo el ser humano funciona y se motiva, es decir porque se esfuerza y trabaja.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato, (2010 p. 68), tratado sobre la Gestión de Talento Humano.

“Las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos”.

Chiavenato (2002), manifiesta “La gestión del talento Humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados”

Chiavenato (2009), dice que: “Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones”.

2.4. Definición de términos

Se utilizaron algunos conceptos que sustentan el trabajo y estos fueron:

Actitud: Viene hacer un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una u otra forma dependiendo a las circunstancias.

Aptitud: Es la capacidad y la buena disposición que una persona ostenta para desempeñarse una determinada tarea y/o función.

Capacitación: Consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para así poner en práctica todo lo aprendido para poder desempeñarse durante el proceso de un determinado trabajo.

Clasificación: Es un concepto vinculado con el verbo clasificar, que se refiere a la acción de organizar situar algo según una determinada directiva. El término también se utiliza para nombrar al vínculo que se establece entre aquellos clasificados tras una prueba.

Competencia: Es la acción antagónica entre diversos organismos para la posesión de determinadas posibilidades del medio.

Confiabilidad: Capacidad de desempeñar una función requerida, en condiciones establecidas.

Conflicto: Proceso de enfrenamiento entre dos o más partes, ocasionado por un choque de intereses.

Cultura: Es el conjunto de esquemas mentales y de conducta mediante los cuales la sociedad consigue una mayor satisfacción para sus miembros (Kotler).

Cultura Organizacional: Viene hacer un conjunto de valores y principios de carácter grupal compartido destinado el cambio planificado en organizaciones.

Eficiencia: Es la capacidad de hacer las labores trazadas de la mejor manera posible con un mínimo de recursos empleados.

Eficacia: Es la capacidad de acertar en la selección de los objetivos y las labores más adecuadas de acuerdo a las metas de la organización.

Empatía: Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente se refleja en los sentimientos de otra persona.

Entidad pública: Organismos constitucionalmente autónomos: Poder Judicial, Ministerio Público, Instancias Descentralizadas, Ministerios y Organismos Públicos Descentralizadas.

Gestión del talento humano: Es la adecuada conducción del elemento humano dentro de las organizaciones institucionales o empresariales, en pos del logro de los objetivos, revalorando sus requerimientos y necesidades del personal.

Planificación: Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación.

Procesos: Conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden bajo ciertas circunstancias con un fin determinado.

Productividad: Es la capacidad de algo o alguien de producir, ser útil y provechoso.

Recursos humanos: Se denomina recursos humanos a las personas con que cuenta una organización para poder desenvolverse y ejecutar de manera correcta las actividades y labores solicitadas por la institución y/o empresa.

Responsabilidad: La responsabilidad es definida como el cumplimiento con el deber de asumir las consecuencias de nuestros actos.

Tangibles: Es un adjetivo que indica que algo se puede tocar. También indica que se puede percibir de manera precisa.

Talento humano: Según la (Real Academia Española) refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Seguridad: Este término proviene del latín securitas hace foco en la característica de seguro, es decir, realza la propiedad de algo donde no se registran peligros, daños ni riesgos. Una cosa segura es algo firme, cierto e indubitable. La seguridad, por lo tanto, puede considerarse como una certeza.

Trabajador: Se refiere a toda persona, que desempeña una actividad de manera regular, temporal o no, por cuenta ajena y remunerada, o de manera independiente o por cuenta propia.

Usuario: Llamase así a la persona o institución que hace uso de los servicios de una empresa de transportes.

2.5. Variables

a) Variable 1

Gestión del Talento Humano

De acuerdo a Rodríguez (2009), la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Determinación y Operacionalización de las Variables e Indicadores.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
V1: Gestión del Talento Humano Rodríguez (2009)	<p>La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.</p>	<p>La gestión del talento humano, es la adecuada conducción del elemento humano dentro de las organizaciones, medidas por: Dos dimensiones: Interna y externa.</p>	<p>Dimensión Interna</p> <p>Dimensión Externa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades • Capacidades • Motivaciones • Actitudes <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Perspectiva de desarrollo profesional • Condiciones de trabajo • Reconocimiento y estimulación

Fuente: Elaboración propia.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito temporal y espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en el año 2019, y en el ámbito en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica, cuyo instrumento de investigación se aplicará a los trabajadores de la entidad.

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo es una investigación de tipo básico, pues con su desarrollo se buscará incrementar los conocimientos, para luego ser aplicado en la solución de la problemática práctica de la región, y con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica.

La tipología de la investigación básica según: Sánchez, y Reyes (1996), “...se caracteriza por llevarse a cabo en los laboratorios; y que contribuye a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes...” (p.54) .

Por otro lado, Gonzales, Oseda, Ramirez y Gave (2011) manifiestan que la investigación básica no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos, sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Esto no quiere decir que estén desligadas de la práctica o que sus resultados no vayan ser empleados para fines concretos en un futuro.

3.3. Nivel de investigación

Esta investigación se realizó a nivel descriptivo, debido a que se busca caracterizar la gestión de talento humano del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2019.

González, Oseda, Ramirez y Gave (2011). “Conocida como la investigación estadística, se describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Este nivel de investigación responde a las preguntas: ¿quién, que, donde, cuándo y cómo?”.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

En el caso de esta investigación, la población estuvo constituida por los trabajadores nombrados y contratados que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2019.

Según Oseda(2008) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”(p.120).

En este caso la población comparte las mismas características, de ser trabajadores de la Municipalidad.

3.4.2. Muestra

La muestra está definida como un subgrupo de la población (Hernandez y otros; 1998). Como se tomó la muestra igual que la población lo llamamos muestra censal.

La muestra de la presente investigación fue 40 trabajadores contratados y permanentes que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.

3.4.3. Muestreo

Por las características y naturaleza del estudio el muestreo empleado fue el muestreo no probabilístico o criterial.

(González et al; 2014, p. 169) “En este tipo de muestreo, puede haber clara influencia de la persona o personas que seleccionan la muestra o simplemente se realiza atendiendo a razones de comodidad”.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas y los instrumentos que se utilizó para la recopilación de los datos son:

En primer lugar, se tuvo en cuenta el diseño y elaboración del marco teórico, donde se consideró las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo; que nos sirvió para estructurar el marco teórico referencial y conceptual de la presente investigación.

Según Suárez, (1998, p.45) sostiene que el fichaje “consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación”.

Según Ary, (1993, p.123) “las fichas deben cumplir una serie de requisitos formales que tienen como objetivo, facilitar su utilización posterior”.

3.5.1. Técnicas

a. Observación directa. Contacto con los investigados en el campo.

Durante el trabajo de campo la guía de observación; permitió recopilar datos sobre el punto de vista de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2019.

b. Encuesta. Además, se aplicó las encuestas a los trabajadores

Según el mismo Suárez, (1998, p.54) la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”.

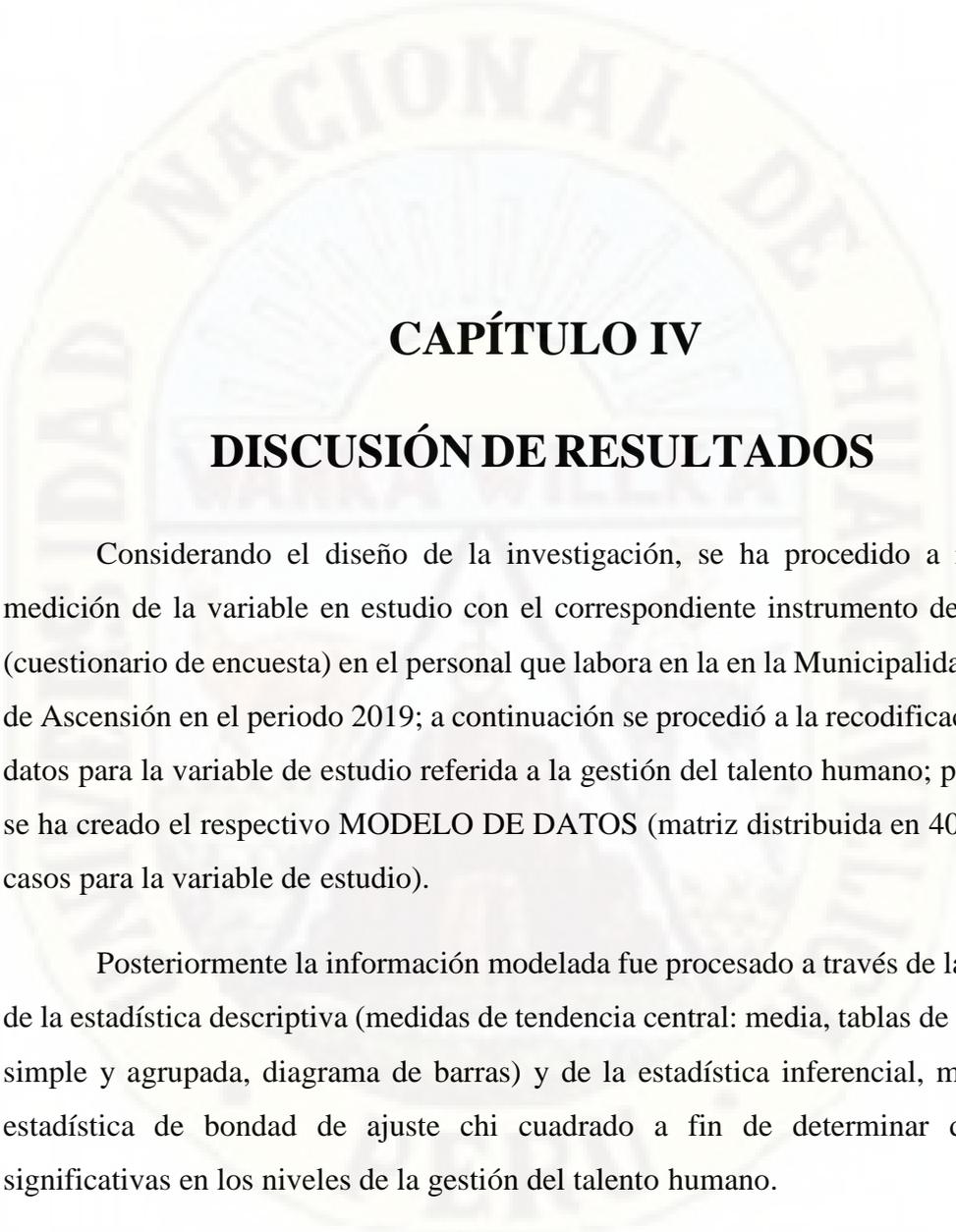
3.5.2. Instrumentos

Según Sierra, (1995, p.245) el instrumento cuestionario de encuesta es: “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Para la elaboración y procesamiento de datos fue necesario emplear a través de las técnicas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras, diagramas de sectores) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de bondad de ajuste chi cuadrado a fin de determinar diferencias significativas en los niveles de la gestión del talento humano, los modelos tabulares numéricos y gráficos, además el uso de los softwares aplicativos como el SPSSv.26.00 y el Ms-Excel v. 2016.





CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de la variable en estudio con el correspondiente instrumento de medición (cuestionario de encuesta) en el personal que labora en la en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2019; a continuación se procedió a la recodificación de los datos para la variable de estudio referida a la gestión del talento humano; para lo cual se ha creado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz distribuida en 40 filas y 20 casos para la variable de estudio).

Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de bondad de ajuste chi cuadrado a fin de determinar diferencias significativas en los niveles de la gestión del talento humano.

Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente es importante precisar, que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó y genero los modelos determinísticos de los datos con el lenguaje de programación estadístico R versión 3,6 además la redacción estuvo

orientada por las normas del estilo APA séptima edición.



4.1. Análisis de información

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se detallan a continuación, tanto a nivel de la variable de estudio luego específicamente de acuerdo a las dimensiones de estudio.

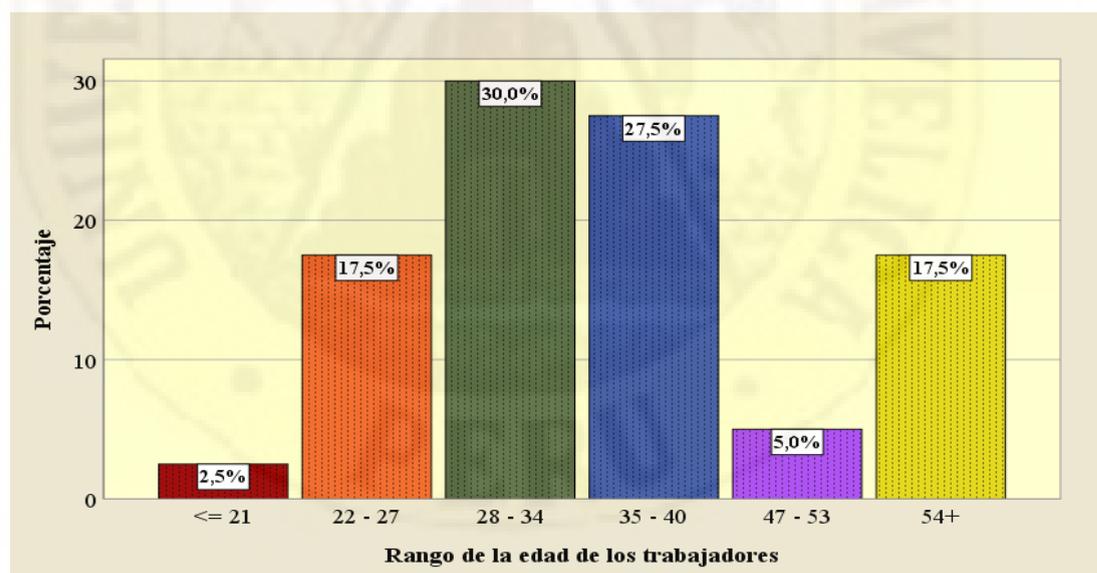
4.1.1. Estructura poblacional

Tabla 2. Edad del personal de la Municipalidad de Ascensión

Rango de la edad de los trabajadores	f	%
<= 21	1	2,5
22 - 27	7	17,5
28 - 34	12	30,0
35 - 40	11	27,5
47 - 53	2	5,0
54+	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Figura 4. Diagrama de la edad personal de la Municipalidad de Ascensión.



Fuente: Tabla 2.

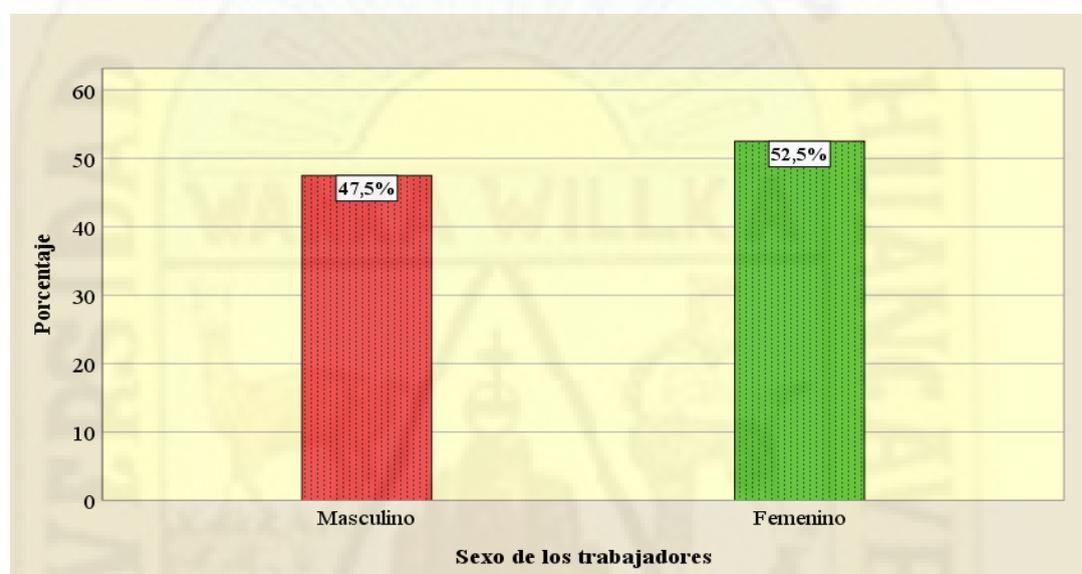
Los resultados muestran el rango de las edades de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión, del total de encuestados; que en la mayoría de casos en el 30% (12) tienen edades de 28 a 34 años y en el 2,5% (1) tienen edades de menores o igual a 21 años.

Tabla 3. Sexo del personal de la Municipalidad de Ascensión

Sexo de los trabajadores	f	%
Masculino	19	47,5
Femenino	21	52,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Figura 5. Diagrama del sexo del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión.



Fuente: Tabla 3.

Los resultados muestran la percepción acerca del sexo del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión, del total de encuestados; el 47,5% (19) son de sexo masculino y el 52,5% (21) son de sexo femenino.

Tabla 4. Grado de instrucción del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión

Grado de instrucción	f	%
Secundaria	1	2,5
Estudiante	1	2,5
Bachiller	1	2,5
Técnico	7	17,5
Superior	30	75,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Figura 6. Diagrama del grado de instrucción del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión



Fuente: Tabla 4.

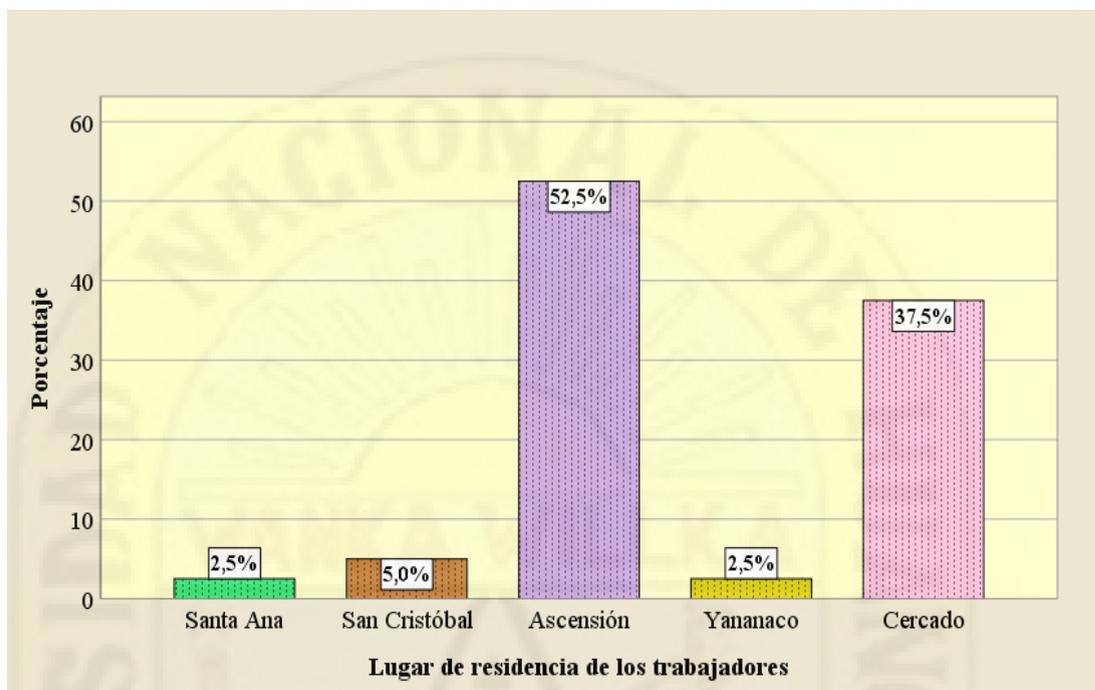
Los resultados muestran la percepción de los trabajadores respecto al grado de instrucción del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión de total de encuestados; el 17,5% (7) consideran que tienen estudios superiores, el 17,5% (7) consideran que tienen grado de instrucción técnico y el 2,5% (1) tiene grado de instrucción de secundaria, estudiante y bachiller.

Tabla 5. Lugar de residencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión

Lugar de residencia	f	%
Santa Ana	1	2,5
San Cristóbal	2	5,0
Ascensión	21	52,5
Yananaco	1	2,5
Cercado	15	37,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Figura 7. Diagrama de residencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión



Fuente: Tabla 5.

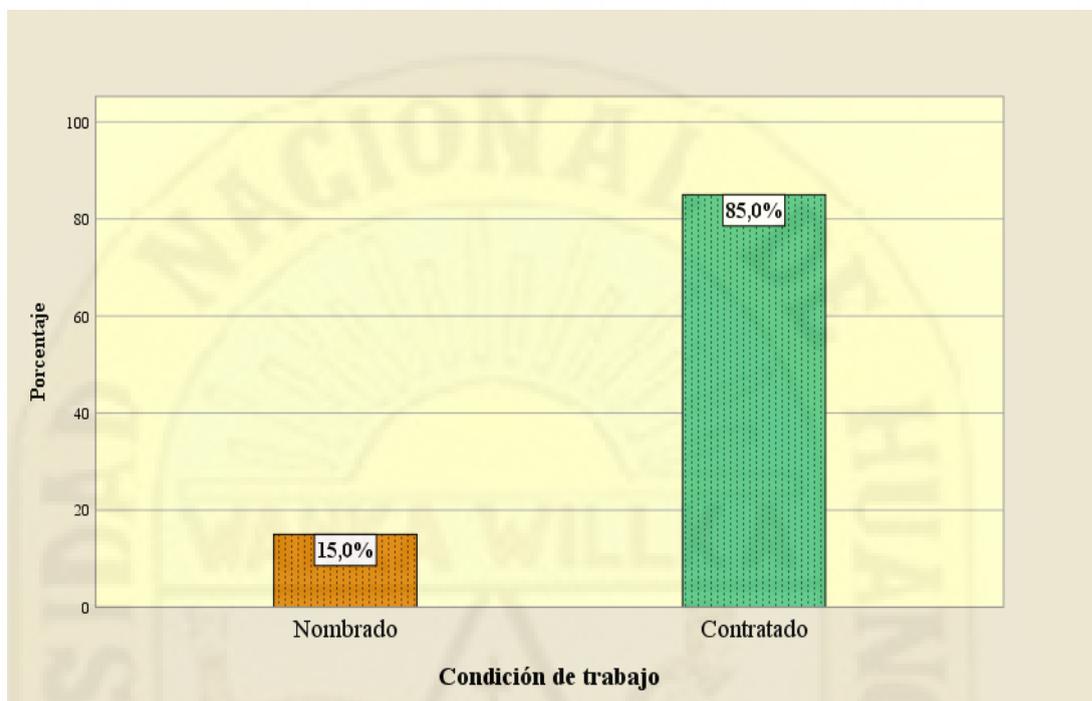
Los resultados muestran la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión, respecto al lugar de residencia; el 52,5% (21) residen en Ascensión, el 37,5% (15) residen en el cercado, el 5,0% (2) residen en San Cristóbal y el 2,5% (1) consideran que residen en Santa Ana y Yananaco respectivamente.

Tabla 6. Condición de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión

Condición de trabajo	f	%
Nombrado	6	15,0
Contratado	34	85,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Figura 8. Diagrama de la condición de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión



Fuente: Tabla 6.

Los resultados muestran la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión sobre la condición de trabajo el 85% (34) consideran que son contratados y el 15% (6) consideran que son nombrados.

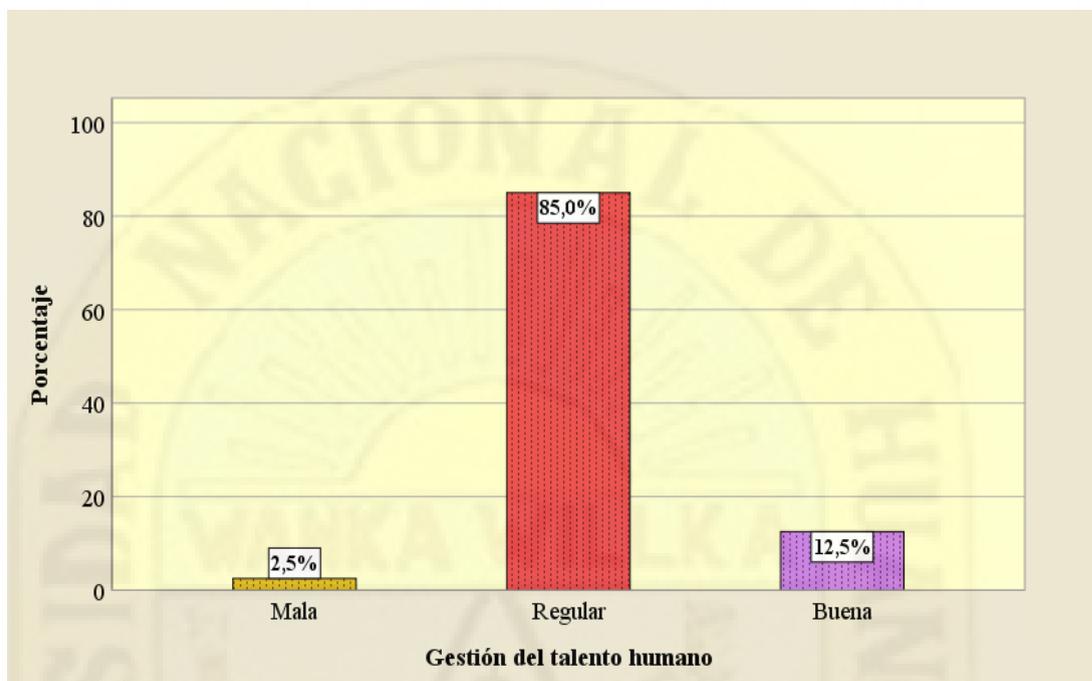
4.1.2. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 7. Resultados de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.

Gestión del talento humano	f	%
Mala	1	2,5
Regular	34	85,0
Buena	5	12,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Figura 9. Diagrama de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.



Fuente: Tabla 7

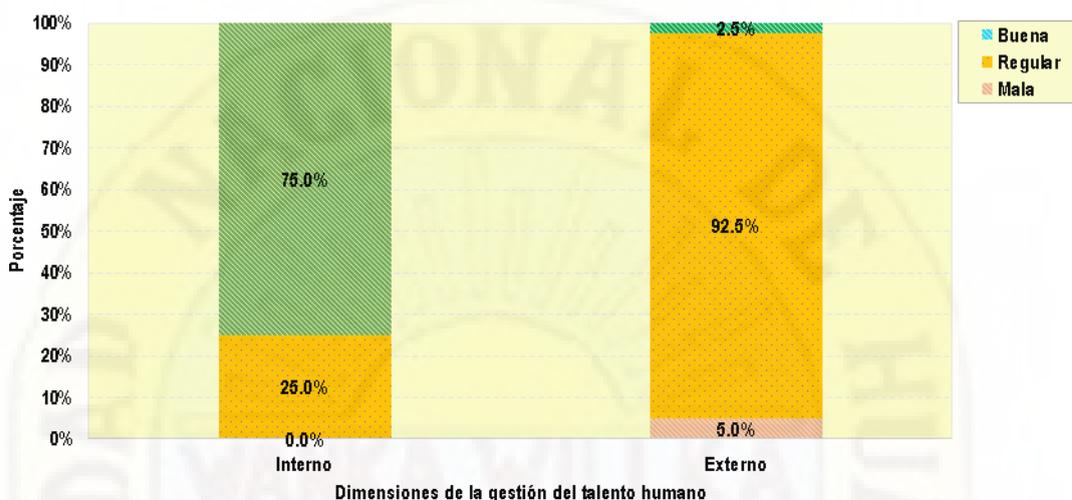
En la tabla 7 observamos los resultados de la percepción acerca de la gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019, notamos que el 2,5% (1) de casos consideran que la gestión del talento humano es mala, el 85% (34) consideran que es regular y el 12,5% (5) consideran que es buena.

Tabla 8. Resultados de la gestión del talento humano según dimensiones en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.

Dimensión	Mala		Regular		Buena		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Interno	0	0,0%	10	25,0%	30	75,0%	40	100,0%
[2] Externo	2	5,0%	37	92,5%	1	2,5%	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado.

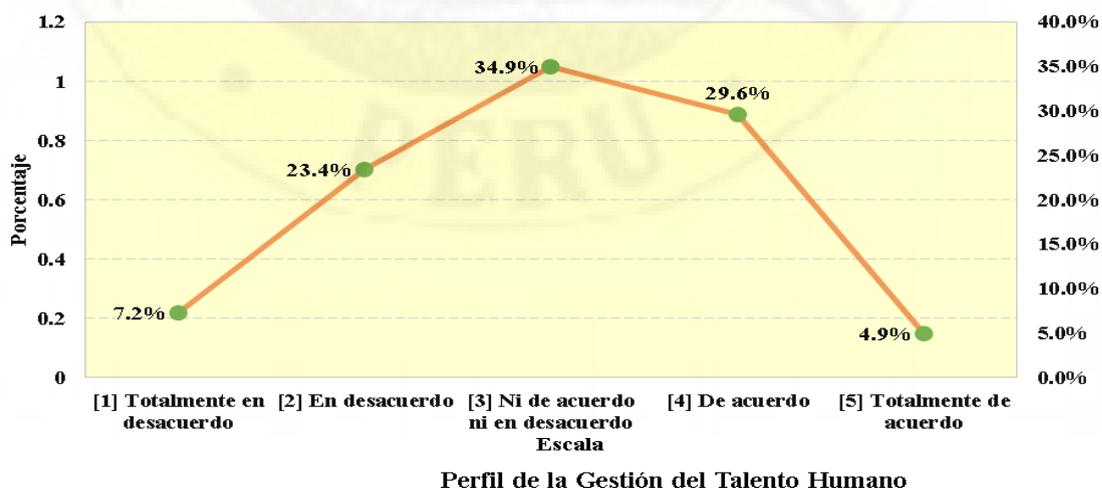
Figura 10. Diagrama de la gestión del talento humano según dimensiones en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.



Fuente: Tabla 8

- Dimensión: Interna: Se observa que el 0% (0) de casos consideran que la dimensión interna es mala, el 25% (10) consideran que es regular y el 75% (30) consideran que es buena.
- Dimensión: Externa: Se observa que el 5% (2) de casos consideran que la dimensión externa es mala, el 92,5% (15) consideran que es regular y el 2,5% (1) consideran que es buena.

Figura 11. Diagrama de perfil de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica - 2019.



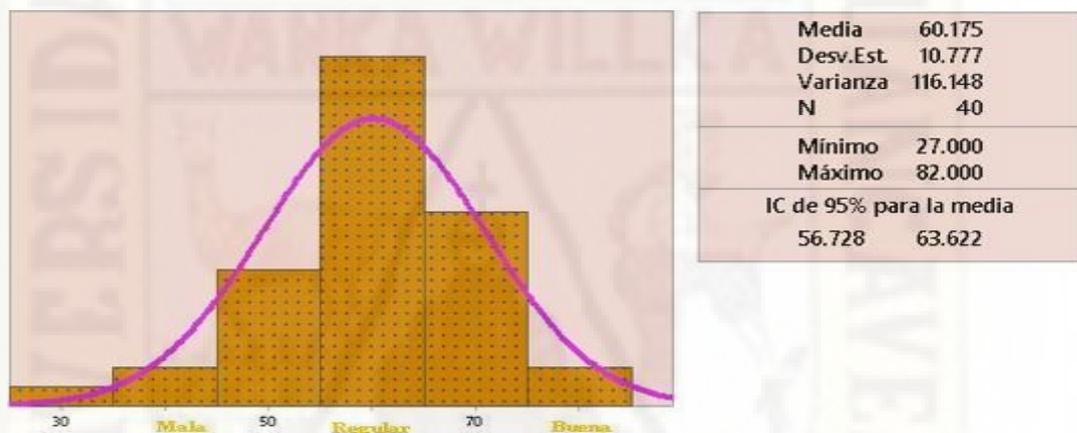
Fuente: Cuestionario aplicado.

En la figura 11 observamos el correspondiente diagrama de perfil para la gestión del talento humano los resultados de la gestión del talento humano; se considera que el 7,2% de los casos consideran que están totalmente en desacuerdo con los ítems del instrumento gestión del talento humano; el 23,4% en desacuerdo; el 34,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 29,6% de acuerdo y el 4,9% totalmente de acuerdo con los ítems del instrumento.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Normalidad e intervalos de confianza

Figura 12. Estadísticas de las puntuaciones de la gestión del talento humano.



Elaboración propia

En el correspondiente histograma notamos que las puntuaciones tienden a seguir una distribución normal, pues la mayor cantidad se concentra alrededor de la media aritmética cuyo valor es 60,175 y el nivel de dispersión es de 10,777 puntos; además observamos que la puntuación mínima es de 27 puntos y la máxima es de 82 puntos, existiendo mayor concentración en la parte central.

Con estos resultados podemos inferir el intervalo de confianza para la verdadera media poblacional de las puntuaciones de la gestión del talento humano al 95% de confianza, dicho resultado en términos probabilísticos es:

$$(56,728 \leq \leq 63,622) = 95\%$$

Es decir, tenemos la certeza del 95% que la verdadera media poblacional de la gestión del talento humano se ubica entre 56,728 y 63,622 puntos.

4.2.2. Bondad de ajuste de los niveles de Gestión del Talento Humano

Visto los resultados de la gestión del talento humano en la en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019 tal como se muestra en la tabla 6, procedemos a realizar la comprobación estadística de la presencia de diferencias significativas en las proporciones halladas para los tres niveles existentes, aplicamos la prueba de bondad de ajuste chi cuadrado en los datos de la tabla 6 con lo cual obtenemos el valor:

$$\chi^2 = \frac{(1 - 13,3)^2}{13,3} + \frac{(34 - 13,3)^2}{13,3} + \frac{(5 - 13,3)^2}{13,3} = 48,80$$

Para dos grados de libertad, la probabilidad asociada al modelo es:

$$(\chi^2 > 48,80) 0,0 < 0,05$$

Por lo cual confirmamos el hecho que existen diferencias significativas en los niveles de gestión del talento humano; vale decir que estamos demostrando que:

$$P(\text{Regular}) > P(\text{Mala}) > P(\text{Buena})$$

Con un nivel de confianza del 95%.

Con los resultados anteriores estamos en condiciones de dar evidencia para el cumplimiento de los objetivos de la investigación:

- **Cumplimiento del objetivo general.** -La tabla 6 muestra que el 2,5% de trabajadores consideran que existe una mala gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, el 85% consideran que la gestión del talento humano es regular y el 12,5% considera que es buena. Los resultados del perfil nos muestran que la tendencia de las respuestas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión se concentra en la categoría ni de acuerdo ni en desacuerdo (34,9%) y de acuerdo (29,6%). Asimismo, la prueba de bondad de ajuste nos muestra que los tres niveles de gestión del talento humano presentan diferencias significativas al nivel del 95% y por tanto que ha identificado que prevalece de forma significativa el nivel regular, seguido por el nivel malo y finalmente el nivel bueno.

- **Cumplimiento de los objetivos específicos.** - La tabla 7 muestra que el en lo referente a lo interno el 0% de casos consideran que es mala, el 25% regular y el 75% es buena; estos resultados se reflejan fundamentalmente en indicadores como conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes. En lo referente a lo externo el 5% de casos consideran que es mala, el 92,5% regular y el 2,5% es buena; estos resultados se reflejan fundamentalmente en indicadores como clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación.

Los resultados al confrontarlos a los obtenidos en concordancia con Castilla, (2013), hace mención sobre la política de RR.HH. deben estar muy cercas a las personas, es esta una afirmación obvia, sin embargo, lo mismo que hemos señalado la importancia de que la organización cuente estratégicamente con RR.HH. para elaborar las estrategias de la organización que afectan a las personas, debe de ser capaz de “saber” separarse de la dirección para aproximarse al espacio en el que se mueven y trabajan las personas. Vivas, (2013), efectuó un trabajo de investigación En cuanto a la manera de organizar cada uno de los puestos y funciones dentro de la empresa se puede manifestar que en el caso de las Empresas Tv cable y Cable Unión si existen lineamientos que definan el perfil y descripción de los puestos organizacionales, sin embargo en la empresa Cine Cable se evidencia la ausencia de una estructuración concreta y real de cargos, la cual permita definir claramente las responsabilidades que cada ocupante del puesto debe realizar, creando así confusión en el personal, viéndose influenciado el normal cumplimiento de las actividades. Prieto, (2013), presento una investigación titulado: “Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento .Najul, (2011), hizo un trabajo de investigación y se refirió a que si satisfacer las expectativas del cliente es tan importante como se ha dicho, es necesario disponer de información adecuada sobre los clientes (“conoce a tu cliente”), en asuntos relacionados con sus necesidades, atributos en los que se fijan para determinar el nivel de calidad de servicio y , mantener el capital humano, motivado y con la intención de realizar carrera dentro de la organización, permitiendo una gestión de recursos humanos moderna, concentrada en su gente y lo más importante en su clientela. Orozco, (2018), concluyo que se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San

Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550. Huamán, (2017), llegó al siguiente resultado en el análisis estadístico los resultados arrojaron que existe correlación significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral, encontrándose una correlación de 0.467 con un p – valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 (prueba bilateral), el cual nos muestra que la correlación es moderada, por tal motivo se concluye que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina. Asensios, (2017), también menciona que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.642, p < 0.05$). Marcillo, (2014), menciona que el diagnóstico efectuado al talento humano de las instituciones, se establece que se le ha dado escasa atención y de manera tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo, como una estrategia es importante que existía la información para realizar el trabajo, así como la normativa correspondiente a los servidores Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño. Miguel, Verastegui (2018), presentaron una tesis el siguiente resultado relevante que se ha determinado que las Habilidades gerenciales se relaciona de forma positiva y significativa con la Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, periodo 2017. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es $r_s = 0,745$ que es significativamente diferente de cero. El 55,5% de la gestión del talento humano es explicado por las habilidades gerenciales. El 21,2% de trabajadores del municipio consideran que la gestión del talento humano es muy desfavorable, el 39,4% considera que es desfavorable, el 30,3% considera que es favorable y el 9,1% consideran que es muy favorable; asimismo el 1,5% de trabajadores consideran que las habilidades gerenciales son muy desfavorables, el

25,8% consideran que es desfavorable, el 59,1% consideran que es favorable y el 13,6% consideran que es muy favorable. Choccelahua, Flores, (2017), menciona que se ha determinado que la Comunicación organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con la Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Angaraes, periodo 2016. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es $r_s=886$ que se tipifica como positiva considerable, asimismo el contraste de significancia asociado es $p=0,0<0,05$ de tal manera que el estimador de la correlación poblacional se ubica al 95% entre los límites IC[0,758; 0,951]. El coeficiente de determinación muestra que el 0,785 de la variabilidad de la Gestión del talento humano es explicado por la Comunicación organizacional. El 3,6% de trabajadores del municipio consideran que la comunicación organizacional es muy desfavorable, el 30,9% considera que es desfavorable, el 63,6% considera que es muy favorable y el 1,8% es muy favorable; asimismo el 3,6% de trabajadores consideran que la Gestión del talento humano es muy desfavorable, el 14,5% consideran que es desfavorable, el 80,0% consideran que es favorable y el 1,8% consideran que es muy favorable. Otañe y Yauricasa, (2014), llegaron al siguiente resultado. Se ha determinado que la relación entre la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582 – Sede Principal en el año 2013, dicha relación es positiva y significativa. La intensidad de la relación determinada es de 92%. Ozejo, (2013), hizo el trabajo de investigación en él llegó a las siguientes conclusiones principal .Que se comprobó que existe relación entre la gestión de recursos humanos con la calidad de servicio de las MYPE comerciales en la ciudad de Huancavelica, a través de la correlación de Pearson cuyo resultado transformado al valor t de student resulto 9,43 con un nivel de significancia de 0,05 indicándonos que a deficientes y regulares niveles de gestión de recursos humanos le corresponden deficientes y regulares niveles de calidad de servicio.

Conclusiones

1. Se ha caracterizado la *gestión del talento humano* en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019, el 2,5% considera que es mala, el 85% considera que es regular y el 12,5% considera que es buena. Asimismo, se han encontrado diferencias significativas en los niveles de gestión de talento humano, prevalece el nivel regular, seguido del nivel malo y finalmente el nivel bueno con un 95% de confianza. Los diagramas de perfil consideran que los trabajadores tienen la tendencia a considerar la categoría ni de acuerdo ni en desacuerdo en los ítems del instrumento.
2. En lo referente a la dimensión *interno* el 0% de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019 consideran que es mala, el 25% media y el 75% es buena.
3. En lo referente a la dimensión *externo* el 5% de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019 consideran que es mala, el 92,5% media y el 2,5% es buena.

Recomendaciones

1. Recomendar a la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica a, fortalecer la gestión del talento humano, debido a que la apreciación de los trabajadores referente al tema dicen en un 85% que la gestión es regular, además hay un desconocimiento de un 2,5% de que existe un área de direccionamiento del talento humano.
2. Recomendar Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica, afianzar mas los procedimientos que realiza la institución para integrar al personal con conocimientos, habiliaddes, capacidades, motivaciones y actitudes, debido a que existe un 25% que considera que este proceso es regular.
3. Recomendamos a la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica, que debe realizar programas de orientación referente al clima laboral,perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación a sus trabajadores dentro del Municipio, debido que el 92,5% refiere que es regular el aspecto externo.

Referencias bibliográficas

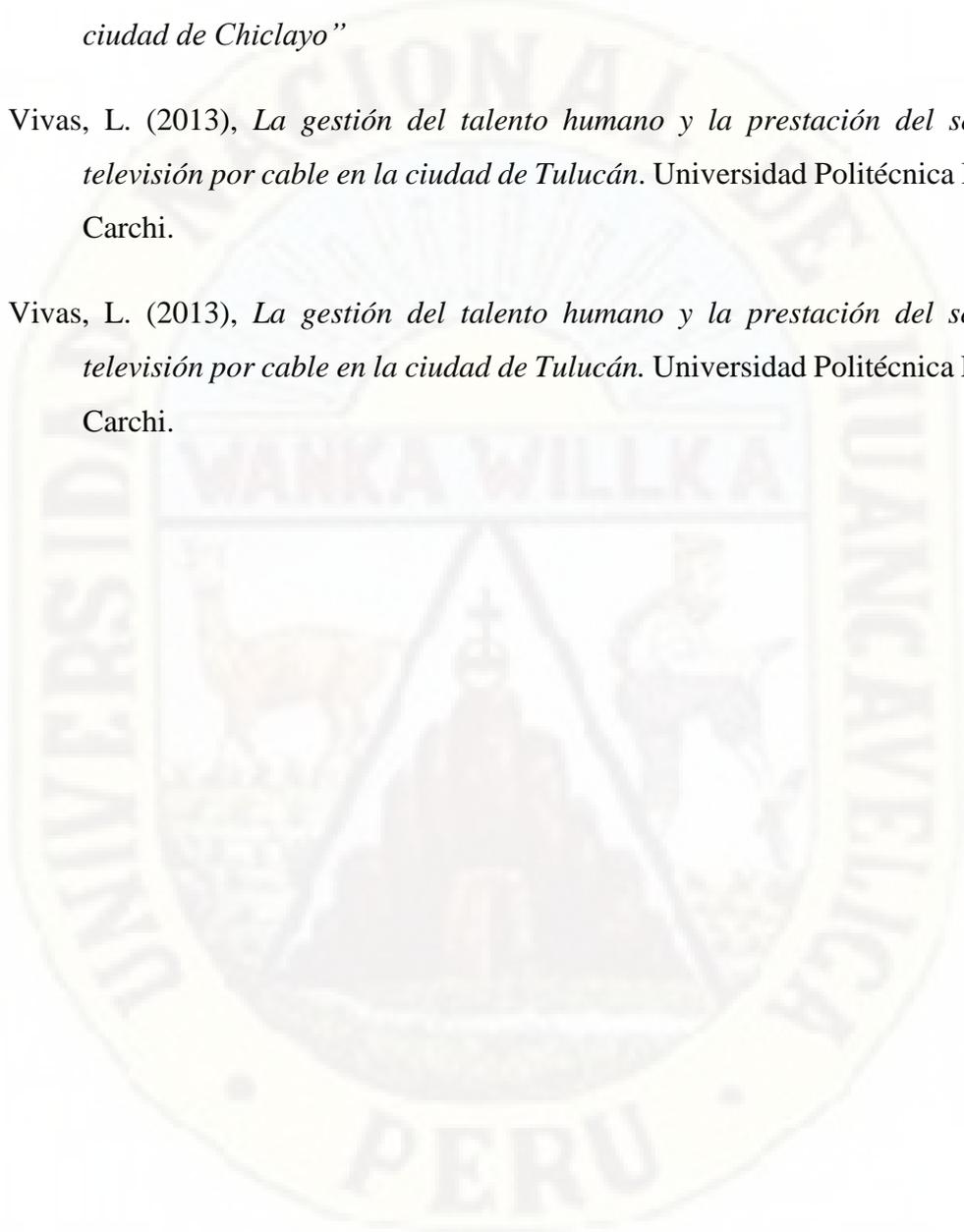
- Alfaro S. (2011), *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*.
- Álvarez L. (2012), *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro de la provincia de Satipo, periodo 2012- 2017*. UPLA.
- Asencios C. (2017), *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima. UCV.
- Castilla, A. (2013), *Optimización del Talento Humano en la Organizaciones: Gestión por Expectativas*. UAB.
- Calderón, (2013), *Revista conexión de la Escuela Superior de Administración de Negocios ESAN*.
- Cencia, Y. Flores, Y. (2017), *La Comunicación Organizacional y la Gestión del Talento Humano en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes*. UNH.
- Convenio 081 OIT, (1947). *Convenio Internacional del Trabajo*. Editorial Convenio Internacional del Trabajo.
- Chiavenato I. (2002), *Administración de Recursos Humanos* – Edic. Mc.Graw Hill
- Chiavenato I. (2008), “*Administración de Recursos Humanos*”, Edic. Mc.Graw Hill
- Chiavenato I. (2009) “*Gestión del talento humano*” - Edic. Mc.Graw Hill
- Chiavenato I. (2010), “*Gestión del talento Humano*” - Edic. Mc.Graw Hill
- Hernández Sampieri. (2010). Roberto, *Metodología de la Investigación* 5da. Edición. McGraw-Hill. México, D.F.
- Huamán, J. (2017), *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. UCV.

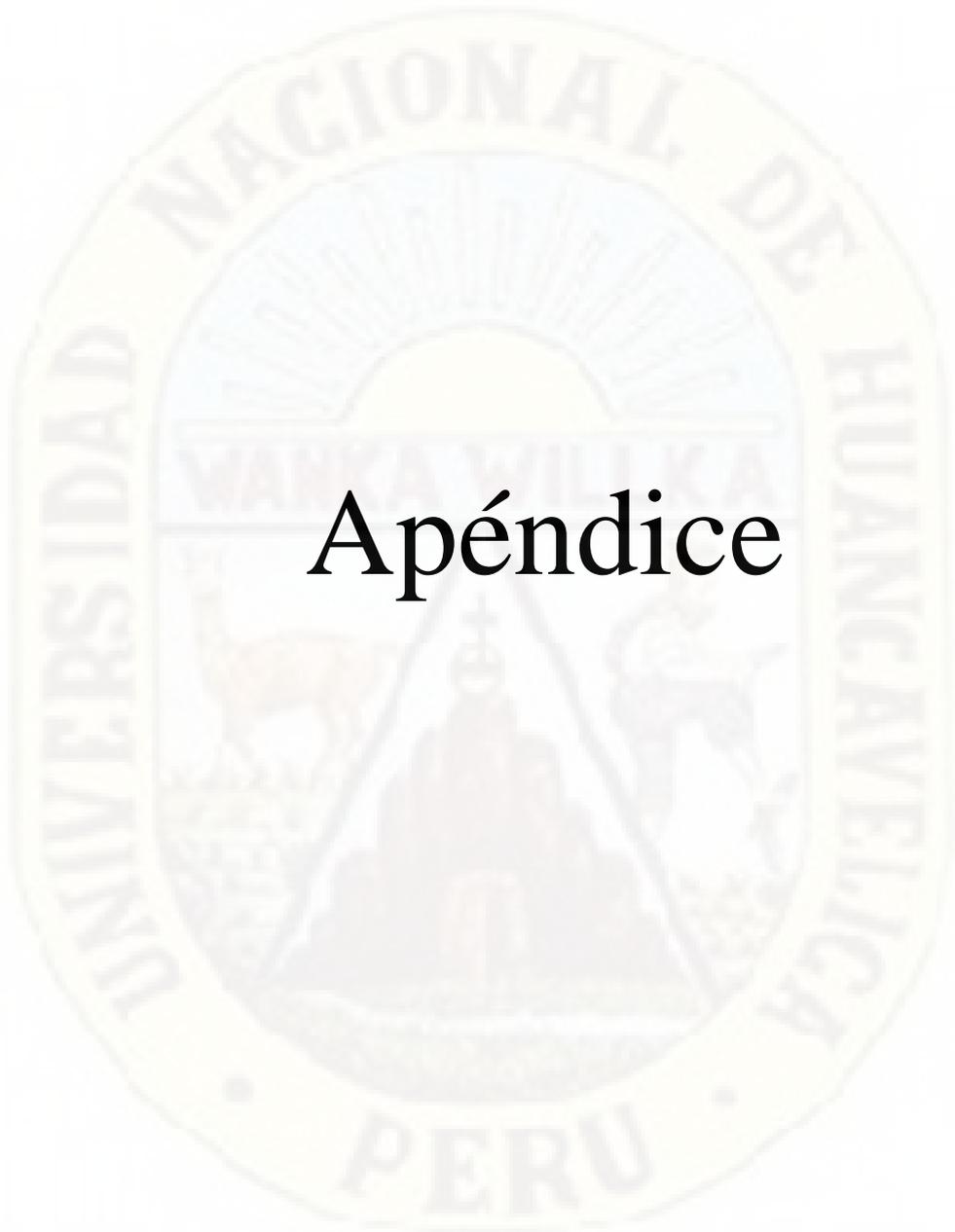
- Marcillo, N. (2014), *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. UPAO-Trujillo.
- Miguel, N. Verastegui, W. (2018), *Las habilidades gerenciales y la Gestión del Talento Humano del personal de Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. UNH.
- Moreno, S. (2011), *Gestión Estratégica del Talento Humano*.
- Najul, J. (2011), *El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio*. Universidad Central de Venezuela.
- Ordoñez, G. Huamán H. (2011), Universidad Nacional de Huancavelica, *Gestión de Talento Humano*.
- Orozco, E. (2018), *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. UCV.
- Otañe, O. Yauricasa, E. (2014), *La gestión del potencial humano en la calidad del servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 sede principal*. UNH.
- Ozejo, A. (2013), *Gestión de Recursos Humanos y la Calidad de Servicio de las Micro y Pequeñas Empresas Comerciales en la Localidad de Huancavelica*. UNH.
- Padilla, A. (2014), *Gestión del potencial humano y la calidad de servicio en la Oficina Municipal de atención a la persona con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. UNH.
- Prieto, P. (2013), *Modelo de Gestión de Talento Humano como Estrategia para retención del personal*. Universidad de Medellín.
- Qispitupac, C. Mateo, S. (2014), *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. UPCA.

Uceda I. (2013) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; presentó la tesis titulado *“Influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción del cliente externo en las pollerías del Distrito de la Victoria en la ciudad de Chiclayo”*

Vivas, L. (2013), *La gestión del talento humano y la prestación del servicio de televisión por cable en la ciudad de Tulucán*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Vivas, L. (2013), *La gestión del talento humano y la prestación del servicio de televisión por cable en la ciudad de Tulucán*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.





Apéndice

Apéndice N° 1

Matriz de consistencia

Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica – 2019

Problema	Objetivos	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en su dimensión interna del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019?</p> <p>b) Caracterizar la gestión del talento humano en su</p>	<p>Objetivo General Caracterizar la gestión del talento humano del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.</p> <p>Objetivo General a) Caracterizar la gestión del talento humano en su dimensión interna del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.</p> <p>b) Caracterizar la gestión del talento humano en su</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Rodríguez (2009)</p>	<p>Dimensión Interna</p> <p>Dimensión Externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades • Capacidades • Motivaciones • Actitudes <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Perspectiva de desarrollo profesional • Condiciones de trabajo • Reconocimiento y estimulación 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Descriptivo - Simple M-----▶</p> <p>O</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Encuesta</p> <p>Población: Conformada por Trabajadores de la Municipalidad Distrital de</p>

Huancavelica en el periodo 2019?

b) ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en su dimensión externa del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019?

dimensión externa del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.

Ascensión
Provincia
Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.

Muestra:

Conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión Provincia Departamento de Huancavelica en el periodo 2019.

Bach. Yonatan Unocc Sedano

Bach. Michel Huamani Ichpas

Universidad Nacional de Huancavelica
(Creada por Ley N° 25265)
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Fecha: / /

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador a continuación se le presenta una serie de ítems referentes a la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Ascensión 2019, los mismos que deberá responder con **sinceridad**, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Edad..... Sexo..... Grado de Instrucción..... Lugar de Residencia.....

Nombrado..... Contratado.....

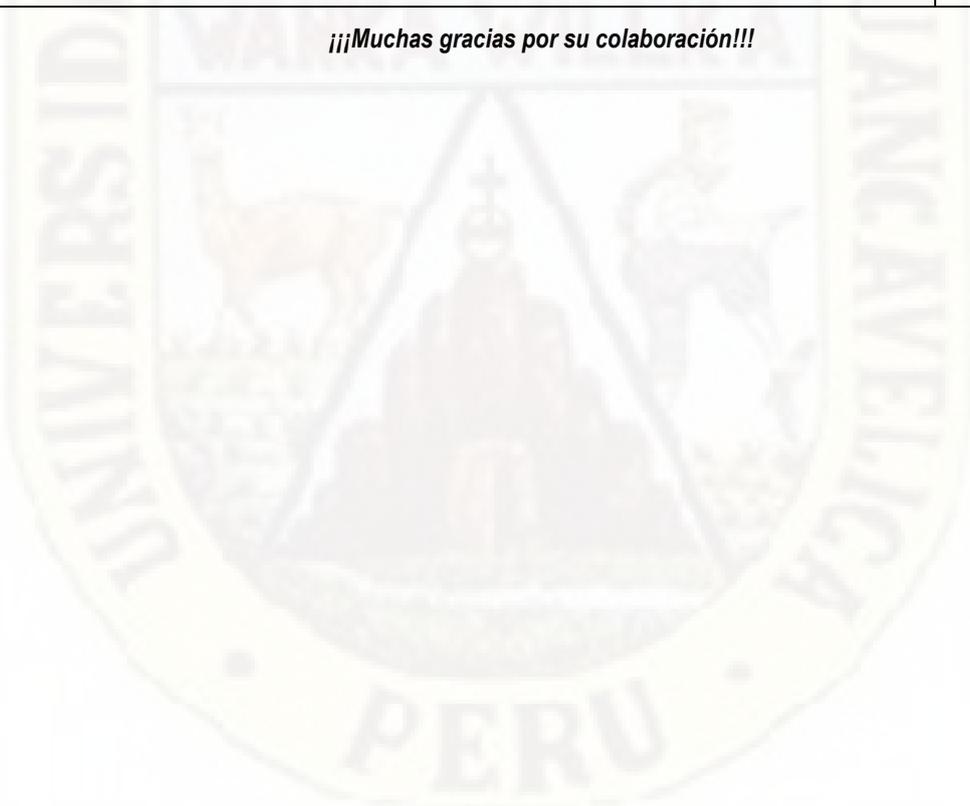
1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	4=De acuerdo	5=Totalmente de acuerdo
----------------------------	-----------------	----------------------------------	--------------	-------------------------

PARTE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN INTERNA						
01	¿Sabe si existe un área destinada a la gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Distrital de Ascensión?					
02	¿En las Municipalidad Distrital de Ascensión, conocen adecuadamente la gestión del talento humano?					
03	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión, cuenta con habilidades suficientes para el ejercicio de sus funciones?					
04	¿Son necesarias que el personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión, cuenten con habilidades para el desarrollo de sus actividades?					
05	¿Se realiza control de las capacidades del personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión?					
06	¿Hay políticas y normas, referente a la evaluación de las capacidades del personal?					
07	¿Existen acciones que motiven al personal de la Municipalidad Distrital de Ascensión?					
08	¿La motivación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión son los adecuados?					
09	¿Los sueldos en la Municipalidad Distrital de Ascensión incentivan a los trabajadores a cumplir los objetivos institucionales?					
10	¿Existen reglamentos que orienten la práctica de buenas actitudes en el Municipalidad Distrital de Ascensión?					
11	¿Las actitudes en cuanto a la dirección de la gestión del personal son los adecuados?					
DIMENSIÓN EXTERNA						
12	¿El clima laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Ascensión es el adecuado?					

13	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión, están conformes con el clima laboral que hay en la institución?					
14	¿La Municipalidad Distrital de Ascensión, le brinda perspectivas de desarrollo personal?					
15	¿Las condiciones de trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Ascensión son los más adecuados?					
16	¿Los directivos de la Municipalidad Distrital de Ascensión contribuyen en las condiciones de trabajo?					
17	¿Las condiciones de infraestructura dentro de la Municipalidad son los adecuados?					
18	¿Los directivos de la Municipalidad Distrital de Ascensión reconocen por las labores y logro de objetivos?					
19	¿Se estimula a los trabajadores por los objetivos y metas cumplidas?					
20	¿Existen políticas o normas internas para estimular al trabajador como reconocimiento?					

¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 526-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Agosto del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1448 de fecha 05-08-2019, El Oficio N° 0349-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 05-08-2019 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 071-2019-JAI-EPA-FCE de fecha 02-08-2019; y la solicitud presentado por **UNOCC SEDANO YONATAN y HUAMANI ICHPAS MICHEL JOSÉ**; solicitando designación de Docente Asesor y Jurado Evaluador para el Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en Concordancia al Artículo N° 89 del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo del 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (d) la Decanatura emite la resolución y notifica al asesor adjunto un ejemplar (anillado) para su revisión y aprobación en un tiempo de siete (7) días hábiles y un ejemplar a la escuela para su conocimiento.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutorio.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al LIC. ADM DANIEL QUISPE VIDALON, como Asesor del Proyecto de tesis Titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA - 2019", presentado por UNOCC SEDANO YONATAN y HUAMANI ICHPAS MICHEL JOSÉ de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° DESIGNAR al Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA - 2019", presentado por UNOCC SEDANO YONATAN y HUAMANI ICHPAS MICHEL JOSÉ de la Escuela Profesional de Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| • DR. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO | PRESIDENTE |
| • MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID | SECRETARIO |
| • MG. YOHNNY HUARAC QUISPE | VOCAL |
| • DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE | ACCESITARIO |

ARTÍCULO 3° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUENDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 624-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 30 de Setiembre del 2019

VISTO:

La Hoja de Trámite con Proveído N° 1926 (24-09-2019), Oficio N° 0444-2019-DEPC-FCE/UNH (23-09-2019), Informe N° 011-2019-APT-EPA-FCE-UNH (16-09-2019), sobre aprobación e inscripción del Proyecto de tesis, presentado por **UNOCC SEDANO YONATAN y HUAMANI ICHPAS MICHEL JOSE** de la Escuela Profesional de Administración, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de mayo de 2019, con Resolución N° 002-2019-AU-UNH; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernativo, Académico, Administrativo y Económico;

Que, en el numeral 11.4 del Artículo 11 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y su modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019); señala que el asesor designado revisará el proyecto y emitirá un informe a la Dirección de la Escuela Profesional recomendando su aprobación y este elevará a la decanatura para que en un plazo no mayor de 05 días emita la resolución respectiva de aprobación del proyecto;

Que, conforme al literal f) del Artículo 16° de la Presentación y sustentación del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH, precisa que una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto:

Que, conforme a los Artículos 21° y 23° del Reglamento de Grados y títulos de la UNH; Del jurado evaluador señala que, el jurado está conformado por tres (03) docentes, entre docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario; asimismo, indica que, Del tema a investigar en el proyecto de tesis describe, el proyecto de tesis debe estar comprendido en una de las líneas de investigación de cada Facultad de la UNH y tendrá una vigencia máxima de 02 años. Si al concluir el periodo de 02 años no sustente el trabajo, solicitará una ampliación de 01 año. Si al concluir el periodo de ampliación no sustenta el trabajo, presentará un nuevo proyecto de investigación;

Que, según la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala; Los usuarios que hayan iniciado el trámite de sus expedientes para su aprobación del proyecto de investigación para optar el Grado Académico de bachiller y Título Profesional, antes de la vigencia del reglamento actual único de Grados y Títulos de la UNH, se adecuarán a lo estipulado por el actual Reglamento de Grados y Títulos en todos sus extremos y para todos los efectos, mientras no haya sido aprobado el proyecto de su investigación o posterior a ello;

Que, el Director de la Escuela Profesional de Administración remite con Oficio N° 0444-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH al Decano solicitando aprobación de proyecto de tesis mediante acto resolutorio de los bachilleres **UNOCC SEDANO YONATAN y HUAMANI ICHPAS MICHEL JOSE**;

Que, el asesor mediante Informe N° 011-2019-APT-EPA-FCE-UNH, remite al Director de la Escuela Profesional de Administración, aprobando el proyecto de tesis: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA - 2019";

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Tesis titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA - 2019" presentado por los Bachilleres **UNOCC SEDANO YONATAN y HUAMANI ICHPAS MICHEL JOSE** de la Escuela Profesional de Administración y en calidad de Asesor el **Lic. Adm. Daniel QUISPE VIDALON**.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFIQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.



Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REVMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



UNICHECK

Certificado de Originalidad

Por medio de este documento de Originalidad el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica, certifica y da fe que el trabajo de investigación titulado: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA 2019”** presentado por los autores: **UNOCC SEDANO, Yonatan** y **HUAMANI ICHPAS, Michel José**, cuyo docente asesor es: **Lic. Adm. QUISPE VIDALON, Daniel**. Con la finalidad de obtener el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** el Repositorio Institucional hace saber que **es una obra original** y no ha sido presentado ni publicado en otras revistas científicas nacionales e internacionales ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, basándonos en el cumplimiento del Art.7 inciso b) del Reglamento del Software Anti plagio de la UNH y su Directiva, el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica dictamina que este trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio UNICHECK y al estar dentro de los parámetros establecidos, esta investigación es **aceptado como original**.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
92.03 %	7.97 %

ADJUNTO:

- ✓ Captura de pantalla de la revisión del trabajo de investigación en el software anti plagio - UNICHECK.

El presente Certificado se expide el 09 de junio del año 2021.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
REPOSITORIO INSTITUCIONAL
JENNY MENDOZA VILCAHUAMAN
Jefa de la Oficina de Repositorio Institucional

