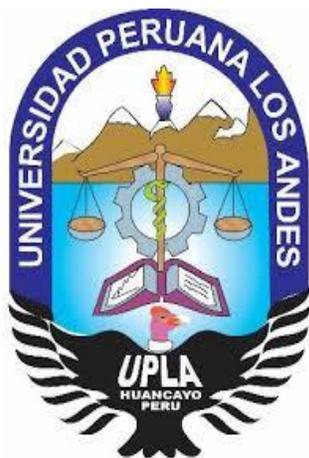


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Motivación de los Trabajadores de la
Municipalidad Distrital de San Ramón – 2018.**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Hernán Barrera Rojas
Bach. Seila Julisa Villacruz Mercado

Asesor : Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 31.10.2020 – 30.10.2021

Huancayo – Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.**

PRESENTADO(A) POR:

Bach. Hernán Barrera Rojas

Bach. Seila Julisa Villacruz Mercado

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO

MG. PALOMINO ROMERO LILIANA BENITA

SEGUNDO MIEMBRO

MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

TERCER MIEMBRO

LIC. ALVARADO QUISPE JUAN FREDDY

Huancayo, 11 de ENERO de 2021

ASESOR:

Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su apoyo permanente e incondicional en todos los momentos de nuestras vidas.

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, institución que nos permitió forjar una carrera profesional para el bienestar de la sociedad, a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en cuyas aulas consolidamos nuestro desarrollo, a nuestro asesor de tesis por su interés, dedicación y el tiempo que nos brindó para la realización del presente trabajo.

Bach. Hernán Barrera Rojas

Bach. Seila Julisa Villacruz Mercado

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS	ii
ASESOR:.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	21
1.2.1. Delimitación espacial	21
1.2.2. Delimitación temporal	21
1.2.3. Delimitación conceptual o Temática	21
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema General	22
1.3.2. Problemas Específicos:	22

1.4. Justificación	22
1.4.1. Justificación social	22
1.4.2. Justificación Teórica	22
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo General	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes (internacionales y nacionales)	24
2.2. Bases teóricas o científicas	32
2.3. Marco conceptual	44
CAPÍTULO III	49
HIPÓTESIS	49
3.1. Hipótesis General	49
3.2. Hipótesis Específicas	49
3.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	50
CAPÍTULO IV	53
METODOLOGÍA	53
4.1. Método de investigación	53
4.2. Tipo de investigación	55
4.3. Nivel de investigación	55
4.4. Diseño de la investigación	55
4.5. Población y muestra	57
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
4.8. Aspectos éticos de la investigación	60
CAPÍTULO V	62
RESULTADOS	62
5.1. Descripción de resultados	62
5.2. Contrastación de hipótesis	80
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92

CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	102
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	108
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	112
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	116
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	120
ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	124

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Municipalidades que requieren capacitación, según tema, 2017	19
Tabla 2: Operacionalización de variables	50
Tabla 3: Relación de la muestra de estudio	56
Tabla 4: Distribución de Frecuencias	60
Tabla 5: Tabla cruzada de admisión del personal – Motivación de los trabajadores	77
Tabla 6: Prueba de chi-cuadrado de la primera hipótesis específica	78
Tabla 7: Tabla cruzada Capacidades - Motivación de los trabajadores	80
Tabla 8: Prueba de chi-cuadrado de la segunda hipótesis específica	81
Tabla 9: Tabla cruzada Compensación del personal - Motivación de los trabajadores	83
Tabla 10: Prueba de chi-cuadrado de la tercera hipótesis específica	84
Tabla 11: Tabla cruzada Gestión del talento humano - Motivación de los trabajadores	86
Tabla 12: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general	87

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Cuánto produce un trabajador peruano respecto de un trabajador chileno.	17
Figura 2: Perú: Personal de municipalidades, al 31 de diciembre 2011 y 2016	18
Figura 3: Perú: Personal de Municipalidades, por categoría de ocupación	18
Figura 4: Proceso simple de la motivación	42
Figura 5: Resultados porcentuales sobre la dimensión Admisión del personal	65
Figura 6: Resultados porcentuales sobre la dimensión Capacidades	67
Figura 7: Resultados porcentuales sobre la dimensión Compensación del personal	69
Figura 8: Resultados porcentuales sobre la dimensión Existencia laboral	71
Figura 9: Resultados porcentuales sobre la dimensión Relación laboral	73
Figura 10: Resultados porcentuales sobre la dimensión Crecimiento laboral	75

RESUMEN

El problema abordado fue: ¿Cómo incide la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018?, el objetivo que se buscó fue: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018. La metodología se caracterizó ya que es de tipo aplicada, de nivel correlacional, con diseño descriptivo correlacional; por ser un estudio casuístico la población fue la Municipalidad Distrital de San Ramón, con una muestra de 142 trabajadores; se utilizó el método científico, el análisis - síntesis, descriptivo y el cuantitativo; las técnicas utilizadas han sido el análisis documental y la encuesta. El resultado principal fue que La gestión del talento humano incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018, afirmación que se da ya que el valor de $p < 0,05$. La recomendación principal fue que se debe tener mucho cuidado sobre la generalización de los resultados de nuestro trabajo, ya que los datos y resultados son exclusivamente de una realidad específica, es decir de una sola organización municipal con características propias.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, admisión de personal, capacidades, compensación del personal, motivación de los trabajadores, existencia laboral, relación

laboral, crecimiento laboral.

ABSTRACT

The problem addressed was: How does the management of human talent affect the motivation of the workers of the District Municipality of San Ramón in 2018? The objective that was sought was: Determine the incidence of the management of human talent in the motivation of the workers of the District Municipality of San Ramón in 2018. The methodology was characterized as it is applied type, correlational level, with correlational descriptive design; As a case study, the population was the District Municipality of San Ramón, with a sample of 142 workers; The scientific method, analysis - synthesis, descriptive and quantitative were used; the techniques used have been the documentary analysis and the survey. The main result was that the management of human talent significantly affects the motivation of the workers of the District Municipality of San Ramón in 2018, a statement that occurs since the value of $p < 0.05$. The main recommendation was that great care should be taken about the generalization of the results of our work, since the data and results are exclusively from a specific reality, that is, from a single municipal organization with its own characteristics.

Key Words: Human talent management, staff admission, skills, staff compensation, worker motivation, employment existence, employment relationship, job growth.

INTRODUCCIÓN

Un aspecto vital para la consolidación de los objetivos de una organización pública, constituyen los recursos humanos con los que cuenta; asimismo, es evidente que un significativo aporte en las organizaciones se da gracias a la peculiaridad de cierto grupo de personas que demuestran un talento humano, entendiéndose a ello como el recurso que incluye una serie de capacidades, compromisos y acciones, para lograr lo que toda organización anhela, es decir sus propósitos previstos en un determinado tiempo; sin embargo dicho talento es necesario gestionarlo, también es necesario resaltar lo que señala Alles (2008) quién resalta que si un profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias como es casi obvio, entonces no alcanzará resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Sí, por el contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados. El único inconveniente es que su falta de motivación le impedirá innovar o proponer cosas más allá de lo impuesto por su jefe. Sí, por el contrario, el profesional tiene capacidades y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento, tampoco tendrá los resultados deseados por sencilla razón de que alguno se le ha podido adelantar.

Teniendo en cuenta estos aspectos y considerando que la existencia y el desarrollo de una organización pública, como es la Municipalidad Distrital de San Ramón, se da en la medida que exista recursos humanos con talento que se gestiona y a la vez se halla motivado, entonces podremos hablar de una organización moderna que cumple satisfactoriamente con sus objetivos de servicio; por consiguiente, es necesario precisar la incidencia de la gestión

del talento humano y la motivación de los trabajadores, por ello ha sido propicio el desarrollo de la investigación científica titulada: **“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN - 2018”**.

La investigación tuvo como propósito principal: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

En tal sentido se realizó una investigación de tipo aplicada, asimismo se utilizó como método general al método científico; de igual manera se utilizó los métodos específicos del analítico – sintético, el descriptivo y el cuantitativo; el nivel de la investigación correspondió al correlacional, con un diseño descriptivo correlacional, se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis documental.

Asimismo, la investigación se organizó de la siguiente manera:

El capítulo I trata sobre el problema de investigación; en dicho capítulo se realizan la descripción del problema, la delimitación del problema, la formulación del problema, la justificación del trabajo y se dan a conocer los objetivos de la investigación.

El capítulo II considera el marco teórico en el que se aborda los antecedentes del estudio, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo III se formulan las hipótesis y se dan a conocer las variables de la investigación.

El capítulo IV aborda la metodología; en dicho acápite se considera el método de investigación, el tipo y nivel de investigación, el diseño de la investigación, la población y

la muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo V se da a conocer sobre los resultados de la investigación, en dicho capítulo realizamos la descripción de los resultados y la contrastación de hipótesis.

Continuando con el trabajo, se da a conocer el análisis y discusión de resultados.

Finalizamos la investigación dando a conocer las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

LOS AUTORES.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente nuestro país cuenta con organizaciones públicas y privadas que se hallan en un entorno totalmente competitivo con los demás países del mundo, sin embargo; nuestra situación no es nada alentadora, por cuanto los recursos humanos que son uno de los elementos dinamizadores de nuestras organizaciones se encuentra en desventaja; por ejemplo, al comparar las capacidades profesionales, técnicas y administrativas de nuestro trabajadores, nos daremos cuenta que no se encuentran altamente preparados y capacitados; esta afirmación lo resaltamos por cuanto al tomar en consideración la productividad de los trabajadores peruanos, en comparación con los trabajadores chilenos, veremos que nuestra situación está por lo debajo de la situación de los trabajadores chilenos, tal realidad queda evidenciado de manera puntual en la siguiente figura:

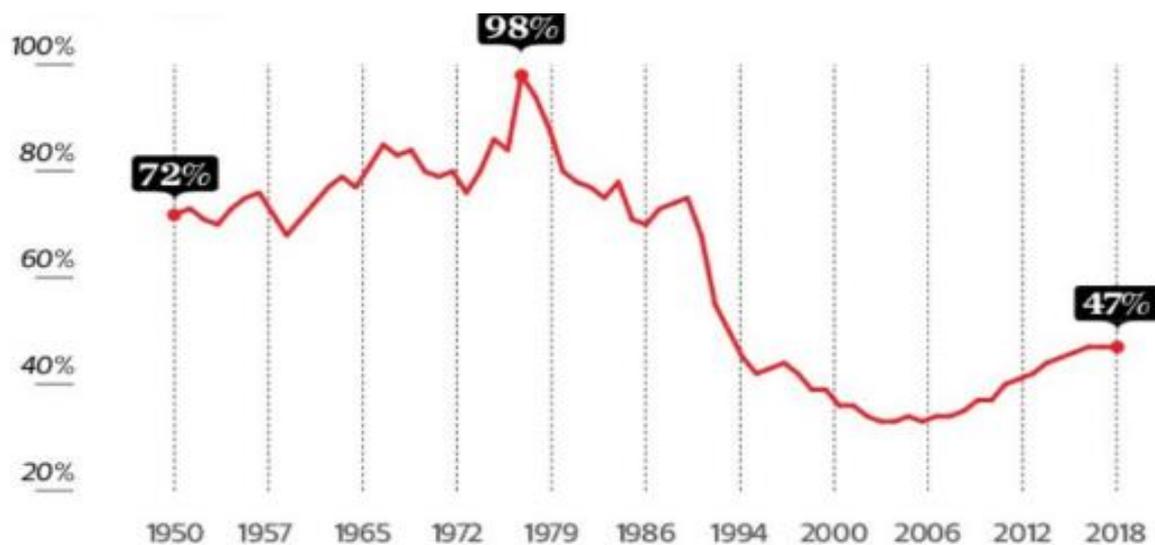


Figura 1. Cuánto produce un trabajador peruano respecto de un trabajador chileno. Fuente: Unidad de Análisis Económico de El Comercio

Al percatarnos de la figura, podemos apreciar que hacia 1975 los trabajadores peruanos y chilenos eran casi igualmente productivos; sin embargo, durante los 25 años después de esta fecha, la productividad cayó dos tercios, y partir del 2006 a la fecha se ha ido recuperando la productividad de los trabajadores; pero, si hacemos una comparación actual con los trabajadores chilenos llegaremos a la conclusión que los chilenos son el doble de productivos que los trabajadores peruanos, dicha situación pone en cuestionamiento la capacidad, el compromiso y el actuar de los trabajadores de nuestro país.

Esta realidad desventajosa nos lleva a pensar y asegurar que los indicadores productivos y de gestión no son satisfactorios en este entorno competitivo. Es por ello que ciertas organizaciones públicas, tales como las municipalidades de nuestro país no están a la altura de la exigencia de la población y por ende de los indicadores de gestión.

Sin lugar a dudas un elemento importante que se debe tenerse en cuenta son los recursos humanos, más aún, ya que dichos recursos se han incrementado a lo largo del tiempo, por ejemplo, los resultados estadísticos nos muestran que del 2011 al 2016 el incremento del personal de las municipalidades ha sido del 28,8%, cifra que se evidencia en el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática, para su apreciación mostramos a continuación la siguiente figura.

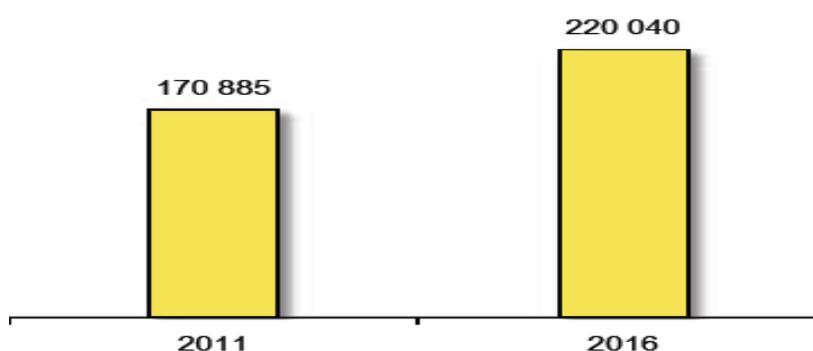


Figura 2. Perú: Personal de municipalidades, al 31 de diciembre 2011 y 2016. Fuente: INEI – Registro Nacional de Municipalidades 2012 y 2017

Como se puede apreciar de la figura, los recursos humanos van en aumento, donde la distribución de los trabajadores según categoría por ocupación se manifiesta de la siguiente manera:

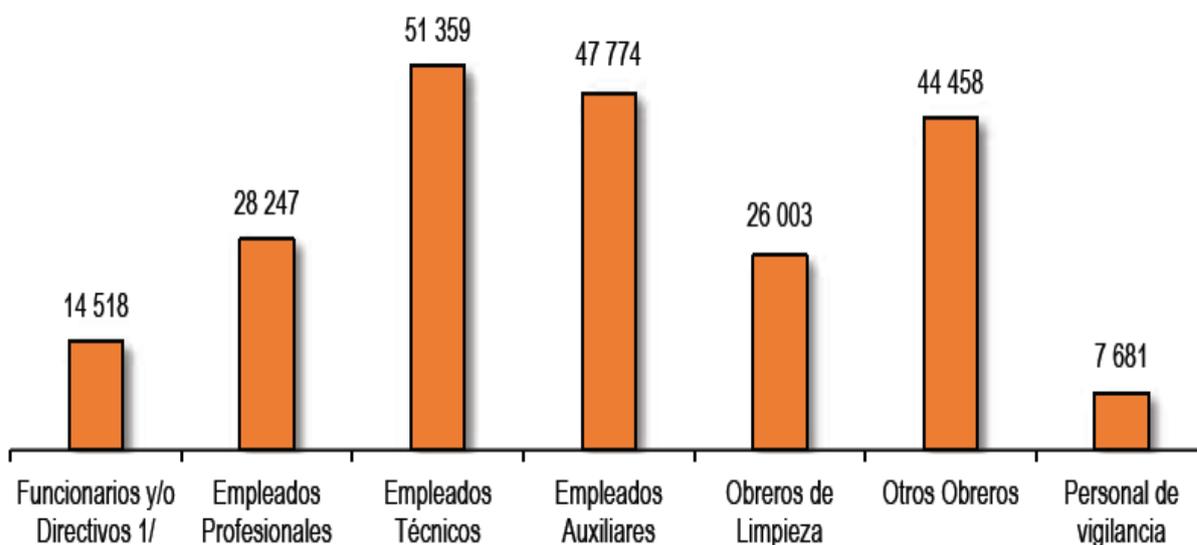


Figura 3. Perú: Personal de Municipalidades, por categoría de ocupación, Al 31 De diciembre 2016. Fuente: INEI – Registro Nacional de Municipalidades 2017. 1/ incluye los cargos de confianza.

Si nos detenemos a realizar un análisis de la figura podemos resaltar la existencia de una mayor cantidad de empleados técnicos, auxiliares y en tercer lugar de obreros; pero de esta lista de trabajadores, en la mayoría existe la necesidad de capacitarlos para que puedan fortalecer sus competencias y así estar en las condiciones de contribuir en la mejora de la gestión municipal; esta afirmación lo señalamos por cuanto existe una variedad de temas en los que el personal no se encuentra capacitado, ello lo contrastamos a continuación.

Tabla 1

Municipalidades que requieren capacitación, según tema, 2017

Tema	Municipalidades	%
Total	1 851	100,0
Procedimientos Administrativos	1 523	82,3
Administración Tributaria Municipal	1 521	82,2
Metodología de Simplificación Administrativa Pública	1 373	74,2
Gestión del Desarrollo Urbano y Territorial	1 317	71,2
Gobierno Electrónico Municipal	1 309	70,7
Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano	1 307	70,6
Presupuesto con Enfoque a Resultados y Enfoque de Género	1 249	67,5
Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género	1 247	67,4
Política de Desarrollo e Inclusión Social	1 228	66,3
Indicadores de Gestión Municipal	1 196	64,6
Ecoeficiencia	1 187	64,1
Metodología de Implementación de Portal de Transparencia Estándar	1 169	63,2
Normas técnicas de edificación y de habilitación urbana	1 167	63,0
Metodología de Gestión por Procesos	1 160	62,7
Aplicación de las Normas Contables en la Gestión Municipal con incidencia en la Norma Internacional de Contabilidad del Sector Público (NICSP)	1 064	57,5
Evaluación del Riesgo	1 046	56,5
Gestión Descentralizada del Programa de Complementación Alimentaria	1 023	55,3
Estadística e Indicadores Municipales con Enfoque de Género	1 019	55,1
Políticas de Igualdad de Género	965	52,1
Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres	923	49,9
Metodología para elaborar cartas de servicios	801	43,3
Sistema de Registro Nacional del Artesano	707	38,2
Plan Integral de Reconstrucción	698	37,7
Plan de Reasentamiento Poblacional	621	33,5
Otro 1/	13	0,7

FUENTE: INEI – Registro Nacional de Municipalidades 2017.

La tabla nos muestra una serie de temáticas en los que se necesita capacitar, situación que pone en evidencia que los trabajadores y funcionarios no muestran las capacidades técnicas y administrativas para llevar a cabo una adecuada gestión, o en el mejor de los casos existe poco talento humano; lo dicho queda también contrastado al percatarnos del Plan Estratégico Institucional 2014 – 2018, plan provincial en el que se pone de manifiesto una serie de problemáticas entre los que destacan lo siguiente:

- ❖ Deficiente clima organizacional
- ❖ Dilaciones innecesarias en los trámites administrativos para la adquisición de bienes y servicios, genera la percepción de contar con trámites engorrosos y complejos
- ❖ Deficiente difusión de la visión y misión institucional, genera que el personal municipal labore sin una meta a futuro y que no se logre identificar con la institución
- ❖ Documentos técnicos normativos de gestión institucional vigentes se encuentran desarticulados y sin la debida difusión
- ❖ Estructura de sueldos no satisface las expectativas de los trabajadores generando desmotivación al momento de cumplir las labores
- ❖ Débil coordinación institucional entre las áreas y sus responsables.
- ❖ Escasos programas de capacitación del personal, que identifiquen y definan las habilidades, competencias y aptitudes en los diferentes niveles de gestión ocasiona que no se aproveche al máximo las potencialidades cada trabajador para mejorar el rendimiento laboral en su conjunto
- ❖ Insuficiente reconocimiento y práctica de valores corporativos en la resolución de conflictos internos

FUENTE: Plan Estratégico Institucional – PEI 2014 – 2018- Chanchamayo

Esta problemática descrita desnuda nuestra realidad dentro del sector público, situación que pone en cuestionamiento los resultados de la gestión del talento humano dentro del sector público, y si a ello le asociamos la motivación que se genera en los trabajadores del sector público, nos daremos con la sorpresa que el problema se agudiza y que de persistir en el tiempo ocasionará que las mínimas metas y objetivos del sector público no se logren consolidar y en consecuencia cabe la posibilidad que colapse la administración pública, por consiguiente es meritorio desarrollar la presente investigación cuyo problema puntualizado queda expresado en la formulación del problema que se describe posteriormente.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se circunscribe dentro del ámbito del Distrito de San Ramón.

1.2.2. Delimitación temporal

Nuestro trabajo comprende desde el 31 de octubre del 2017 al 30 de octubre del 2018.

1.2.3. Delimitación conceptual o Temática

Los conceptos que se consideraron en nuestra investigación giran en torno a las variables gestión del talento humano y motivación; en tal sentido precisamos información temática respecto a los conceptos de admisión del personal, capacidades de los trabajadores, compensación del personal; asimismo, abordaremos conceptos tales como existencia laboral, relación laboral, crecimiento laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo incide la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018?

1.3.2. Problemas Específicos:

- 1) ¿De qué manera la admisión del personal incide en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón?
- 2) ¿Cómo las capacidades influyen en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón?
- 3) ¿De qué manera la compensación del personal incide en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

Con la investigación se propone pautas que permitan mejorar el estado de ánimo de los trabajadores, a su vez coadyuva a elevar el trabajo de la gestión del talento humano, trabajo encomendado frecuentemente a los funcionarios y jefes de las diversas áreas de la Municipalidad Distrital de San Ramón; asimismo, nuestra investigación al lograr este cometido contribuye para que los usuarios y población en general se beneficien con las mejoras propuestas.

1.4.2. Justificación Teórica

El trabajo se justifica ya que ha de permitir cubrir espacios cognitivos referentes a la gestión del talento humano en relación a la motivación, en un sector público que no ha sido abordado dentro de nuestro contexto.

Asimismo, nuestra investigación tiene razones teóricas por cuanto los resultados han de ser generalizados para el sector público de las municipalidades distritales de la región, decimos ello debido a que existe muchas semejanzas en los recursos humanos de los municipios.

1.4.3. Justificación Metodológica

Con la investigación precisamos procedimientos que nos permitan mejorar la influencia de la gestión del talento humano para mejorar la motivación de los trabajadores dentro de la Municipalidad Distrital de San Ramón; de igual manera, el trabajo tiene razones metodológicas ya que se consolida un instrumento de recaudación de datos que contempla de manera específica la relación de gestión del talento humano y motivación; instrumento metodológico validado y con la confiabilidad exigida, que hasta la fecha no existía para nuestro contexto asumido.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Analizar la incidencia de la admisión del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

- 2) Determinar la influencia de las capacidades en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.
- 3) Determinar la incidencia de la compensación del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (internacionales y nacionales)

a. Antecedentes Internacionales

Escobar. J. (2017). En su trabajo sobre “La gestión del talento humano y la productividad laboral de la Agroempresa Unión Libre” (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tuvo como enfoque mixto y una muestra de 24 participantes. Asimismo, se concluyó que, si se encontró relación entre la gestión del talento humano y la productividad en una empresa, en el cual se pudo determinar que a

mayor gestión del talento humano mejoran la productividad de las personas. En tanto se recomienda generar acciones que mejoren aún más la productividad laboral como capacitaciones y otras actividades para que sean implementadas en la gestión del talento humano.

Landivar, D. (2018). “La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva”. (Trabajo de pre grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. El trabajo presenta las siguientes conclusiones:

1. Las Pymes son un aporte esencial dentro de cualquier economía por lo que es primordial que estas cumplan con sus operaciones de una manera eficiente y eficaz, pues con un mercado tan competitivo e influenciado por la Globalización se debe empezar a mejorar y a estimar nuevos procedimientos y operaciones dentro del cuerpo organizacional de la empresa. Dentro de las falencias en la Gestión del Talento Humano se dan las siguientes:
 - a. La falta de apoyo por la directiva de estas empresas pues no tienen el compromiso para llevar a cabo programas de capacitación y desarrollo que conlleven la capacitación y mejoramiento de las habilidades de sus empleados.
 - b. Los diversos estilos de aprendizajes, los trabajadores de estas empresas suelen rehusarse a asistir a capacitaciones o someterse al mejoramiento de sus aptitudes pues muchos se conforman con el tipo de conocimiento empírico.
 - c. Los trabajadores de las Pymes no conocen a las diversas instituciones encargadas de las capacitaciones al Talento

Humano ni mucho menos los programas y beneficios que pueden obtener mediante estos dentro del mercado.

2. El gobierno ecuatoriano presenta diversos programas a través de instituciones públicas que ofrecen cursos y demás informes educativos con la finalidad de aportar al crecimiento individual y colectivo de los participantes. Entre estas encontramos a: Pro Ecuador, MIPRO, SECAP, entre otras.
3. Algunos de los métodos que implementan las Pymes para la contratación de su personal se basan en el Modelo Tradicional siendo los siguientes: Recepción de Curriculum, Solicitud de Empleo, Entrevista y Referencias laborales o personales. Este proceso de Reclutamiento se da en diversas Pymes dado a que se mucho más sencillo y factible.
4. Durante el 2016 diversas Pymes participaron dentro de los diferentes programas que brinda el Estado, saliendo beneficiados en diferentes rubros como el lanzamiento de sus productos al extranjero, publicidad e invitación a diversos eventos donde pueden encontrar inversionistas. De acuerdo a lo investigado al menos el 60% de las Pymes no se presentan o participan en programas o conferencias dentro de esta Gestión, uno de los factores primordiales es la cultura organizacional o baja confiabilidad de los procesos

Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen. (2016). Desarrollaron una investigación sobre “La motivación en la productividad laboral direccionado al sector construcción en Sudáfrica”. Tuvieron como población a los trabajadores de construcción y como muestra a 30

trabajadores, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, concluyeron que existe un bajo nivel de productividad en las obras de construcción en Sudáfrica, y esto es un problema que aqueja a las empresas orientadas a la construcción y, por ende, repercute en la economía del país.

Vera y Blanco. (2019); quienes en su artículo científico realizaron un modelo para la gestión del talento humano en las pymes, en la ciudad de Barranquilla, tuvieron como población a las pymes del sector servicios pertenecientes a Acopi Atlántico y determinaron una muestra de 30 empresas quienes participaron en la aplicación del instrumento, el enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental descriptivo, concluyeron que aunque tanto en las medianas (81%) como en las pequeñas (19%) empresas tienen el área de Gestión del talento humano. es imprescindible que dicha área sea competente y alineado con la estrategia organizacional de la empresa. En ese sentido se encontró diversas necesidades que tienen las pymes y esto afecta al desenvolvimiento de la gestión del talento humano determinando así la propuesta de un portafolio de productos y servicios.

b. Antecedentes Nacionales

Cortez, F. (2020). “Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020” (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. En la investigación se concluye:

1. Existe relación positiva muy significativa ($\text{sig.} = 0.000$) en grado bueno ($\text{Rho Spearman} = 0.767$) entre la Gestión del Talento Humano y la

Productividad Laboral en los colaboradores ya que al aumentar las estrategias que mejoren la percepción de la gestión del talento humano mayor se realizará la productividad laboral.

2. El nivel promedio de la variable Productividad Laboral en los trabajadores es el regular con un 53,5% y las dimensiones que más preocupan es la eficacia y eficiencia que también alcanzan un nivel regular con un 53,5%, según la percepción de los colaboradores.

Del Castillo, A. (2017). “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016” (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. En la investigación se concluye:

1. La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables.
2. La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71 representó una alta asociación entre el conocimiento y la variable Desempeño Laboral.
3. Se demuestra que Existe relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de

la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94 representó una alta asociación entre las habilidades y la variable Desempeño Laboral.

4. Se demuestra que Existe relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.85 representó una alta asociación entre la motivación y la variable Desempeño Laboral.

Pinedo, C., y Quispe, L. (2017). “La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.” (Trabajo de pre grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. La investigación concluye

1. En el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral se obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento.
2. Con relación a la primera dimensión, se concluye que la descripción de puestos es considerada como pieza clave dentro del proceso de reclutamiento y de suma importancia para la obtención

del personal calificado, del mismo modo adquiriera un tipo motivación intrínseca por el cargo que desempeñaría.

3. En el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral, nos permite demostrar a través a través de la prueba chi-cuadrado resultados ≥ 0.05 , con una significación asintónica del 0.719, por lo tanto, existe una correlación positiva respecto a la periodicidad de la aplicación del desempeño, comunicación, flexibilidad al cambio, valoración y reconocimiento de ideas para la organización.
4. Dentro de la empresa no se está tomando medidas adecuadas de desempeño del personal, ya que según los resultados obtenidos consideran que perciben que las evaluaciones no le ayudan en lo absoluto.
5. El desarrollo y recompensas del personal respecto al crecimiento en el trabajo, nos permite demostrar a través de la prueba chi-cuadrado obtener resultados ≥ 0.05 , con un nivel de significación asintónica del 0.715, por lo tanto, existe una correlación positiva referente a al reconocimiento de capacidades, ambiente laboral, servicios sociales.
6. Los colaboradores administrativos de Petrex S.A. perciben que son suficientemente flexibles a los cambios; adicionalmente, a pesar de la situación de crisis que se presenta en Petrex S.A. la mayoría de colaboradores respondieron que no les gustaría cambiar de trabajo; por lo cual estos dos puntos son considerados positivamente para que la empresa pueda trabajar, consolidar y desarrollar un plan de

mejora que aumente la motivación en las personas y conciliar tanto las satisfacciones personales como laborales

Suyo, E. (2017). “Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Maras – Urubamba, 2017” (Trabajo de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. En la investigación se concluye:

1. La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, esto se establece de la tabla N° 21, donde el 28.8% de los trabajadores mencionan que es adecuada la gestión del talento humano, esto contribuye a que haya una favorable productividad laboral, el 5.5% que indican que es muy adecuado la gestión del recurso humano mencionan que es muy favorable el nivel de productividad que tienen. Y, del valor de $p=0.000<0,05$ y $T_b = 0.482$ se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que existe correlación moderada significativa entre las variables en estudio.
2. La Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Maras Urubamba, 2017, es poco adecuado, esto se establece de la tabla N° 16, donde el 47.9% de los trabajadores indican que es poco adecuado los procedimientos realizados para compensar, aplicar, capacitar, evaluar al personal que labora dentro de la parte administrativa de la municipalidad contrariamente el 45.2% mencionan que es adecuado los procedimientos ejecutados para gestionar el recurso humano dentro de la institución y sólo el 6.8% indica que es muy adecuado.

Asumiendo los resultados analizados mayoritariamente es poco adecuado los procedimientos que se realizan en la institución para generar un pertinente manejo del recurso humano.

2.2. Bases teóricas o científicas

1. Concepto de recursos humanos (RH)

Respecto a los recursos humanos existe una gran variedad de escritos, sin embargo, una manera más específica de concebir sería concibiéndola en los siguientes significados:

- Los RH como función o departamento. En una organización empresarial serie y formal, siempre se ha establecido un ámbito o área que es parte de la empresa, dicha área es el de recursos humanos; en tal sentido, concebimos al área de RH como aquella unidad operativa que forma parte del staff de la empresa, que va prestar servicios en el terreno de reclutamiento de los trabajadores, la selección de los mismos, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etc.
- Los RH como un conjunto de prácticas de recursos humanos. En esta parte diferenciamos del caso anterior porque no nos referimos al staff sino a la manera de como la organización empresarial maneja las acciones o actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.
- Los RH como profesión. En este caso nos referimos al grupo de profesionales que se dedican exclusivamente e intercambian

comunicación con el grupo humano, vale decir que son personas que trabajan con personas: seleccionadores, formadores, administradores de salarios y prestaciones, ingenieros de seguridad, médicos laborales, etc.

2. Administración de recursos humanos

Respecto a la conceptualización de ello existe diferente acepción, por ejemplo algunos al referirse a la administración de RH están refiriéndose al conjunto de políticas y prácticas utilizadas para administrar a las personas; por otro lado otros mencionan que es una función administrativa que se dedica a integrar, formar, evaluar y ver los aspectos remunerativos de los trabajadores; de igual manera existe una conceptualización que menciona que la administración de los recursos humanos tienen que ver con las decisiones integradas que están referidas a las relaciones laborales, las cuales de una u otra manera son parte de la eficacia de los trabajadores y de la empresa.

Dadas estas conceptualizaciones, consideramos atinada y más amplia la conceptualización que señala:

La administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2009, p. 09)

3. Talento humano

a. Concepto

Si nos remitimos a lo que señala la Real Academia de la Lengua, identificaremos talento humano a la persona que denota inteligencia; asimismo hace referencia a la capacidad de ejecutar una tarea, también presupone la capacidad de dar respuesta a las dificultades, situación que es posible por cuanto posee conocimiento, habilidades, destreza y también cierta experiencia

Consideramos que a dicha definición podemos tomar como complemento la idea que señala que el talento humano se manifiesta en aquellas personas cuyas capacidades los lleva a realizar acciones y actividades que significativamente mejoren los resultados empresariales, cabe indicar que el talento humano tiene que ver con el compromiso de los trabajadores (Jericó, 2001).

b. Características del Talento Humano

Es evidente que en nuestra sociedad existe una alta competencia en todas las actividades productivas y de servicios; en ese sentido, las organizaciones están llamadas a contar con personal que pueda plasmar en su trabajo un elevado nivel de capacidades y competencias, situación que alentara el crecimiento de las organizaciones; sin embargo, apreciamos en nuestra realidad que existen trabajadores que no son capaces ni competentes para desplegar determinadas actividades, dicha situación se da más que todo en el sector público. Esta apreciación nos lleva a considerar al talento del trabajador como un componente necesario en toda empresa, pero ¿qué características debe expresar una persona

talentosa?, al respecto diremos que las cualidades deben ser las siguientes:

- **Conocimiento.** El trabajador debe tener un amplio conocimiento de la actividad que desenvuelve, más aún debe procurar buscar conocer en profundidad sobre lo concerniente a su labor, es por ello que se debe tener en cuenta el aprender a aprender, señalamos ello por cuanto no los trabajadores no cuentan con habilidades para un aprendizaje continuo.
- **Habilidad.** Las actividades en una empresa muchas veces requieren de aplicar el conocimiento a situaciones prácticas, asimismo, también se requieren de realizar acciones de transformación de varios componentes en un producto, en esa medida es que el ser hábil implica lograr resultados satisfactorios en base al conocimiento; requisito que todo trabajador debe demostrar.
- **Juicio.** Un trabajador juicioso es aquel que descompone la realidad, los hechos, las situaciones o el contexto que se da en su centro laboral y en base a ello realiza apreciaciones atinadas, es decir tiene un espíritu crítico, juzga los hechos adecuadamente, pondera con equilibrio y define prioridades.
- **Actitud.** Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial.

c. Funciones del talento humano

Al respecto se dice que las funciones del talento humano son las siguientes:

1. **Función empleo:** Proporciona a la empresa en todo momento el personal necesario, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los procesos de producción con un criterio de rentabilidad económica. Pueden ser aditivos (adicionar personal a la empresa) o sustractivos (disminuir personal de la organización).
2. **Función de administración de personal:** Encargada del manejo burocrático desde que una persona ingresa en la empresa hasta que la abandona.
3. **Función de retribución:** Se trata en conseguir buscar una estructura de salarios que cumpla 3 condiciones: Motivador, internamente equitativo y externamente equitativo.
4. **Función de dirección y desarrollo de RRHH:** Se refiere a la necesidad de que los individuos crezcan dentro de la organización.
5. **Función de relaciones laborales:** Tiene que ver con el tratamiento de conflictos.
6. **Función de servicios sociales:** Consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa para la mejora del clima laboral.

d. Tipos de talento

Dentro de la clasificación hemos podido apreciar muchas percepciones, sin embargo, existe una clasificación que menciona los siguientes: el talento directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor. Es evidente que cada uno de estos talentos requiere cierto tipo específico de capacidades y competencias y en la medida que se muestre, la contribución a las empresas será más productiva.

La literatura nos muestra que el talento innovador y el talento emprendedor son los más importantes, ello se indica por cuanto permite a que las organizaciones empresariales crezcan y se desarrollen notablemente. Cuando encontramos dichos talentos en nuestros trabajadores, podemos ver manifestaciones de innovación y de cambio; situación que siempre es necesaria en la empresa; cabe mencionar que cualquier profesional, independientemente del rol en el que se desenvuelva, ya sea directivo, operativo, comercial, o técnico, puede adoptarlo. Se menciona que los trabajadores que manifiesten estas cualidades, están en la posibilidad de generar valor o añadirlas a la organización empresarial; desafortunadamente son los más escasos en el entorno laboral y son difíciles de permanecer en una empresa que no genera talento organizativo. (Jericó, 2001).

e. Gestión del talento humano.

Vásquez, A. (2008). Afirmó que “la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de

la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional”.

f. Principales teorías de la gestión del talento humano

Mariñez (2004, pág. 54) menciona las principales teorías que sustentan la gestión del talento humano:

- “Perspectiva universal. En este enfoque se acepta como un hecho que algunas prácticas de Recursos Humanos son siempre mejores que otras y que las organizaciones deberían adoptar dichas prácticas. El proceso predictivo es muy sencillo: “el uso de prácticas específicas dará como resultado un mejor desempeño organizacional”.
- Perspectiva contingente. Asume que las políticas y prácticas de Recursos Humanos de una organización, para ser efectivas, deben ser consistentes con otros aspectos de la empresa, uno de los principales factores contingentes es la estrategia (en consecuencia, debe escogerse un modelo estratégico para formularlas predicciones). La predicción implica que las prácticas específicas empleadas y el desempeño organizacional son contingentes con la estrategia que haya escogido la organización.

- **Perspectiva configuración.** Las configuraciones son constructos teóricos que se constituyen en ideales tipo, que no son únicas (múltiples configuraciones de los factores relevantes pueden obtener un máximo desempeño). Las predicciones se basan en el supuesto de que implementando el sistema de empleo escogido se obtendrá un alto desempeño organizacional”.

g. Procesos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009), en su libro “Gestión del Talento Humano” describe 06 procesos:

1. “Procesos para integrar personas. Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.
2. Procesos para organizar a las personas. Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.
3. Procesos para recompensar a las personas. Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

4. Procesos para desarrollar a las personas. Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.
5. Procesos para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.
6. Procesos para auditar a las personas. Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa”.

4. Motivación de los trabajadores

a. Concepto de Motivación

Al respecto existen múltiples y variadas conceptualizaciones, sin embargo, rescatamos el concepto que menciona que la motivación se da como resultado de la relación de las personas con una situación determinada; asimismo la motivación implica una serie de procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realizan las personas para conseguir un objetivo.

La motivación se da por impulsos a adquirir algún bien que sea escaso intangibles, de igual manera se da por los impulsos de enlace por cuanto existe la necesidad de conexión entre personas o grupos, asimismo la motivación se da por impulsos de comprensión cuando queremos satisfacer nuestra curiosidad o dominar el mundo que nos rodea y finalmente también se da por impulsos de defensa.

b. Teorías de motivación

Se basan en el descubrimiento de diversos elementos que inciden en la forma de actuar de las personas; se puede distinguir dos tipos de motivación siendo estas:

- Teorías de contenido; estudian los elementos que motivan a las personas.

Comparación de las teorías de motivación de contenido

Categorías de Maslow (Jerarquías)	Categorías de Alderfer	Necesidades de McClelland	Factor de Herzberg (Jerarquía implícita)
Nivel 1: Necesidades fisiológicas	Necesidades de existencia	Poder	Condiciones de trabajo
Nivel 2: Necesidades de seguridad (materiales) Necesidades de seguridad (impersonales)			Salarios y beneficios Supervisión
Nivel 3: Necesidades de afiliación, amor y necesidades sociales.	Necesidades de relación	Afiliación	Compañeros de trabajo
Nivel 4: Necesidades de autorrealización (retroalimentación por los demás) Autoestimación (Actividades que se confirman a si mismas)	Necesidades De Crecimiento	Logro	Reconocimiento Responsabilidad de proceso
Nivel 5: Autorrealización			Interés del trabajo

- Teorías de proceso; tratan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, cuáles son sus orígenes, etc.

Cabe mencionar que dichas teorías abordan el proceso de motivación que se desarrolla en el puesto, este proceso de motivación estudiado desde las expectativas del trabajador, la finalidad que persigue y la justicia laboral. Dentro de estas teorías destacan:

- ❖ Teoría de la expectativa. Vroom
- ❖ Teoría de la finalidad. Locke
- ❖ Teoría de la equidad o justicia laboral. Adams.
- Otras teorías; En el marco de la motivación laboral también existen otras teorías, dichas teorías son:
 - ❖ Teoría de Katz y Kahn: la motivación del comportamiento organizacional.
 - ❖ Teoría del hombre complejo de Shein.
 - ❖ Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi.
 - ❖ Teoría de Skinner: teoría del reforzamiento
 - ❖ Teoría del logro de metas, la que predomina actualmente.

c. Procesos de la motivación

Existen muchos factores que alientan la motivación, pero cabe entender que lo que motiva a alguien hoy puede que mañana no; sin embargo, la mayor cantidad de teorías consideran que el proceso de motivación está dirigido al logro de metas o la satisfacción de necesidades y en consecuencia por considerarse un proceso, está sigue una secuencia la que se muestra a continuación:

Proceso simple de la motivación



Figura 4. Proceso simple de la motivación. Fuente: Adaptado de Chiavenato (2000). Introducción a la teoría general de la Administración.

d. Satisfacción en el trabajo

Se refiere a la actitud que asume uno respecto al trabajo; la satisfacción debe ser en sí un objetivo propio de la organización, sin embargo, existen muchos elementos o manifestaciones que no logran esta situación, por ejemplo, en un estudio realizado por un conjunto de consultores liderado por el estudioso Manuel Días Aledo en el año 2006, se dieron a conocer algunas manifestaciones desmotivadoras en el trabajo, dichas manifestaciones son:

- Jefes que no son accesibles con facilidad
- Jefes que no escuchan o entienden suficientemente a sus empleados.

- Las iniciativas o sugerencias personales, muchas veces, no son acogidas o atendidas.
- No se valoran positivamente los esfuerzos que el empleado hace, más allá de lo que podría considerarse normal (esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo).
- Poca comunicación verbal y horizontal en la empresa.
- Exceso de presión, por actitudes personales de jefes o mandos intermedios.
- Desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados.
- Falta de información sobre la organización, sus objetivos o su marcha por parte de la Dirección o Jefatura.
- Actuaciones de urgencia o impulsos, con poca planificación.
- Falta de definición de las tareas a realizar por los empleados.
- Escasa información inicial, sobre los puestos de trabajo y tareas a los nuevos empleados.
- Puestos de trabajo mal diseñados, incómodos o poco dotados de elementos necesarios.

2.3. Marco conceptual

- a. **Admisión de personas:** “Procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.”
- b. **Calidad del servicio:** “Para entender el concepto de calidad de servicio se deben conocer primero los conceptos de calidad, servicio y cliente por separado.

Se define calidad como la totalidad de funciones, características o comportamientos de un bien o servicio. No hay calidad que se pueda medir por su apreciación o el análisis de las partes constitutivas de un servicio recibido. Por tanto, la clasificación se hace con carácter integral, es decir, evaluando todas las características, funciones o comportamientos.

Se entiende por servicio a cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no dan lugar a la propiedad de ninguna cosa. En otras palabras, el servicio es una actividad realizada para brindar un beneficio o satisfacer una necesidad. Su producción puede estar vinculada o no con un producto físico”.

- c. **Desarrollo de personas:** “Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad”.
- d. **Efectividad.:** “Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados”.
- e. **Estrategia:** “Al igual que en el caso de la planeación, existen numerosas definiciones de Estrategia. Dado que el origen del concepto es militar, es frecuente el que estas definiciones estén muy enfocadas a este terreno. Ya se mencionó anteriormente que la palabra viene del griego Estrategos, que literalmente significa “un general”. A su vez, las

raíces de esta palabra se encuentran en “ejército” o “jefes del ejército” y “acaudillar”.

Al término griego “stratego” también se le ha dado el significado de “planificar la destrucción de los enemigos en razón del uso eficaz de los recursos” lo cual implica la elaboración de planes y la movilización de recursos con el fin de alcanzar los objetivos”.

- f. **Evaluación de personas:** “Procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa”.
- g. **Gestión del Talento Humano:** “Es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes”.
- h. **Gestión por competencias:** “Es un modelo integral de la Gestión del Talento Humano que contribuye a esta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva”.
- i. **Mantenimiento de personas:** “Procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el

clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, la calidad de vida y las relaciones sindicales”.

- j. **Motivación:** “Orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza el comportamiento. La motivación es a la vez fuente de actividad y dirección de la misma; más o menos conscientemente ejerce una función de control de la actividad orientada hacia un fin”.
- k. **Relaciones:** “Son las relaciones interpersonales de los trabajadores en su área determinada, implica mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, participar en actividades de trabajo en equipo y participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo”.
- l. **Talento:** “Característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización”.
- m. **Talento humano:** “La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerará como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende, la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, 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.

Por lo tanto, la definición de talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Ha: La gestión del talento humano incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

Ho: La gestión del talento humano no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

3.2. Hipótesis Específicas

1) Primera Hipótesis Específica

Ha: La admisión del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Ho: La admisión del personal no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

2) Segunda Hipótesis Específica

Ha: Las capacidades influyen significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Ho: Las capacidades no influyen significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

3) Tercera Hipótesis Específica

Ha: La compensación del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Ho: La compensación del personal no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

3.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

Variable de investigación (X): **Gestión del talento humano**

Chiavenato, I. (2009). “Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Las dimensiones del talento humano son:

- Admisión del personal
- Capacidades

- Compensación de personal

Variable de investigación (Y): **Motivación de los trabajadores**

“Etapa de las acciones de la administración de personal cuyo objetivo fundamental es inducir en los trabajadores de la administración pública actitudes y comportamientos que al mismo tiempo que propicien una mayor identificación con los objetivos y metas de las instituciones, mejoren el desempeño de su trabajo, a fin de que contribuyan a la satisfacción de sus expectativas laborales, a la promoción de su desarrollo y superación personal y a una vida atractiva al finalizar sus actividades en el trabajo”.

- Existencia laboral
- Relación laboral
- Crecimiento laboral

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DE INVESTIGACIÓN 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	“Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” Chiavenato, I. (2009).	La gestión del talento humano está en función de la admisión del personal más las capacidades y la compensación del personal.	1. Admisión del personal 2. Capacidades 3. Compensación del personal	1.1. Realiza la incorporación de manera frecuente. 1.2. Realiza la selección del personal de manera idónea. 1.3. Ejecuta la inducción de manera frecuente. 2.1. Demuestra frecuentemente conocimientos dentro del área laboral. 2.2. Muestra habilidades para el ejercicio de sus funciones. 2.3. Posee actitudes favorables en su ámbito laboral. 3.1. Acepta la remuneración percibida. 3.2. Demuestra motivación permanente. 3.3. Tiene planes de carrera dentro de su ejercicio laboral.	ORDINAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">VARIABLE DE INVESTIGACIÓN 2</p> <p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES</p>	<p>Etapa de las acciones de la administración de personal cuyo objetivo fundamental es inducir en los trabajadores de la administración pública actitudes y comportamientos que al mismo tiempo que propicien una mayor identificación con los objetivos y metas de las instituciones, mejoren el desempeño de su trabajo, a fin de que contribuyan a la satisfacción de sus expectativas laborales, a la promoción de su desarrollo y superación personal y a una vida atractiva al finalizar sus actividades en el trabajo.</p>	<p>La motivación de los trabajadores está en función de la existencia laboral más la relación laboral y el crecimiento laboral.</p>	<p>1. Existencia laboral.</p> <p>2. Relación laboral.</p> <p>3. Crecimiento laboral.</p>	<p>1.1. Demuestra motivación ante los funcionarios</p> <p>1.2. Tiene animo las personas que trabajan.</p> <p>1.3. Posee programas de salud que lo mantienen seguros.</p> <p>1.4. Se entrega beneficios económicos y sociales en la institución.</p> <p>1.5. Demuestra estabilidad y seguridad en su trabajo.</p> <p>2.1. Demuestran frecuentemente información laboral.</p> <p>2.2. Se convence del vínculo laboral.</p> <p>2.3. Tiene resistencia al cambio.</p> <p>2.4. Demuestra tolerancia de manera frecuente.</p> <p>3.1. Otorgan oportunidades a los trabajadores.</p> <p>3.2. Otorgan reconocimiento a los trabajadores.</p>	<p style="text-align: center;">ORDINAL</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método general utilizado fue el método científico.

Respecto a este método se ha escrito mucho, sin embargo, consideramos atinada la opinión que menciona que dicho método es una gran estrategia ya que nos conduce por un camino riguroso, que cuenta con una

serie de actividades unidas unas con otras y que busca acercarnos hacia la verdad; cada secuencia que se da debe ser consistente y sujeto a una estructura única (Caballero, 2009).

Los métodos específicos que se han utilizado fueron el método analítico y sintético; mientras que en el proceso analítico el fenómeno estudiado se descompone en sus partes estructurales de su sistema y su función es conocer parte por parte y separadamente el fenómeno estudiado; en la síntesis se recompone las partes conocidas del fenómeno para formar un todo.

También se utilizó los métodos específicos del descriptivo y el cuantitativo; respecto al método descriptivo se menciona que “es aquella orientación que se centra en responder a la pregunta ¿Cómo es? Una determinada parte de la realidad, que es objeto del estudio” (Caballero, 2009, p. 127). Asumimos que el método descriptivo se utiliza cuando damos a conocer las particularidades y las características de la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Por otro lado, respecto al método específico cuantitativo decimos que:

“Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”. (Angulo, 2011, p. 115)

En tal sentido, decimos que empleamos el método cuantitativo ya que realizamos mediciones cuyos datos numéricos nos permitió realizar la contrastación estadística de las hipótesis.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación se enmarca dentro de la investigación aplicada, al respecto se manifiesta:

“La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, que como ya se dijo requiere de un marco teórico. En la investigación aplicada o empírica, lo que le interesa al investigador, primordialmente, son las consecuencias prácticas.

Esta guarda relación con la anterior, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación pura y se enriquece de ellos. A diferencia de la pura, ésta persigue fines de aplicación directos e inmediatos. Busca la aplicación sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías. Esta investigación busca conocer para hacer y para actuar” (Oseda y Coris, 2017, p. 78).

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación para el presente estudio es explicativa o causal para (Carrasco Diaz, 2019) “en este nivel el investigador conoce y da a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. Así mismo indaga sobre la relación reciproca o concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando a dar una explicación objetiva, real y científica a aquello

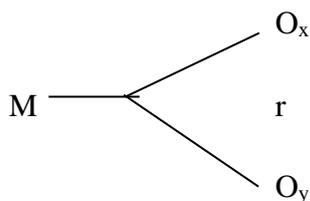
que se desconoce. Necesariamente supone la presencia de dos o más variables.” (p. 42).

4.4. Diseño de la investigación

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). “La investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (P. 152)”

La presente investigación es de diseño no experimental y de corte transversal ya que la recolección de datos se realizará en un solo momento.

Diseño Grafico:



Dónde:

M = Es la muestra de estudio

O_x = Corresponde a la información sobre la “gestión del talento humano”.

O_y = Corresponde a la información sobre la “motivación de los trabajadores”.

r = Representa el valor de la correlación existente entre las variables de estudio.

4.5. Población y muestra

a. Población

La investigación cumple con características de la casuística, en consecuencia, la población está referida al estudio casuístico de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

b. Muestra

Está conformado por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón; para mayor claridad se muestra detalladamente la cantidad trabajadores.

Tabla 3

Relación de la muestra de estudio

Personal por planilla	Cantidad
Empleados nombrados (permanentes)	15
Empleados contratados permanentes	20
Empleados contratados a plazo fijo	17
Obreros permanentes	33
Obreros contratados	24
Personal CAS administrativo	13
Personal CAS serenos y policías municipales	20
Total	142

En tal sentido la muestra lo conforman 142 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

c. Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico, al respecto Mejía (2005) manifiesta:

“Cuando el investigador, por las características de su estudio, necesita incorporar en la muestra a sujetos que posee las

características deseadas por él, no es posible emplear el muestreo probabilístico, sino un tipo de muestreo completamente distinto”(p. 115).

Completando la idea, el autor también señala:

“Este es un tipo de muestreo en el que la probabilidad no es imprescindible y, por el contrario, es necesario identificar a los sujetos de la muestra con criterios intencionados, es decir, identificando a los sujetos de la muestra en base a criterios previamente establecidos” (p.115).

➤ **Criterio de inclusión**

Se tomó en cuenta lo siguiente:

- ✓ Por ser un estudio de caso, se incluye solo a la Municipalidad Distrital de San Ramón.
- ✓ Se consideró a los trabajadores registrados formalmente, cuya asistencia es regular.

➤ **Criterio de exclusión**

Los criterios de exclusión son

- ✓ No se considera a Municipalidades cercanas al distrito.
- ✓ Se excluye a trabajadores que no estén registrados formalmente.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

a) Análisis documental:

b) Encuesta

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento competente para el análisis documental es la ficha de análisis de contenido.

De igual manera el instrumento que compete a la encuesta es el cuestionario.

➤ Confiabilidad del instrumento

El análisis de confiabilidad nos permitió determinar la consistencia interna del instrumento; por consiguiente, para obtener un valor consistente se procedió con el análisis del coeficiente alfa de Cronbach cuyo resultado se adjunta en los anexos.

➤ Validez del instrumento

La validez se determinó mediante el juicio de expertos.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para lograr los objetivos planteados en esta investigación, la información obtenida a través de los instrumentos respectivos, se ordenaron con ayuda del programa informático SPSS, en la que se aplicó la estadística

descriptiva; asimismo, se trabajó con la estadística inferencial por cuanto se empleó la rho de Spearman para corroborar las hipótesis.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética de investigación según el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, ciñendo los siguientes principios:

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.
- Consentimiento informado y expreso.
- Beneficencia y no maleficencia.
- Protección del medio ambiente y el respeto de la biodiversidad.
- Responsabilidad.
- Veracidad.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente trabajo.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

A. Presentación de resultados

Teniendo en cuenta las respuestas admitidas por los encuestados, y tomando en consideración los puntajes específicos para cada dimensión de ambas variables, se elaboró la siguiente tabla de distribución de frecuencias.

Tabla 4

Distribución de Frecuencias

N°	DIMENSIÓN	REACTIVOS	SIEMPRE		MUCHAS VECES		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
			fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											
1	ADMISIÓN DEL PERSONAL	¿En la municipalidad se realiza la incorporación del personal de manera frecuente?	29	20.0	48	34.0	40	28.0	25	18.0	142
2		¿La selección del personal se realiza utilizando procedimientos idóneos?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
3		¿En la Municipalidad la selección del personal prevalece criterios técnicos?	23	16.0	32	23.0	52	37.0	35	25.0	142
4		¿En la municipalidad se ejecuta la inducción del personal de manera recurrente?	24	17.0	40	28.0	50	35.0	28	20.0	142

5	CAPACIDADES	¿En la municipalidad se demuestra frecuentemente conocimientos dentro del área en la que labora?	31	22.0	17	12.0	86	61.0	8	6.0	142
6		¿Los conocimientos que posee el personal frecuentemente son actualizados?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
7		¿En la municipalidad, el personal muestra habilidades para el ejercicio de sus funciones?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
8		¿Frecuentemente el personal posee actitudes favorables en el ámbito en que se desenvuelve?	29	20.0	48	34.0	40	28.0	25	18.0	142
9	COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	¿El personal de la municipalidad, acepta la remuneración percibida?	26	18.0	48	34.0	40	28.0	28	20.0	142
10		¿En la municipalidad con qué frecuencia los trabajadores muestran estar motivados?	22	15.0	32	23.0	52	37.0	36	25.0	142
11		¿Los funcionarios contribuyen a generar motivación en los trabajadores?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
12		¿Los trabajadores tienen planes de carrera dentro de su ámbito laboral?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142

MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES											
1	EXISTENCIA LABORAL	¿El personal de la municipalidad, denota motivación ante los funcionarios?	29	20.0	48	34.0	40	28.0	25	18.0	142
2		¿Los trabajadores demuestran estar con ánimo en el ejercicio de sus funciones?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
3		¿En la Municipalidad existe programas de salud que mantienen seguros a los trabajadores?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
4		¿En la municipalidad se da beneficios económicos y sociales para los trabajadores?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
5		¿La Municipalidad demuestra estabilidad y seguridad a sus trabajadores?	23	16.0	32	23.0	52	37.0	35	25.0	142
6	RELACIÓN LABORAL	¿En la municipalidad existe información laboral?	24	17.0	40	28.0	50	35.0	28	20.0	142
7		¿La municipalidad demuestra preocupación por el vínculo laboral de los trabajadores?	31	22.0	17	12.0	86	61.0	8	6.0	142
8		¿Ante los cambios institucionales, los trabajadores de la municipalidad contribuyen al cambio?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142

9		¿Los trabajadores de la municipalidad, ante diferentes situaciones demuestran tolerancia?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
10	CRECIMIENTO LABORAL	¿En la municipalidad existe oportunidades de mejora laboral?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
11		¿Las oportunidades laborales permite el crecimiento del trabajador?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142
12		¿En la municipalidad, existe reconocimiento a los trabajadores por el desempeño de sus funciones?	25	18.0	40	28.0	49	35.0	28	20.0	142

B. Análisis de resultados

Para el efecto se efectuó un análisis por cada variable y teniendo en cuenta sus respectivas dimensiones.

1. Respecto a la variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

a. Dimensión: Admisión del personal

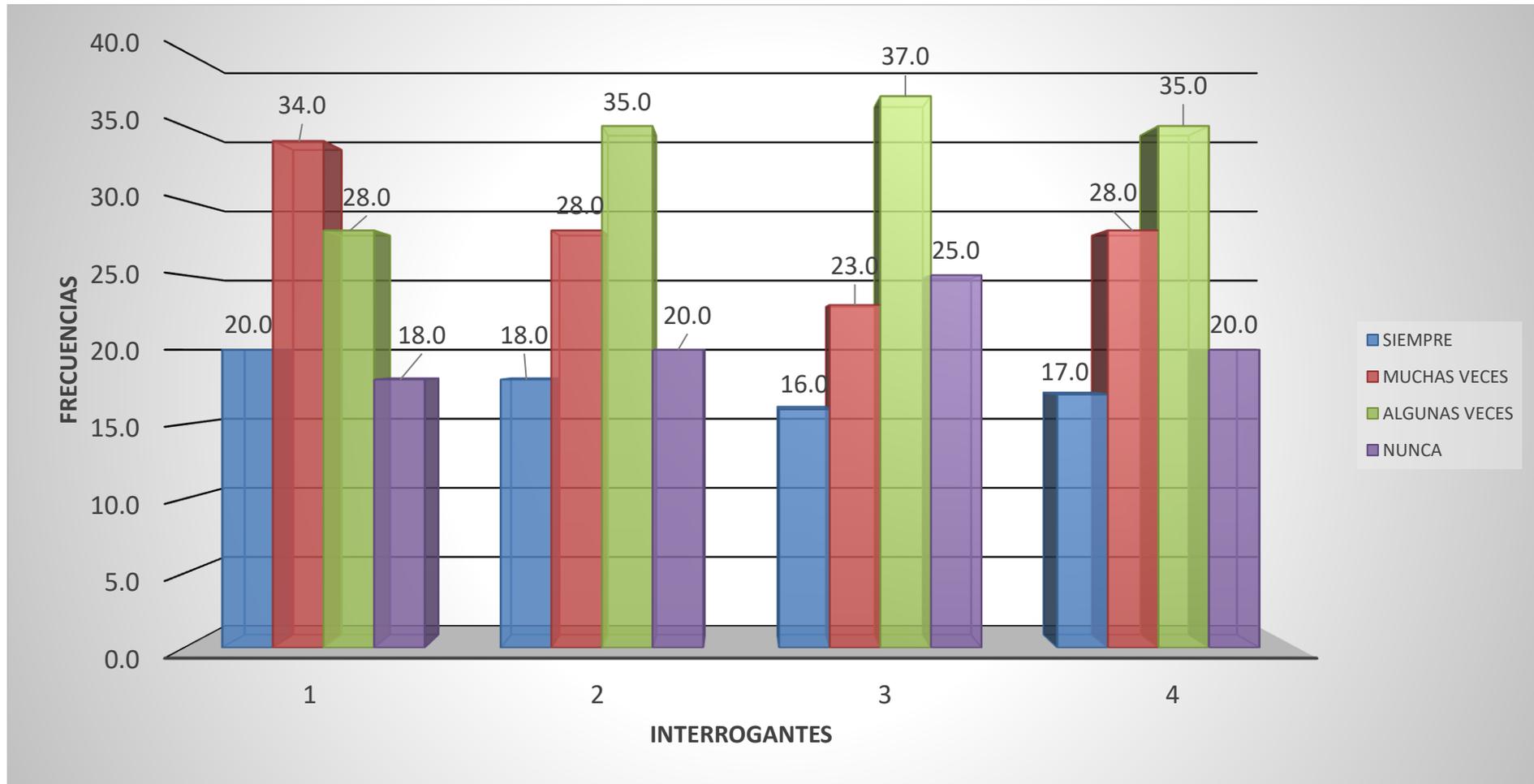
Respecto a esta dimensión podemos destacar que la gran mayoría de trabajadores de la Municipalidad frecuentemente concibe al proceso de admisión como favorable, por ejemplo, un acumulado del 75% de encuestados de alguna manera considera recurrente la incorporación del personal; por otro lado, sólo un reducido 20% de trabajadores opinó que nunca la selección del personal se haya realizado de manera idónea, asimismo, para un 25% nunca en la selección del personal prevalezca

criterios técnicos; por otro lado, un reducido 20% opinó que en la municipalidad se haya ejecutado la inducción; como vemos estos porcentajes son reducidos en comparación a la gran mayoría que opinó lo contrario.

Los resultados emitidos pueden ser apreciados en la siguiente figura.

Figura 5

Resultados porcentuales sobre la dimensión Admisión del personal



b. Dimensión: Capacidades

En esta dimensión se tomó en cuenta cuatro interrogantes, en ellas se destaca que solamente un reducido 6% de los trabajadores nunca demostró tener conocimientos dentro del área en el que trabaja, mientras que la mayoría de alguna manera si ha manifestado poseer conocimiento.

Respecto a los conocimientos si son actualizados o no, se aprecia que para el 20% de los trabajadores nunca se manifestó conocimientos actualizados, mientras que para el resto de alguna manera si se dio ello.

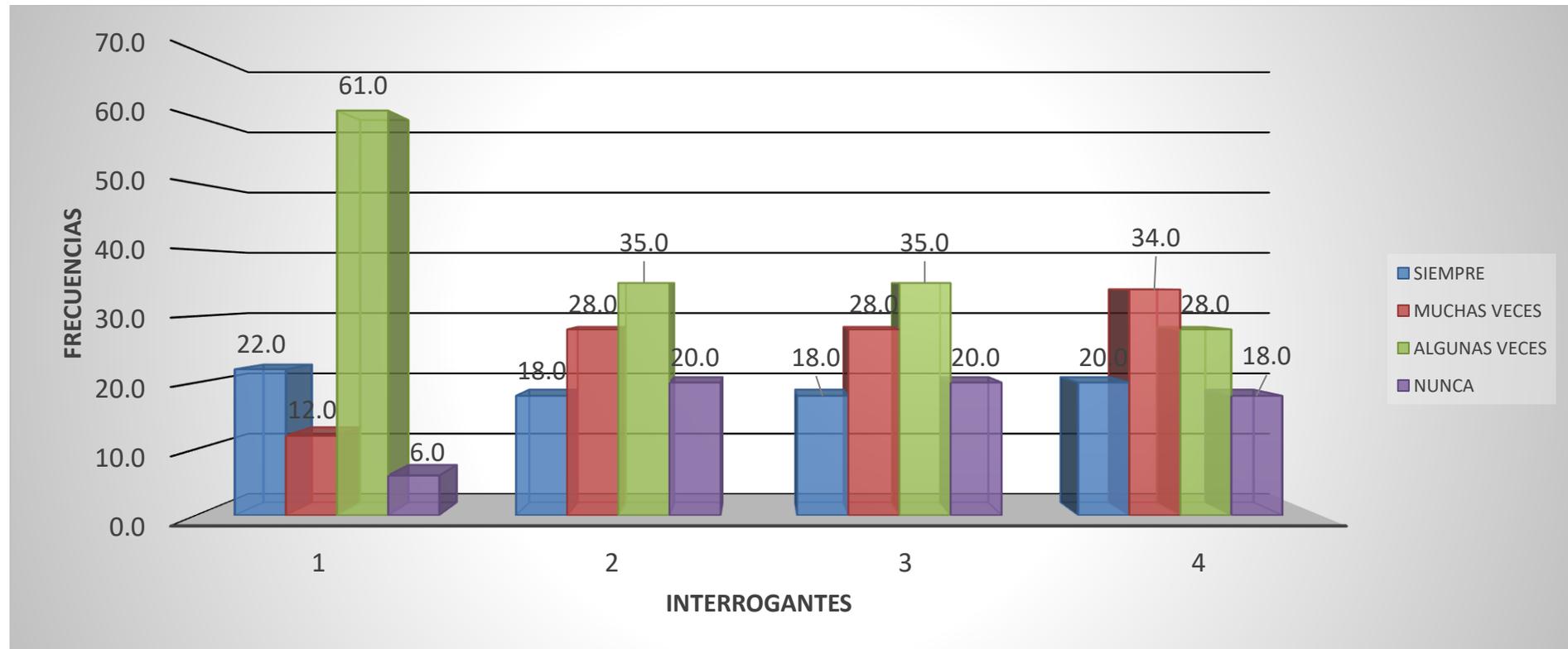
Respecto a las habilidades que muestran los trabajadores, sólo el 20% de los trabajadores mencionó que nunca se mostró habilidades en el puesto laboral, por otro lado, el resto mencionó que de alguna manera si se manifestó habilidades funcionales.

Un aspecto importante dentro de esta dimensión estaba referido a las actitudes de los trabajadores; al respecto el 18% mencionó que nunca manifestó habilidades en el ámbito en que se desempeña por otro lado, la gran mayoría menciona que en distinto momento si se manifestó las habilidades.

Para poder visualizar los resultados de la presente dimensión, a continuación, mostramos una figura conteniendo los resultados porcentuales por cada reactivo.

Figura 6

Resultados porcentuales sobre la dimensión Capacidades



c. Dimensión: Compensación del personal

La tercera dimensión de la variable gestión del talento humano lo constituye la compensación del personal; al respecto se resalta los siguientes resultados.

Solamente un reducido 20% de los trabajadores manifestó que nunca se dio la aceptación de la remuneración percibida, mientras que, para la mayoría, la situación es diferente.

Por otro lado, también se apreció que tan solo el 25% de los trabajadores mencionaron que nunca los trabajadores se mostraron motivados; sin embargo, la mayoría opinó lo contrario.

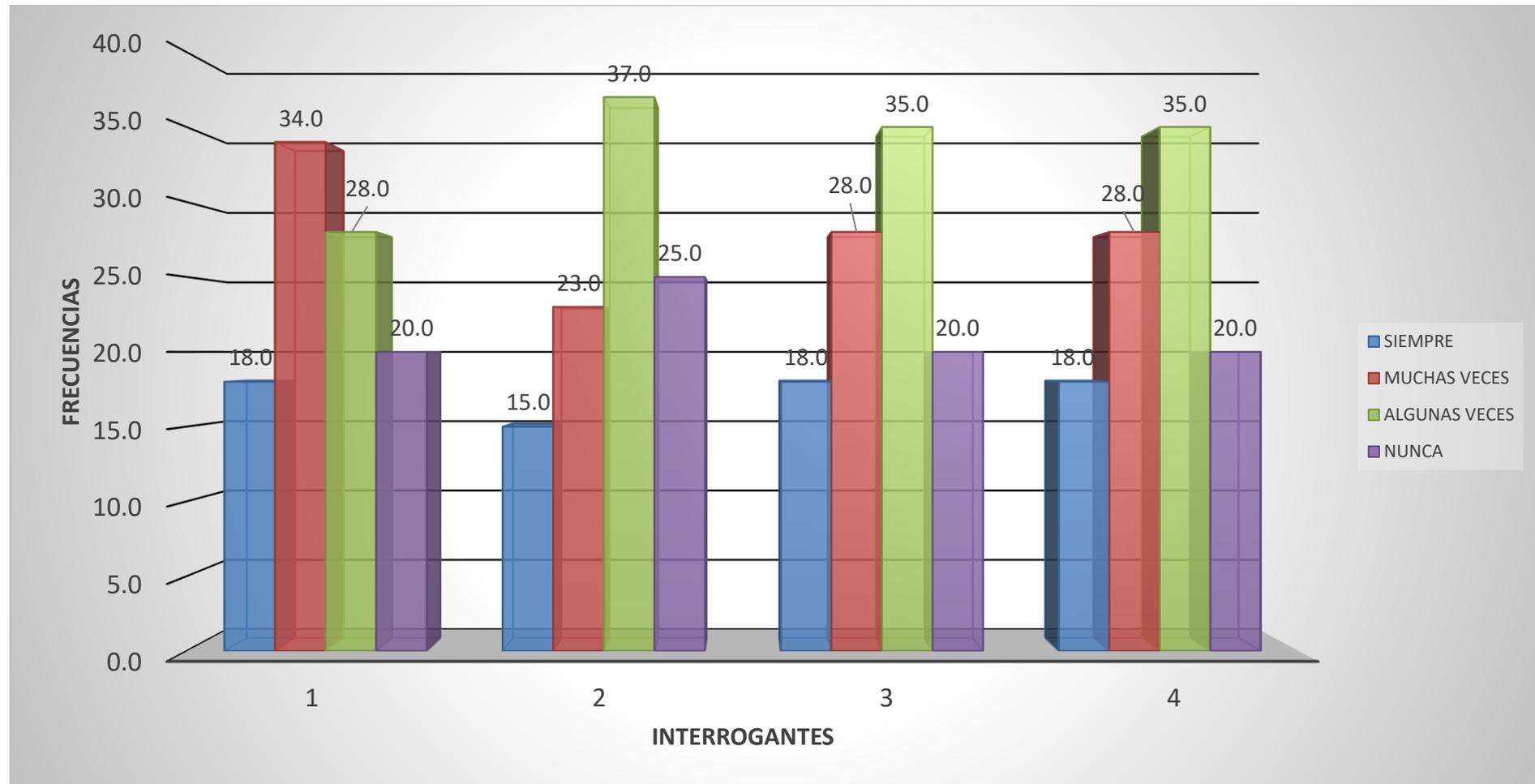
Un aspecto importante de esta dimensión estaba referido a si los funcionarios contribuyeron a generar motivación, al respecto el 20% de los trabajadores opino que nunca se dio ello, mientras tanto el resto de los trabajadores consideró que en algún momento los funcionarios contribuyeron.

Para el 20% de los trabajadores nunca han tenido planes de carrera; sin embargo, la mayoría tuvo opinión variada y diferente a la mencionada.

Finalmente, para poder tener una visualización más amplia, se muestra a continuación la siguiente figura con los resultados porcentuales.

Figura 7

Resultados porcentuales sobre la dimensión Compensación del personal



2. Respecto a la variable: MOTIVACION

a. Dimensión: Existencia laboral

La existencia laboral constituye uno de los principales componentes de la motivación, respecto a dicha dimensión podemos apreciar en los resultados que un reducido 18% de los trabajadores opino que nunca el personal de la municipalidad haya denotado motivación; sin embargo, la gran mayoría opinó de diferente manera.

Asimismo, existe un reducido 20% de los trabajadores que mencionó que nunca los trabajadores demostraron estar animados en el ejercicio de sus funciones; sin embargo, la gran mayoría opinó lo contrario.

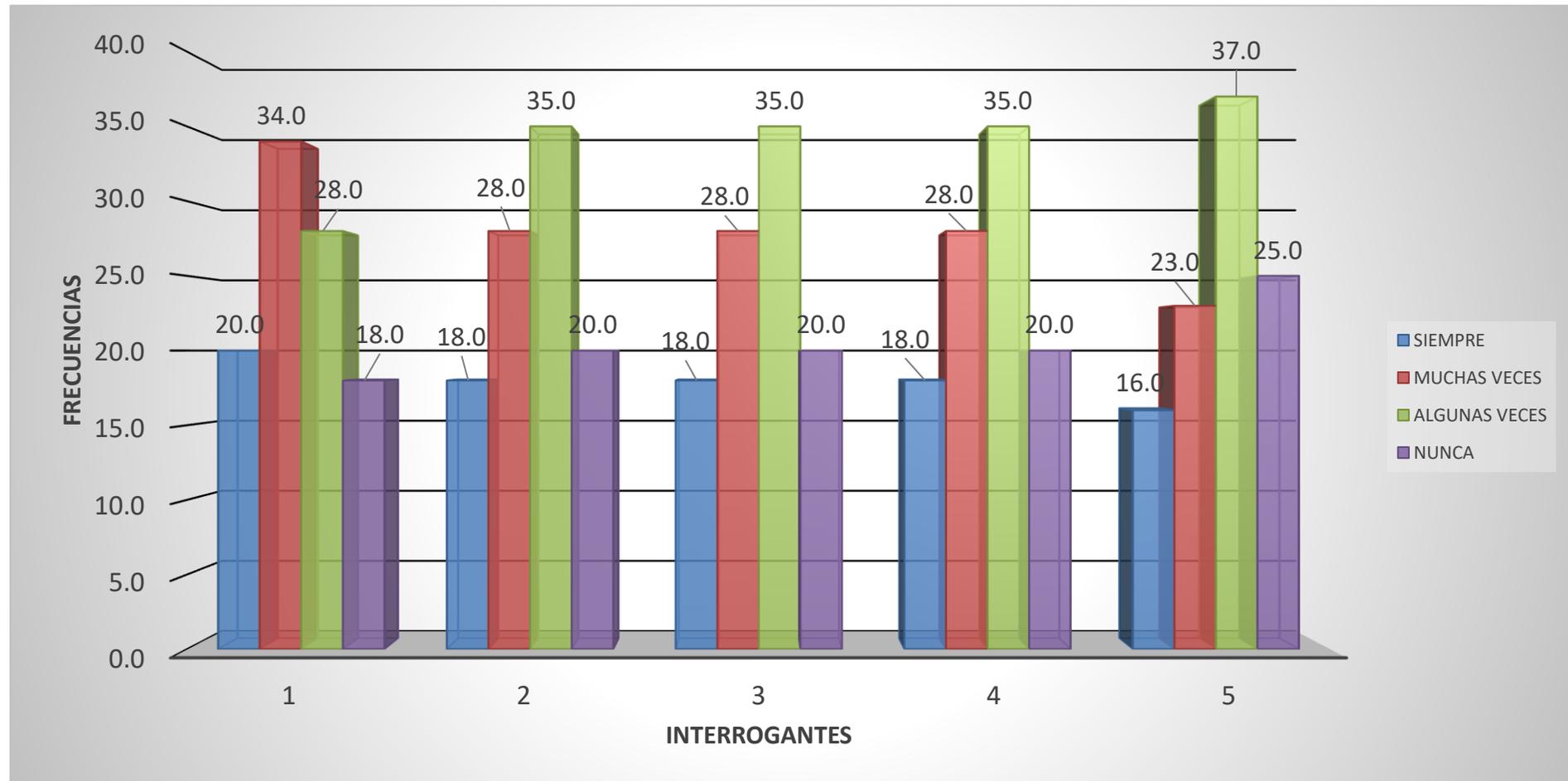
Cuando hablamos de existencia laboral tenemos que tener en cuenta si existió algunos programas que contribuyan a la salud de los trabajadores, al respecto sólo el 20% de los trabajadores negó esta situación, mientras que por otro lado la mayoría de los trabajadores opinaron de manera contraria.

La siguiente interrogante está referido a los beneficios económicos y sociales para los trabajadores; al respecto un reducido 20% de los trabajadores mencionaron que nunca se dio beneficios económicos ni sociales; sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores tuvo opinión variada y opuesta a lo mencionado.

Respecto a la seguridad y estabilidad de los trabajadores de la Municipalidad, un reducido 25% de ellos indicaron que nunca se ha demostrado estabilidad y seguridad; sin embargo, la gran mayoría opinó de manera diferente.

Figura 8

Resultados porcentuales sobre la dimensión Existencia laboral



b. Dimensión: Relación laboral

Al referirnos a esta segunda dimensión pudimos apreciar en los resultados que un reducido 20% menciona que nunca existe en la municipalidad información laboral; sin embargo, la mayoría opinó de diferente manera.

Asimismo, al referirnos a la preocupación por el vínculo laboral, el 6% de los trabajadores menciona que nunca la municipalidad se preocupó por el vínculo laboral; sin embargo, la opinión de la mayoría de encuestados difirió opuestamente a lo referido.

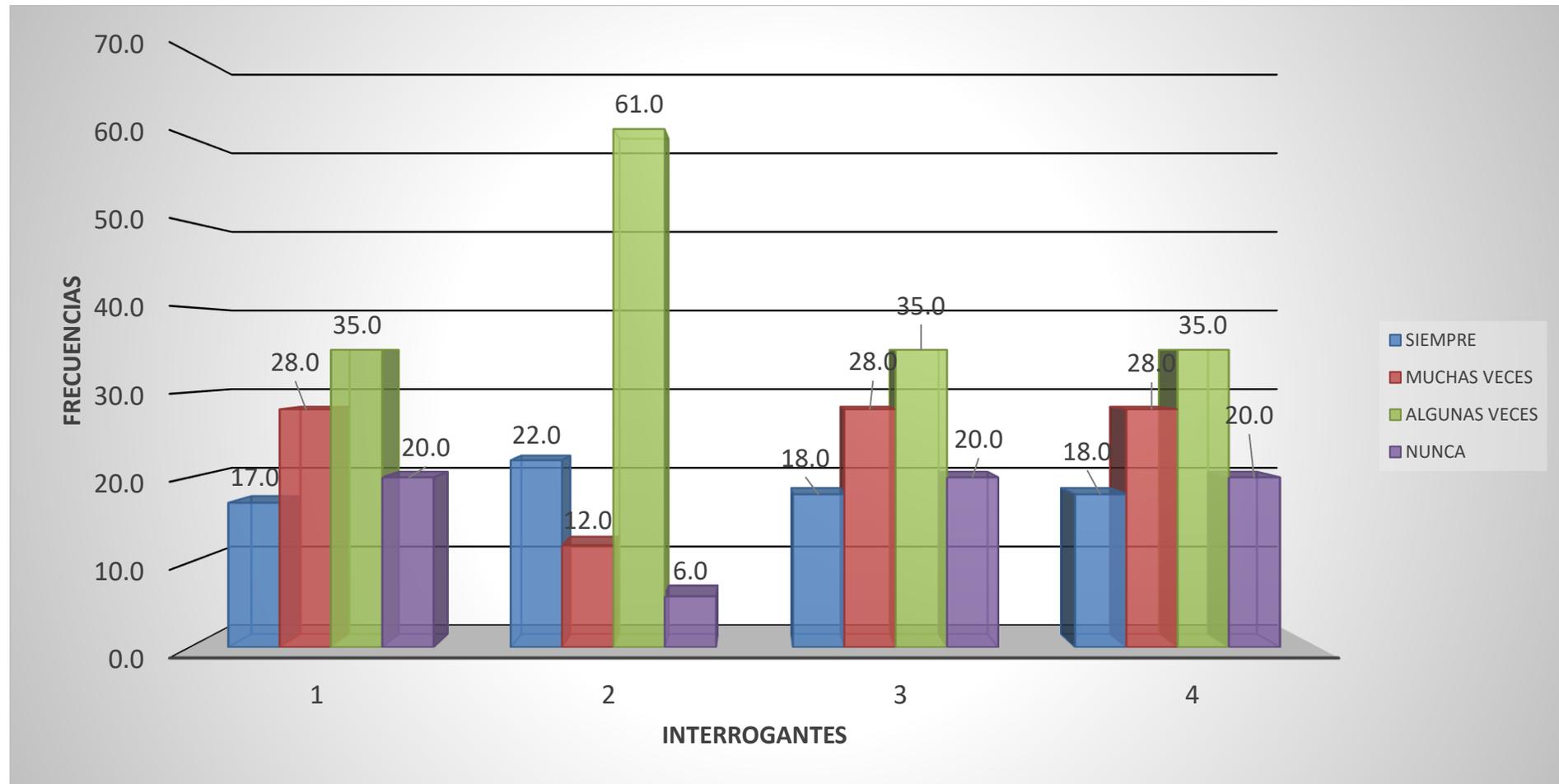
Para el 20% de los trabajadores nunca los trabajadores han contribuido al cambio; sin embargo, la mayoría tuvo opinión diferente.

Respecto a esta dimensión es interesante saber que el 20% de los trabajadores opinó que nunca los trabajadores de las diferentes áreas mostraron tolerancia ante diferentes situaciones; al respecto la gran mayoría difirió de dicha respuesta.

Para tener una mirada más amplia damos a conocer la siguiente figura que contempla los resultados porcentuales por cada una de las respuestas.

Figura 9

Resultados porcentuales sobre la dimensión Relación laboral



c. Dimensión: Crecimiento laboral

Finalmente, una de las dimensiones de la motivación de los trabajadores es el crecimiento laboral, al respecto es interesante apreciar los siguientes resultados.

Se aprecia que un reducido 20% de encuestados menciono que nunca en la municipalidad haya existido oportunidades de mejora laboral; sin embargo, la mayoría tuvo opinión diferente por cuanto manifestó que en algún momento se dio oportunidades a los trabajadores.

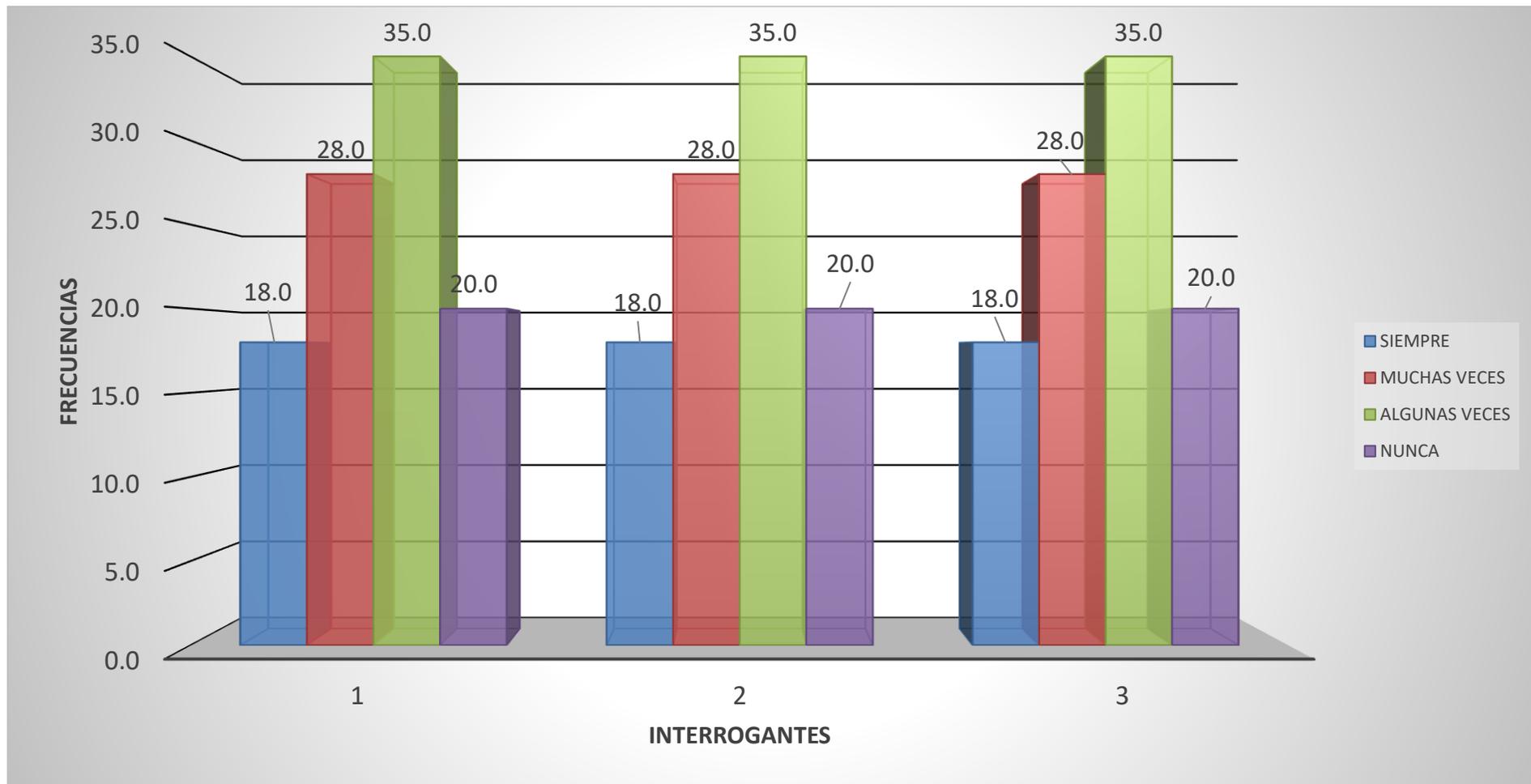
Por otro lado, también se observó en los resultados que para un 20% de los encuestados nunca las oportunidades hayan permitido el crecimiento del trabajador; sin embargo, para la gran mayoría tal afirmación no fue la correcta.

Finalmente, un aspecto a considerar estaba referido al reconocimiento de los trabajadores por su desempeño; al respecto el 20% de los trabajadores opino que nunca hubo reconocimiento alguno, mientras que la gran mayoría mencionó que en algún momento si se dio ello.

Finalizamos el análisis de los resultados dando a conocer la siguiente figura que contempla los resultados porcentuales por cada una de las preguntas formuladas para la última dimensión de la variable motivación de los trabajadores.

Figura 10

Resultados porcentuales sobre la dimensión Crecimiento laboral



5.2. Contratación de hipótesis

Nuestra investigación para la contratación de la hipótesis ha tenido en cuenta los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos; de igual manera resaltamos que la prueba de ha seguido razones metodológicas, razón por la cual se ha realizado en primer lugar las pruebas de las hipótesis específicas y posteriormente la prueba de la hipótesis general, en este proceso se ha considerado, en primer lugar la naturaleza de las variables estudiadas, el comportamiento de los datos así como las características metodológicas, criterios que se han tenido en consideración para aplicar la χ^2 .

A. Prueba de la primera hipótesis específica

- **Planteamiento de la hipótesis:**

En este punto, es necesario dar a conocer la primera hipótesis específica, dicha hipótesis se enuncio en los siguientes términos:

Ha: La admisión del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Ho: La admisión del personal no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

$$H_o : \rho_s = 0$$

- **Nivel de significancia:**

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

- **Estadístico de prueba:**

El estadístico fue la prueba Chi cuadrada (χ^2), para hallar el valor de Chi, introducimos el conjunto de valores en el SPSS, obtenidos en la recolección de datos del instrumento aplicado, el programa estadístico nos muestra en primer lugar la tabla de contingencia de la dimensión admisión del personal y la variable Motivación de los trabajadores, para luego mostrarnos la tabla de la prueba de Chi.

Tabla 5

Tabla cruzada de admisión del personal – Motivación de los trabajadores

		MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES				Total	
		Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre		
Admisión del personal	Nunca	Recuento	13	0	0	0	13
		Recuento esperado	2,0	4,9	4,0	2,0	13,0
		% del total	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%	9,2%
	Algunas veces	Recuento	9	44	9	0	62
		Recuento esperado	9,6	23,6	19,2	9,6	62,0
		% del total	6,3%	31,0%	6,3%	0,0%	43,7%
	Muchas veces	Recuento	0	10	34	0	44
		Recuento esperado	6,8	16,7	13,6	6,8	44,0
		% del total	0,0%	7,0%	23,9%	0,0%	31,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	22	23
		Recuento esperado	3,6	8,7	7,1	3,6	23,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,7%	15,5%	16,2%
Total	Recuento	22	54	44	22	142	
	Recuento esperado	22,0	54,0	44,0	22,0	142,0	
	% del total	15,5%	38,0%	31,0%	15,5%	100,0%	

Tabla 6

Prueba de chi-cuadrado de la primera hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	263,402 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	216,577	9	,000
Asociación lineal por lineal	109,206	1	,000
N de casos válidos	142		

a. 6 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,01.

- **Lectura del p valor:**

Podemos apreciar que el $p < 0,05$.

- **Regla de decisión:**

Si $p < \alpha$ aceptamos la hipótesis alterna

Si $p > \alpha$ aceptamos la hipótesis nula

- **Conclusión estadística:**

Con un 95% de confianza se concluye que existe una incidencia significativa en dicha relación, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y llegamos a aceptar la hipótesis alterna.

Ha: La admisión del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

B. Prueba de la segunda hipótesis específica

- **Planteamiento de la hipótesis:**

En este acápite es necesario dar a conocer la segunda hipótesis específica, dicha proposición esta enunciado en los siguientes términos:

Ha: Las capacidades influyen significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

Ho: Las capacidades no influyen significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

$$Ho : \rho_s = 0$$

- **Nivel de significancia:**

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

▪ **Estadístico de prueba:**

El estadístico fue la prueba Chi cuadrada (χ^2), para hallar el valor de Chi, introducimos el conjunto de valores en el SPSS, obtenidos en la recolección de datos del instrumento aplicado, el programa estadístico nos muestra en primer lugar la tabla de contingencia de la dimensión capacidades y la variable Motivación de los trabajadores, para luego mostrarnos la tabla de la prueba de Chi.

Tabla 7

Tabla cruzada Capacidades - Motivación de los trabajadores

			MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES				Total
			Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	
Capacidades	Nunca	Recuento	12	0	0	0	12
		Recuento esperado	1,9	4,6	3,7	1,9	12,0
		% del total	8,5%	0,0%	0,0%	0,0%	8,5%
	Algunas veces	Recuento	10	42	0	0	52
		Recuento esperado	8,1	19,8	16,1	8,1	52,0
		% del total	7,0%	29,6%	0,0%	0,0%	36,6%
	Muchas veces	Recuento	0	12	41	13	66
		Recuento esperado	10,2	25,1	20,5	10,2	66,0
		% del total	0,0%	8,5%	28,9%	9,2%	46,5%
	Siempre	Recuento	0	0	3	9	12
		Recuento esperado	1,9	4,6	3,7	1,9	12,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	6,3%	8,5%
Total	Recuento	22	54	44	22	142	
	Recuento esperado	22,0	54,0	44,0	22,0	142,0	
	% del total	15,5%	38,0%	31,0%	15,5%	100,0%	

Tabla 8

Prueba de chi-cuadrado de la segunda hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	187,523 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	185,020	9	,000
Asociación lineal por lineal	98,748	1	,000
N de casos válidos	142		

- **Lectura del p valor:**

Podemos apreciar que el $p < 0,05$.

- **Regla de decisión:**

Si $p < \alpha$ aceptamos la hipótesis alterna

Si $p > \alpha$ aceptamos la hipótesis nula

- **Conclusión estadística:**

Con un 95% de confianza se concluye que existe una influencia significativa en dicha relación, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y llegamos a aceptar la hipótesis alterna.

Ha: Las capacidades influyen significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

C. Prueba de la tercera hipótesis específica

- **Planteamiento de la hipótesis:**

La hipótesis planteada menciona:

Ha: La compensación del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

Ho: La compensación del personal no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

$$Ho : \rho_s = 0$$

- **Nivel de significancia:**

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

- **Estadístico de prueba:**

El estadístico fue la prueba Chi cuadrada (χ^2), para hallar el valor de Chi, introducimos el conjunto de valores en el SPSS, obtenidos en la recolección de datos del instrumento aplicado, el programa estadístico nos muestra en primer lugar la tabla de contingencia de la dimensión compensación del personal y la variable Motivación de los trabajadores, para luego mostrarnos la tabla de la prueba de Chi.

Tabla 9

Tabla cruzada Compensación del personal -Motivación de los trabajadores

			MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES				Total
			Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	
Compensación del personal	Nunca	Recuento	14	0	0	0	14
		Recuento esperado	2,2	5,3	4,3	2,2	14,0
		% del total	9,9%	0,0%	0,0%	0,0%	9,9%
	Algunas veces	Recuento	8	44	10	0	62
		Recuento esperado	9,6	23,6	19,2	9,6	62,0
		% del total	5,6%	31,0%	7,0%	0,0%	43,7%
	Muchas veces	Recuento	0	10	33	1	44
		Recuento esperado	6,8	16,7	13,6	6,8	44,0
		% del total	0,0%	7,0%	23,2%	0,7%	31,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	21	22
		Recuento esperado	3,4	8,4	6,8	3,4	22,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,7%	14,8%	15,5%
Total	Recuento	22	54	44	22	142	
	Recuento esperado	22,0	54,0	44,0	22,0	142,0	
	% del total	15,5%	38,0%	31,0%	15,5%	100,0%	

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado de la tercera hipótesis específica

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	257,873 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	207,868	9	,000
Asociación lineal por lineal	107,712	1	,000
N de casos válidos	142		

- **Lectura del p valor:**

Podemos apreciar que el $p < 0,05$.

- **Regla de decisión:**

Si $p < \alpha$ aceptamos la hipótesis alterna

Si $p > \alpha$ aceptamos la hipótesis nula

- **Conclusión estadística:**

Con un 95% de confianza se concluye que existe una incidencia significativa en dicha relación, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y llegamos a aceptar la hipótesis alterna.

Ha: La compensación del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

D. Prueba de la hipótesis general

- **Planteamiento de la hipótesis:**

En este acápite es necesario dar a conocer la hipótesis general, dicha proposición esta enunciado en los siguientes términos:

Ha: La gestión del talento humano incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

Ho: La gestión del talento humano no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

$$Ho : \rho_s = 0$$

- **Nivel de significancia:**

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

▪ **Estadístico de prueba:**

El estadístico fue la prueba Chi cuadrada (χ^2), para hallar el valor de Chi, introducimos el conjunto de valores en el SPSS, obtenidos en la recolección de datos del instrumento aplicado, el programa estadístico nos muestra en primer lugar la tabla de contingencia de la variable gestión del talento humano y la variable Motivación de los trabajadores, para luego mostrarnos la tabla de la prueba de Chi.

Tabla 11

Tabla cruzada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO -MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

		MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES				Total	
		Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Nunca	Recuento	17	0	0	0	17
		Recuento esperado	2,6	6,5	5,3	2,6	17,0
		% del total	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	Algunas veces	Recuento	5	47	9	0	61
		Recuento esperado	9,5	23,2	18,9	9,5	61,0
		% del total	3,5%	33,1%	6,3%	0,0%	43,0%
	Muchas veces	Recuento	0	7	35	13	55
		Recuento esperado	8,5	20,9	17,0	8,5	55,0
		% del total	0,0%	4,9%	24,6%	9,2%	38,7%
	Siempre	Recuento	0	0	0	9	9
		Recuento esperado	1,4	3,4	2,8	1,4	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	22	54	44	22	142	
	Recuento esperado	22,0	54,0	44,0	22,0	142,0	
	% del total	15,5%	38,0%	31,0%	15,5%	100,0%	

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	222,032 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	189,655	9	,000
Asociación lineal por lineal	102,988	1	,000
N de casos válidos	142		

- **Lectura del p valor:**

Podemos apreciar que el $p < 0,05$.

- **Regla de decisión:**

Si $p < \alpha$ aceptamos la hipótesis alterna

Si $p > \alpha$ aceptamos la hipótesis nula

- **Conclusión estadística:**

Con un 95% de confianza se concluye que existe una incidencia significativa en dicha relación, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y llegamos a aceptar la hipótesis alterna.

Ha: La gestión del talento humano incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados se aprecia que respecto a la primera variable referido a la gestión del talento humano, se ha contemplado tres dimensiones o componentes, siendo la primera la dimensión admisión del personal; al respecto la gran mayoría opina que en algún momento, es decir algunas refirieron siempre, otros muchas veces o en su defecto algunas veces en la Municipalidad se mostró procedimientos idóneos de selección con criterios técnicos; dichos resultados obtenidos en nuestra investigación tienen relación con el trabajo ejecutado por **Pinedo, C., y Quispe, L. (2017)** quienes sostienen que existe correlación positiva respecto a los procesos que maneja la organización en la elección de los trabajadores según la necesidad de requerimiento. Asimismo, los resultados están en concordancia con la teoría de **Chiavenato (2009)** quien sostiene la necesidad de construir talentos, cuidando el capital humano de las organizaciones por cuanto es el componente fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.

Otro componente de la primera variable son las capacidades; al respecto también se demuestra que la gran mayoría concuerda que exista en los trabajadores conocimientos los cuales se hallan actualizados; asimismo, concuerdan que exista habilidades y actitudes favorables; respecto a dichos resultados encontramos concordancia con los resultados en el estudio de **Del Castillo (2017)**, dicho investigador menciona que se manifiesta una relación significativa de los conocimientos así como de las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, afirmación que se corrobora con el resultado del valor de correlación de Spearman.

La tercera dimensión de la variable gestión del talento humano es la compensación del personal; al respecto los resultados mostraron que la gran mayoría de los trabajadores de la Municipalidad aceptan de una u otra manera las remuneraciones obtenidas, así como; mostrar motivación la cuál es coadyuvada por la contribución de los funcionarios que los lleva a tener planes de carrera dentro del municipio. Estos resultados se contradicen con el trabajo de **Suyo (2017)**, dicho investigador concluye que en la Municipalidad Distrital de Maras Urubamba, la gestión del talento humano es poco adecuado debido entre muchos factores a que los procedimientos realizados no contribuyen con la compensación y la capacitación del personal.

Respecto a la variable motivación de los trabajadores, se aprecia que la primera dimensión, es decir respecto a la existencia laboral la mayoría de los trabajadores admiten de una u otra manera de frecuencia que los beneficios económicos y sociales, así como la estabilidad y seguridad y los programas de salud, estén fomentando motivación y ánimo en los trabajadores; Dichos resultados son similares a los resultados obtenidos por **Del Castillo (2017)**, dicho investigador en su trabajo llega a la conclusión que la motivación manifestada en la Municipalidad de Chaclacayo, permite el desempeño laboral de los trabajadores.

La segunda dimensión de la motivación de los trabajadores lo constituye la relación laboral, al respecto los resultados demostraron que la gran mayoría de los trabajadores consideraron que el vínculo laboral favorable coadyuva en el cambio de los trabajadores y a la tolerancia de los mismos, lo que a su vez se complementa con la información existente. Los resultados de nuestra investigación se alinean con el trabajo de **Pinedo, C., y Quispe, L. (2017)**, ellos manifiestan que la mayoría de colaboradores de la empresa Petrex S.A., no desean cambiar de trabajo por cuanto su relación con la empresa es adecuada.

Finalmente, la tercera dimensión es el crecimiento laboral, al respecto los resultados demostraron que los trabajadores en su mayoría conceptúan que tienen oportunidades de mejora continua, de crecimiento y existe reconocimiento al desempeño laboral por parte de la municipalidad.

CONCLUSIONES

1. En concordancia con el primer objetivo específico que menciona analizar la incidencia de la admisión del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón; los resultados de nuestra investigación nos llevan a concluir que existe una incidencia significativa de la admisión del personal con la motivación de los trabajadores, por cuanto el p valor es menor que 0,05, razones que dan sustento a nuestra conclusión.
2. Considerando que el segundo objetivo específico indica determinar la influencia de las capacidades en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.; los resultados hallados en nuestra investigación nos llevan a concluir que existe una influencia significativa entre las capacidades de los trabajadores y la motivación; asumimos la conclusión por cuanto el p valor es menor que 0,05.
3. Teniendo en cuenta que el tercer objetivo específico menciona determinar la incidencia de la compensación del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, los resultados de nuestra investigación nos llevan a admitir que existe una incidencia significativa entre la compensación del personal y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, afirmación que se sustenta por cuanto el valor de $p < 0,05$.

4. Finalmente considerando que el objetivo general busca determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018, llegamos a concluir que efectivamente existe una incidencia significativa de la gestión del talento humano con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, afirmación que se da ya que $p < 0,05$. Dicha conclusión final nos conduce a asumir la congruencia que existe entre la investigación realizada y la teoría de la gestión del talento humano, así como de la motivación de los trabajadores; las cuales una influye en la otra, ya que trabajadores que no sean admitidos de manera adecuada, considerando sus capacidades y comprometiendo la compensación que la municipalidad debe otorgar; no estarán en condición de tener una existencia y relaciones laborales, que le permitan a su vez tener un crecimiento laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la publicación de los resultados ya que nos permite saber que existe una incidencia significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, información que contribuirá a mejorar la gestión del Municipio y permitirá que el estudio sea un referente para que las organizaciones municipales mejoren las relaciones laborales coadyuvando a gestionar el talento humano de los trabajadores.
2. Se recomienda que los gerentes y funcionarios de la Municipalidad promuevan el adiestramiento de los usuarios, para que puedan ser partícipe del cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad distrital.
3. Recomendamos que los egresados y estudiantes de posgrado, desarrollen investigaciones futuras que contribuyan a mejorar y desarrollar la gestión del talento humano de los trabajadores de las diversas organizaciones; no obstante, consideramos que en estas futuras investigaciones se plasme nuevos métodos y nuevos niveles de investigación.
4. Recomendamos finalmente tener mucho cuidado sobre la generalización de los resultados de nuestro trabajo, manifestamos ello ya que los datos y resultados son de una realidad específica; ello nos conduce a tener cuidado en la aplicación correcta de los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albalate, J. (2010). *La participación de los trabajadores en la tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector “auxiliar” del automóvil de Cataluña* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
- Angulo, E. (2011). *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial Sinaloense. Un estudio de caso* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, México.
- Caballero Romero, A. (2009). *Innovaciones en las guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. IIMA - PERÚ: Instituto Metodológico ALEN CARO E.I.R.L.
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cortez, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Criollo, M. (2014). *Propuesta para la creación del Departamento de talento humano en la empresa productos Betoven CIA, LTDA.* (Trabajo de pre grado). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_LA_PRODUCTIVIDAD_DEL_TRABA

JO_DEL_TRABAJADOR_DEL_CONOCIMIENTO/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Edit. Mc Graw Hill. México.
- Damián, L., Ordoñez, D. y Molinari, G. (2007). *Guía para el desarrollo de capacidades*. Lima, Perú: Navarrete.
- Davis, K. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dulio Oseda, G. & Cori Orihuela, S. (2017). *Teoría y práctica de la investigación científica*. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo – Perú.
- Escobar, J. (2017). *La gestión del talento humano y la productividad laboral de la Agroempresa Unión Libre* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstreamg.pdf>
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación Integral para Implantar Modelos de Calidad*. México: Pax México.
- Gaither, N. y. (2000). *Administración de Producción y Operaciones*. México: Internacional Thomson Editores.
- Gómez, E. (2020). *La planeación estratégica como herramienta para incrementar la productividad y sostenibilidad de las empresas. Caso: Grandes empresas del sector de servicios de aseo y mantenimiento de instalaciones en Bogotá* (Tesis de posgrado). Fundación Universidad de América, Bogotá, Colombia.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Quinta edición.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento humano*. Madrid. Printice Hall. Pearson Educación.
- Kootz, H. (2004). *Administración* (11ª ed.). México: Mc Graw Hill.

- Landivar, D. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*. (Trabajo de pre grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. (Trabajo de pos grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Mariñez, J. (2004). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República dominicana: Caso DGII, Banreservas e INFOTEP 2003*. (Tesis de Doctorado): Atlantic International
- Martinez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*. (Trabajo de pre grado). Instituto Politécnico Nacional University.
- Mejía Mejía. (2005). *Metodología de la investigación científica*. UNMSM- Lima.
- Murillo, M. C. (2003). *Cultura Organizacional*. Bogotá Colombia.
- Oseda, D. y Cori, S. (2017). *Teoría y práctica de la investigación científica*. Huancayo , Perú:Compendio Universidad Peruana Los Andes.
- Pinedo, C., y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Trabajo de pre grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Rex, A., Moabi, M., Ramushu, M., Sebola, M. y Allen, S. (2016). *The influence of motivation on labour productivity on building construction projects in south*. Recuperado.de:https://www.researchgate.net/publication/318684596_the_influence_of_motivation_on_labour_productivity_on_building_construction_projects_in_south_africa
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (tesis

para maestría). Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>

Suárez, R., Rodríguez, Y. & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. Doi: <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2147800480/F8D8D1DF89AF4E29PQ/1?accountid=37408>

Suyo, E. (2017). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Maras – Urubamba, 2017* (Trabajo de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú

Sumantha, D. (1990). *Ingeniería y Administración de la Productividad*. México DF: McGraw-Hill.

Vásquez, A. Lara, J. Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela; [citado el 20 de oct 2017]; Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

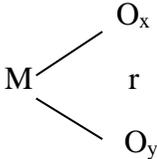
Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 24–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Diseño Metodológico
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo incide la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera la admisión del personal incide en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón? ▪ ¿Cómo las capacidades influyen en la motivación de los trabajadores de la 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar la incidencia de la admisión del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. ▪ Determinar la influencia de las 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Ha: La gestión del talento humano incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018.</p> <p>Ho: La gestión del talento humano no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San</p>	<p>Variable (X)</p> <p>Gestión del Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión del personal • Capacidades • Compensación de personal <p>Variable (Y)</p> <p>Motivación de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia laboral • Relación laboral • Crecimiento laboral 	<p>Método</p> <p>El método general es el método científico; otros métodos específicos empleados son: el analítico – sintético, el descriptivo y el cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>El tipo de investigación realizada se enmarca dentro de la investigación Aplicada.</p> <p>Nivel de la investigación</p>

<p>Municipalidad Distrital de San Ramón?</p> <p>▪ ¿De qué manera la compensación del personal incide en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón ?</p>	<p>capacidades en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>▪ Determinar la incidencia de la compensación del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón .</p>	<p>Ramón en el año 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Primera hipótesis específica</p> <p>H_a: La admisión del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>H_o: La admisión del personal no incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>Segunda hipótesis específica</p> <p>H_a: Las capacidades influyen significativamente</p>		<p>El nivel de investigación es explicativo..</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño de investigación es no experimental cuyo diagrama es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- Ox[O_x] M --- Oy[O_y] r((r)) </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M= Es la muestra de estudio</p> <p>O_x = Representa la información relevante de la variable Gestión del Talento Humano.</p> <p>O_y= Representa información</p>
--	---	--	--	---

		<p>en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>Ho: Las capacidades no influyen significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>Tercera hipótesis específica</p> <p>Ha: La compensación del personal incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>Ho: La compensación del personal no incide significativamente en la motivación de</p>	<p>relevante de la variable Motivación de los trabajadores. r = Representa la correlación existente entre las variables de estudio.</p> <p>Población:</p> <p>La población está referida al estudio casuístico de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra asumida será de 142 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p> <p>Técnicas:</p>
--	--	---	--

		<p>los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental. • Encuesta. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de análisis de contenido. • Cuestionario. <p>Procesamiento de datos: Se procesará los datos con el programa estadístico SPSS.</p> <p>Análisis e Interpretación de datos</p> <p>Se aplicará la estadística descriptiva y la inferencial. La contrastación de la hipótesis se realizará con la Chi cuadrada.</p>
--	--	---	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DE INVESTIGACIÓN 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es la actividad estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales.	La gestión del talento humano está en función de la admisión del personal más las capacidades y la compensación del personal.	1. Admisión del personal 2. Capacidades 3. Compensación del personal	1.1. Realiza la incorporación de manera frecuente. 1.2. Realiza la selección del personal de manera idónea. 1.3. Ejecuta la inducción de manera frecuente. 2.1. Demuestra frecuentemente conocimientos dentro del área laboral. 2.2. Muestra habilidades para el ejercicio de sus funciones. 2.3. Posee actitudes favorables en su ámbito laboral. 3.1. Acepta la remuneración percibida. 3.2. Demuestra motivación permanente. 3.3. Tiene planes de carrera dentro de su ejercicio laboral.	ORDINAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DE INVESTIGACIÓN 2 MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Etapas de las acciones de la administración de personal cuyo objetivo fundamental es inducir en los trabajadores de la administración pública actitudes y comportamientos que al mismo tiempo que propicien una mayor identificación con los objetivos y metas de las instituciones, mejoren el desempeño de su trabajo, a fin de que contribuyan a la satisfacción de sus expectativas laborales, a la promoción de su desarrollo y superación personal y a una vida atractiva al finalizar sus actividades en el trabajo.	La motivación de los trabajadores está en función de la existencia laboral más la relación laboral y el crecimiento laboral.	1. Existencia laboral. 2. Relación laboral. 3. Crecimiento laboral.	1.1. Demuestra motivación ante los funcionarios 1.2. Tiene ánimo las personas que trabajan. 1.3. Posee programas de salud que lo mantienen seguros. 1.4. Se entrega beneficios económicos y sociales en la institución. 1.5. Demuestra estabilidad y seguridad en su trabajo. 2.1. Demuestran frecuentemente información laboral. 2.2. Se convence del vínculo laboral. 2.3. Tiene resistencia al cambio. 2.4. Demuestra tolerancia de manera frecuente. 3.1. Otorgan oportunidades a los trabajadores. 3.2. Otorgan reconocimiento a los trabajadores.	ORDINAL



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.

INSTRUCCIONES: Respetado señor (a) a continuación encontrara Ud. una serie de preguntas con cuatro alternativas, se le solicita responder con la mayor sinceridad a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo.

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. ¿En la municipalidad se realiza la incorporación del personal de manera frecuente?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
2. ¿La selección del personal se realiza utilizando procedimientos idóneos?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
3. ¿En la Municipalidad la selección del personal prevalece criterios técnicos?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
4. ¿En la municipalidad se ejecuta la inducción del personal de manera recurrente?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
5. ¿En la municipalidad se demuestra frecuentemente conocimientos dentro del área en la que labora?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
6. ¿Los conocimientos que posee el personal frecuentemente son actualizados?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre

7. ¿En la municipalidad, el personal muestra habilidades para el ejercicio de sus funciones?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
8. ¿Frecuentemente el personal posee actitudes favorables en el ámbito en que se desenvuelve?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
9. ¿El personal de la municipalidad, acepta la remuneración percibida?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
10. ¿En la municipalidad con qué frecuencia los trabajadores muestran estar motivados?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
11. ¿Los funcionarios contribuyen a generar motivación en los trabajadores?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
12. ¿Los trabajadores tienen planes de carrera dentro de su ámbito laboral?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre

GRACIAS



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.

INSTRUCCIONES: Respetado señor (a) a continuación encontrara Ud. una serie de preguntas con cuatro alternativas, se le solicita responder con la mayor sinceridad a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo.

VARIABLE: MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. ¿El personal de la municipalidad, denota motivación ante los funcionarios?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
2. ¿Los trabajadores demuestran estar con ánimo en el ejercicio de sus funciones?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
3. ¿En la Municipalidad existe programas de salud que mantienen seguros a los trabajadores?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
4. ¿En la municipalidad se da beneficios económicos y sociales para los trabajadores?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
5. ¿La Municipalidad demuestra estabilidad y seguridad a sus trabajadores?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
6. ¿En la municipalidad existe información laboral?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
7. ¿La municipalidad demuestra preocupación por el vínculo laboral de los trabajadores?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre

8. ¿Ante los cambios institucionales, los trabajadores de la municipalidad se muestran resistentes al cambio?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
9. ¿Los trabajadores de la municipalidad, ante diferentes situaciones demuestran tolerancia?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
10. ¿En la municipalidad existe oportunidades de mejora laboral?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
11. ¿Las oportunidades laborales permite el crecimiento del trabajador?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre
12. ¿En la municipalidad, existe reconocimiento a los trabajadores por el desempeño de sus funciones?
 1. Nunca
 2. Algunas veces
 3. Muchas veces
 4. Siempre

GRACIAS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN –
2018.**

AUTOR:

Bach. Hernán Barrera Rojas

Bach. Seila Julisa Villacruz Mercado

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

TÍTULO UNIVERSITARIO:

POSTGRADO:

OTRA FORMACIÓN:

OCUPACIÓN ACTUAL:

FECHA DE LA ENTREVISTA:

Mensaje al especialista:

En la Universidad Peruana Los Andes, se está realizando una investigación dirigida sobre el tema: “**INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.**”. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que el instrumento de la investigación de esta investigación genera los resultados establecidos en los objetivos. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

Indique el grado teniendo en cuenta las siguientes afirmaciones con sus puntajes respectivos: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> Las pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018. 						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación: Analizar la incidencia de la admisión del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. 						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 2 de la investigación: 						

Determinar la influencia de las capacidades en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 3 de la investigación: Determinar la incidencia de la compensación del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón..						

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente		
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

					Evaluación general del cuestionario			
					Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez	de	contenido	del	cuestionario				

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Firma del experto

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN –
2018.**

AUTOR:

Bach. Hernán Barrera Rojas

Bach. Seila Julisa Villacruz Mercado

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

TÍTULO UNIVERSITARIO:

POSTGRADO:

OTRA FORMACIÓN:

OCUPACIÓN ACTUAL:

FECHA DE LA ENTREVISTA:

Mensaje al especialista:

En la Universidad Peruana Los Andes, se está realizando una investigación dirigida sobre el tema: “**INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.**”. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que el instrumento de la investigación de esta investigación genera los resultados establecidos en los objetivos. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

Indique el grado teniendo en cuenta las siguientes afirmaciones con sus puntajes respectivos: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> Las pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018. 						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación: Analizar la incidencia de la admisión del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. 						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 2 de la investigación: 						

Determinar la influencia de las capacidades en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 3 de la investigación: Determinar la incidencia de la compensación del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.. 						

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente		
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario				

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Firma del experto

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN –
2018.**

AUTOR:

Bach. Hernán Barrera Rojas

Bach. Seila Julisa Villacruz Mercado

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

TÍTULO UNIVERSITARIO:

POSTGRADO:

OTRA FORMACIÓN:

OCUPACIÓN ACTUAL:

FECHA DE LA ENTREVISTA:

Mensaje al especialista:

En la Universidad Peruana Los Andes, se está realizando una investigación dirigida sobre el tema: **“INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMÓN – 2018.”**. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que el instrumento de la investigación de esta investigación genera los resultados establecidos en los objetivos. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

Indique el grado teniendo en cuenta las siguientes afirmaciones con sus puntajes respectivos: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> Las pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón en el año 2018. 						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación: Analizar la incidencia de la admisión del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. 						

<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 2 de la investigación: Determinar la influencia de las capacidades en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. 						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 3 de la investigación: Determinar la incidencia de la compensación del personal en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.. 						

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente		
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	

Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario				

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Firma del experto

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

➤ Confiabilidad para el instrumento referido a la variable **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Se procedió considerando la siguiente información:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
7	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3
8	2	4	4	4	3	4	4	2	2	1	4	4
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
17	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
19	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2
23	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
24	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
27	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3
28	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1
29	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3
30	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1
31	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2

73	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
74	4	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2
75	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
76	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3
77	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1
78	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3
79	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
82	4	2	1	2	4	2	2	4	4	1	2	2
83	4	1	2	1	2	1	1	4	4	2	1	1
84	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3
85	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
86	4	1	2	1	2	1	1	4	4	2	1	1
87	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
88	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3
89	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
92	4	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2
93	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
94	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	4	1	2	1	2	1	1	4	4	2	1	1
97	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
98	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
99	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2
100	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1
101	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2
102	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
103	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
104	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
105	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2
106	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
107	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
108	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2
109	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
112	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
113	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3

114	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2
115	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1
116	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
117	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
118	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
119	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2
120	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
121	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
124	1	3	2	3	4	3	3	1	1	2	3	3
125	2	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4
126	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
127	2	4	2	2	1	4	4	2	2	2	4	4
128	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
129	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
130	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
131	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
132	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
133	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
134	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2
135	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
136	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
137	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
138	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
139	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
140	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
141	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
142	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4

Tomando en cuenta los valores antes mencionados, se procedió al cálculo de confiabilidad, para ello se trabajó con el programa SPSS, en dicho paquete estadístico pudimos hallar las siguientes tablas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	12

El coeficiente alfa de Cronbach hallado es de 0,927 puntos; teniendo en cuenta los intervalos descritos por Küder Richardson, llegamos a afirmar que el coeficiente del alfa de Cronbach está en el rango de 0,72 a 0,99; ello nos indica que el instrumento es de excelente confiabilidad.

➤ **Confiabilidad para el instrumento referido a la variable MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Se procedió considerando la siguiente información:

MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
8	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
9	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3

17	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
18	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
19	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2
23	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
24	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
27	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
28	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
29	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
30	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
32	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
33	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
36	4	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3
37	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
38	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
43	4	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2
44	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
45	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
46	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
47	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
48	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
50	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
51	4	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2
52	4	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1
53	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
54	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
55	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
56	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
57	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3

58	4	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2
59	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
60	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
61	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
63	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
64	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
67	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
68	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
69	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
74	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2
75	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
76	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
77	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
78	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
79	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
82	4	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2
83	4	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1
84	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
85	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
86	4	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1
87	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
88	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
89	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
92	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2
93	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
94	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	4	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1
97	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
98	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4

99	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2
100	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1
101	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
102	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
103	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
104	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
105	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2
106	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
107	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
108	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
109	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
112	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
113	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
114	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
115	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1
116	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
117	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
118	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
119	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2
120	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
121	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
124	1	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3
125	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4
126	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
127	2	4	4	4	2	2	1	4	4	2	4	4
128	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
129	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
130	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
131	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
132	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
133	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
134	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2
135	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
136	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
137	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
138	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
139	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

140	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
141	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
142	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	12

El coeficiente alfa de Cronbach hallado es de 0,951 puntos; teniendo en cuenta los intervalos descritos por Küder Richardson, llegamos a afirmar que el coeficiente del alfa de Cronbach está en el rango de 0,72 a 0,99; ello nos indica que el instrumento es de excelente confiabilidad.

- **CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética de investigación según el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, ciñendo los siguientes principios:

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.
- Consentimiento informado y expreso.
- Beneficencia y no maleficencia.
- Protección del medio ambiente y el respeto de la biodiversidad.
- Responsabilidad.
- Veracidad.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente trabajo.

FOTOS