

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



TESIS

**Comunicación organizacional y gestión gubernamental del
talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga –
2020**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor(es) : Bach. Cordero Galindo Nely Elizabeth
Bach. Huamanrimachi Yupari Wilmer Esmith

Asesor : Mtro. Yesser Soriano Quispe

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 22.06.2022 – 21.07.2023

Huancayo – Perú

2023
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN
GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA – 2020

PRESENTADO POR:

Bach. Cordero Galindo Nely Elizabeth
Bach. Huamanrimachi Yupari Wilmer Esmith

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. SOTO CARDENAS FREDY ORLANDO

Huancayo, 25 de Setiembre del 2023

**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN
GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA – 2020**

ASESOR:
MTRO. YESSER SORIANO QUISPE

DEDICATORIA

Especialmente a nuestros padres por habernos apoyado en todo momento de nuestras vidas y por guiarnos con valores y nunca desampararnos en cada paso que damos.

Wilmer y Nely

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes y en ella a la facultad de Ciencias Administrativas y Contables a la carrera profesional de administración y Sistemas, asimismo a la Municipalidad Provincial de Huamanga, por habernos permitido realizar nuestra investigación dentro de sus instalaciones.

Wilmer y Nely

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA - 2020

Cuyo autor(es) : BACH. WILMER ESMITH HUAMANRIMACHI YUPARI.

BACH. NELY ELIZABETH CORDERO GALINDO.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. YESSER SORIANO QUISPE.

Que fue presentado con fecha 27.02.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 27.02.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **15%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 03 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 27 de Febrero del 2023.



Dr. Armando Juan Adatao Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

índice

DEDICATORIA.....	v
Resumen	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	16
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	18
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación temporal	19
1.2.2. Delimitación Social	19
1.2.3. Delimitación Geográfica	19
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	20
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social	20
1.4.2. Teórica	20
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo General.....	21
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	21
II. MARCO TEÓRICO	22

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	22
2.1.1. Antecedentes Nacionales	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	24
2.2. Bases Teóricas o Científicas	26
2.2.1. Variable 1: Comunicación organizacional	26
2.2.2. Variable 2: Gestión gubernamental	27
2.2.3. Definición de las dimensiones	27
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	29
III. HIPOTESIS	30
3.1 Hipótesis General	30
3.2 Hipótesis (s) Específica (s)	30
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)	31
IV. METODOLOGÍA	33
4.1 Método general de la investigación	33
4.1.1. Método hipotético deductivo	33
4.2 Tipo de investigación	33
4.3 Nivel de investigación	33
4.4 Diseño de investigación	34
4.4.1. Diseño descriptivo	34
4.4.2. Diseño transversal	34
4.4.3. Diseño cuantitativo	34

4.5 Población y muestra	35
4.5.1. Población	35
4.5.2. Muestra	37
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
4.6.1 Técnicas	37
4.6.2 Instrumentos	37
4.6.3 Validez y confiabilidad de la investigación.....	37
4.7 Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	38
4.8 Aspectos éticos de la investigación	38
V. RESULTADOS	39
5.1 Descripción de resultados.....	39
5.1.1. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial	50
5.2 Contrastación de hipótesis	50
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General.....	51
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 1	52
5.2.2. Contrastación de la Hipótesis específica 02	52
5.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 03.....	53
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
Discusión sobre el objetivo general.....	55
Discusión sobre el objetivo específico 1	55
Discusión sobre el objetivo específico 2	56

Discusión sobre el objetivo específico 3	56
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES	58
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	59
ANEXOS	62
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	63
2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	64
3. MATRIZ DE ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	66
4. EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	68
5. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	71
6. LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	87
7. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	89
8. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	90

Tabla 1	39
Variable 1 – Comunicación organizacional	39
Tabla 2	40
Dimensión 1 Variable 1 - Disciplina organizacional.....	40
Tabla 3	41
Dimensión 2 - Variable 1 - Comunicación interna.....	41
Tabla 4	42
Dimensión 3 Variable 1 - Comunicación externa	42
Tabla 5	43
Variable 2 – Gestión gubernamental	43
Tabla 6	44
Dimensión 1 Variable 2 - Procesos para integrar personas	44
Tabla 7	45
Dimensión 2 - Variable 2 - Procesos para organizar personas	45
Tabla 8	46
Dimensión 3 - Variable 2 - Proceso para recompensar personas	46
Tabla 9	47
Dimensión 4 - Variable 2 - Proceso para desarrollar personas.....	47
Tabla 10	48
Dimensión 5 - Variable 2 - Proceso para retener personas.....	48
Tabla 11	49
Dimensión 6 - Variable 2 - Proceso para auditar personas.....	49
Tabla 12	50
Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial	50
Tabla 13	50
Coefficiente de correlación.....	50
Tabla 14	51
Correlación entre comunicación organizacional y la gestión gubernamental	51
Tabla 15	52
Correlación entre disciplina organizacional y la gestión gubernamental	52
Tabla 16	52
Correlación entre comunicación interna y gestión gubernamental	52
Tabla 17	53
Correlación entre comunicación externa y la gestión gubernamental	53

INDICE DE FIGURAS

<i>Esquema del diseño de la investigación</i>	35
Figura 1	35
<i>Población de la Municipalidad Provincial de Tarma, para aplicar el Cuestionario</i>	35
Figura 2	39
<i>Variable 1 – Comunicación organizacional</i>	39
Figura 3	40
<i>Dimensión 1 Variable 1 – Disciplina organizacional</i>	40
Figura 4	41
<i>Dimensión 2- Variable 1 – Comunicación interna</i>	41
Figura 5	42
<i>Dimensión 3 - Variable 1 – Comunicación externa</i>	42
Figura 7	44
<i>Dimensión 1 Variable 2 – Procesos para integrar personas</i>	44
Figura 8	45
<i>Dimensión 2 Variable 2 – Procesos para organizar personas</i>	45
Figura 9	46
<i>Dimensión 3 - Variable 2 - Proceso para recompensar personas</i>	46
Figura 10	47
<i>Dimensión 4 - Variable 2 - Proceso para desarrollar personas</i>	47
Figura 11	48
<i>Dimensión 5 - Variable 2 - Proceso para retener personas</i>	48
Figura 12	49
<i>Dimensión 6 - Variable 2 - Proceso para auditar personas</i>	49

Resumen

Se realizó la investigación titulada “Comunicación organizacional y gestión gubernamental del talento humano en la municipalidad provincial de Huamanga – 2020”, “el problema de la presente investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano en la municipalidad provincial de Huamanga, en relaciona a ello se planteó el objetivo general: Determinar qué relación existe entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano en la municipalidad provincial de Huamanga, la metodología utilizada fue: La metodología científica de tipo básica de nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal, con una población conformado por 50 colaboradores de la municipalidad mencionada, su instrumento fue el cuestionario, la técnica la encuesta, prueba estadística de Rho de Spearman y se utilizó el software SPSS, asimismo la investigación concluyo que la comunicación organizacional tiene una correlación positiva entre las variables gestión gubernamental y comunicación organizacional, respaldado por un ($r = 0,992$; y un p valor de 0.000), Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Comunicación organizacional y gestión gubernamental.

Abstract

The research titled “Organizational communication and governmental management of human talent in the provincial municipality of Huamanga – 2020” was carried out, “the problem of this research was: What is the relationship that exists between organizational communication and governmental talent management?” human talent in the provincial municipality of Huamanga, in relation to this the general objective was raised: Determine what relationship exists between organizational communication and government management of human talent in the provincial municipality of Huamanga, the methodology used was: The scientific methodology of type basic relational level and non-experimental cross-sectional design, with a population made up of 50 collaborators from the aforementioned municipality, its instrument was the questionnaire, the technique was the survey, Spearman's Rho statistical test and the SPSS software was used, also the research concluded that organizational communication has a positive correlation between the variables government management and organizational communication, supported by a ($r = 0.992$; and a p value of 0.000), Given the above, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational communication and government management.

Introducción

La investigación fue desarrollada en el sector público en este caso en la Municipalidad provincial de Huamanga, que al igual que otras entidades tiene como reto gestionar el talento humano, mantener, desarrollar un equipo con talento y motivar a los colaboradores para lograr las metas trazadas dentro de cada periodo, se considera que un personal motivado labora mejor que uno que no lo está. En este contexto dentro de la municipalidad se evidencia una serie de falencias que perjudican el desarrollo normal de las actividades, el cumplimiento de las metas, lo que perjudica de manera directa a la población en general. Es por ello que el objetivo de esta investigación es determinar de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con la gestión del talento humano, para así poder determinar la relación de una variable sobre la otra, así poder realizar las recomendaciones necesarias para su mejora, asimismo para mayor entendimiento nuestra investigación estar estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: En este capítulo se muestra el planteamiento del problema, también el problema general y específicos de la investigación.

Capitulo II: En esta parte se muestran investigaciones realizadas por otros autores, pero son la misma línea de investigación que la nuestra, asimismo se presentan nuestras variables de estudio, como también las dimensiones con teorías científicas.

Capítulo III: En esta parte se presenta la hipótesis de la investigación plasmados tanto general como específicos, así como también se encuentra la operacionalización de las variables de estudio.

Capitulo IV: En esta parte se presenta la metodología que fue empleado para el desarrollo de la investigación, se encuentra también la población y la muestra, los aspectos

éticos de acuerdo al código de ética de la universidad peruana los andes y las técnicas que se emplearon para la recolección de datos.

Capítulo V: En esta parte se presenta los resultados que se obtuvieron en la investigación, el diseño de correlación, llegando a la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones, finalmente adjuntamos todos los anexos que se emplearon en el desarrollo de la investigación.

Los autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El problema que presenta nuestra investigación es una inadecuada gestión gubernamental que presenta la municipalidad provincial de Huamanga, ubicada en el departamento de Ayacucho, muchas veces la gestión gubernamental es ocasionado por el gerente general el cual se encarga de planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar la gestión administrativa, económica y financiera de la municipalidad, orientada al buen funcionamiento institucional; así como para la óptima prestación de servicios, para la población. Es así que, dentro de la municipalidad, se observa que los gerentes, sub gerentes, funcionarios y colaboradores no cumplen con sus funciones, asimismo no existe una interacción laboral y esto muchas veces por falta de comunicación, conllevando un mal clima laboral para los colaboradores. En su gran mayoría las autoridades tanto regionales y locales no tienen relación interpersonal entre los colaboradores, trayendo como resultado un servicio ineficiente al usuario y no se le da la debida importancia, proporcionando una formación insuficiente, evidenciando problemas dentro de algunas oficinas de la municipalidad provincia de Huamanga, por otro lado el no capacitar a los colaboradores y el no tener claro las necesidades de la población perjudican el desarrollo y el crecimiento económico, situación que aqueja no solo a la municipalidad sino a todos los ciudadanos.

Lo mencionado es debido a uno de los síntomas evidenciados dentro de la municipalidad como por ejemplo la falta de una comunicación organizacional, el cual tiene como función gestionar, coordinar las estrategias organizacionales y comunicativas dentro de la entidad, asimismo favorece la gestión gubernamental, otras de los síntomas es la

desmotivación, la falta de una adecuada planificación, no respetar lo manuales de la gestión municipal como también la mala selección del personal.

Consecuentemente este hecho trae consigo deficiencias en las oficinas de los recursos humanos, afectando directamente al cumplimiento de las metas, objetivos, por otro lado, una mala gestión, descuido de personal tiene como resultados un bajo rendimiento y baja productividad.

Es por ello que dentro de la municipalidad provincial de Huamanga y en las demás entidades públicas del Perú la gestión gubernamental debe ser considerado muy importante, debido a que se puede brindar servicios de calidad al usuario acorde a sus necesidades.

1.2. Delimitación del problema

La investigación, por la naturaleza del mismo se circunscribe a tres delimitaciones que influyó sobre los resultados del proyecto de tesis:

1.2.1. Delimitación temporal

La investigación tendrá como inicio el mes de junio del 2022 y se culminó en el mes julio del 2023 (tesis).

1.2.2. Delimitación Social

En la presente investigación las personas o sujetos de estudio serán colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huamanga ubicado en el departamento de Ayacucho.

1.2.3. Delimitación Geográfica

La presente investigación se llevará a cabo dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga ubicado en el departamento de Ayacucho.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga 2020?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

- ¿Cuál es la relación que existe entre la disciplina organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación externa y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Con la investigación realizada los colaboradores de la municipalidad provincial de Huamanga, serán los principales beneficiarios, con las recomendaciones podrán tener capacidades, competencias, el cual les ayudará a cumplir de forma más eficiente su trabajo y también podrán tener una mejor comunicación entre ellos, beneficiando a la población de la provincia de Huamanga.

1.4.2. Teórica

Dentro de la investigación enfoques teóricos en base a las variables de estudio, obtenidos de libros científicos y plasmados para ayudar a la comprensión adecuada del lector,

asimismo estas bases teóricas ayudaran a otros investigadores que persiguen la misma línea de estudio, mejorando su comprensión sobre cada variable.

1.4.3. Metodológica

En la presente investigación se ha creado un instrumento para la recolección de datos, aportando a la definición de ambas variables (relación), adaptado al contexto de nuestro estudio con el fin de ser empleado por otros investigadores.

Instrumento para la variable 1: Comunicación organizacional, se construyó en base del libro: “La comunicación en las organizaciones” del autor (Fernández, 2009).

Instrumento para la variable 2: Comunicación organizacional, se construyó en base del libro: “Administración de los recursos” del autor (Chiavenato, 2011).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

- Determinar la relación que existe entre la disciplina organizacional y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020.

- Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020.

- Determinar la relación que existe entre la comunicación externa y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Rosas, (2022) Realizo su investigación en el centro de altos estudios nacionales en la ciudad de Lima, para optar el grado de maestro en administración y gestión pública, la investigación fue titulada “La gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2019”. El objetivo que persigue es describir la gestión del talento humano que se relaciona con el proceso de administración en los gobiernos locales, como es el caso de la municipalidad de Santiago de Surco, la investigación fue laborada dentro de un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental con una muestra de 80 personas donde finalmente concluyo que es necesario que la municipalidad realice conferencias, cursos entre otros que sean las herramientas necesarias para mejorar todo el proceso administrativo con urgencia.

Olivera, (2018) Realizó su investigación en la universidad San Martín de Porres, para optar el título profesional de licenciado en ciencias de la comunicación, su investigación fue titulada “Relación de la comunicación gubernamental interna del municipio del Agustino y el liderazgo organizacional”. El objetivo fue “identificar como se relaciona la comunicación organizacional interna con el liderazgo organizacional en el municipio del Agustino”. Con una metodología descriptiva y explicativa de diseño no experimental y una muestra de 50 trabajadores, llegando a concluir que ambas variables se relacionan de forma directa con un 89% lo que evidencia que la alta comunicación interna si es un elemento clave para mejorar la organización.

Tintaya, (2018) Realizo su investigación en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de maestro en gestión pública, presentando la investigación titulada “Gestión pública y la comunicación organizacional del instituto nacional de defensa de la competencia y de la protección de la propiedad de la propiedad intelectual – INDECOPI, Lima 2018”. Persigue el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión pública y la comunicación organizacional, en la entidad estudiada, con una metodología de enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 80 trabajadores, llegando a la conclusión que según las estadísticas evidenciadas que existe relación significativa entre la gestión pública y la comunicación organizacional con un nivel 0,805, siendo considerada un nivel alto.

Cencia y Flores, (2017) Realizo su investigación en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el título profesional de licenciado en administración presentaron la investigación titulada “La comunicación organizacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Angaraes – 2016”. Persigue el objetivo de establecer la relación entre la comunicación organizacional y la gestión del talento humano, con una metodología empleada de tipo pura, teórica o dogmática y un nivel correlacional, llegando a la conclusión que la comunicación organizacional se relaciona de forma significativa con la gestión del talento humano.

Boy, (2017) Realizo su investigación en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de gestión pública, la investigación fue titulada “Gestión del talento humano y la comunicación interna en trabajadores profesionales de la oficina general de administración del MINEDU, Lima 2016”. Persiguió el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la comunicación interna en los trabajadores de la entidad estudiada, utilizando el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, de nivel

correlacional con un muestra de 60 trabajadores, llegando a la conclusión que ambas variables se relacionan directamente con un nivel de significancia alto, la gestión del talento humano adecuado va ayudar a que la comunicación interna de los trabajadores sea efectiva para el desempeño de sus labores.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Padilla, (2020) Realizo la investigación en la universidad católica de Ecuador, para optar el grado académico de maestro en gestión del talento humano, la investigación fue titulada “Estrategias de comunicación en la capacitación del talento humano en las organizaciones”. Persiguió el objetivo de analizar la comunicación como una estrategia de capacitación del talento humano en las organizaciones, con una metodología científica de tipo aplicada, llegando a la conclusión que la comunicación es una estrategia para mejorar el talento humano, porque involucra la participación de las personas en función a los objetivos del centro de labor.

Cordero, (2019) Realizo su investigación en la Universidad Católica del Ecuador, para optar el título profesional de Psicóloga, la investigación fue titulada “Estrategias de la comunicación organizacional como eje transversal en la gestión del talento humano”. El cual debe ayudar a mejorar el clima organizacional de las organizaciones, empleando el método científico, llegando a la conclusión que la comunicación es fundamental como un valor a la cultura organizacional, logrando que el colaborador se empodere, haciendo que el trabajador sea un trabajador de marca.

Agudelo y Villada, (2018) Realizo su investigación en la universidad de Manizales para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, la investigación fue titulada “Comunicación organizacional y clima laboral de Empocaldas S.A. E.S.P. y fundación con cívica”, persiguió el objetivo de determinar los procesos de comunicación

organizacional y clima laboral en la empresa mencionada, con una metodología científica de tipo aplicada llegando a la conclusión que la comunicación se relaciona directamente con los niveles de confianza, honestidad, solidaridad y responsabilidad, si no se cumplen se generan barreras entre los compañeros de trabajo, por lo cual se debe de tener en cuenta estos principios para compartir experiencias y conocimientos ayudando al desarrollo institucional del centro de labor.

Gómez, (2018) Realizo su investigación en la universidad cooperativa de Colombia para optar el grado académico de maestro, presentando la tesis titulada “Estado del arte del ejercicio de las comunicaciones en el sector empresarial productivo en la ciudad de Bogotá”, Su objetivo fue elaborar un estado de arte de los estudios realizados frente al ejercicio de las comunicaciones en las empresas del sector productivo, con una metodología de enfoque documental, la conclusión fue de suma importancia respecto a la variable comunicación organizacional ya que sin ello no se podría lograr avances establecidos que requiere las empresas.

Vargas, (2017) Realizo la investigación en la universidad pontifica de Javeriana en Colombia, para optar el grado de comunicador social, con la investigación titulada “Comunicación organizacional y talento humano en el club octava – manual estratégico 2016 y 2017”. Persiguió el objetivo de identificar los factores que propician la rotación de personal, para luego diseñar un plan de acción que permita disminuir la rotación de los colaboradores, empleando un método científico de tipo aplicada y llegando a la conclusión que los lineamientos para el desarrollo y buen accionar del área de comunicaciones, posee una gran recepción y reconocimiento positivo, por el cual solo hace falta reacomodar la comunicación organizacional para que todo marche como se requiere dentro del Club Octava.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1: Comunicación organizacional

2.2.1.1. Definiciones

Fernández, (2009) menciona:

La comunicación organizacional se representa como una disciplina, asimismo puede dividirse en comunicación interna y comunicación externa, siendo un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y aplicar el flujo de mensajes que se dan entre miembros de la organización y su medio (p.12).

2.2.1.3. Definición de las dimensiones

D1: Disciplina organizacional

“La disciplina puede considerarse desde lo expuesto una virtud y es importante su enseñanza desde esta perspectiva, antes que el seguimiento ciego a reglas externas, debe considerarse en función de lo que cada persona crea que es lo mejor” (Editorial economía, 2018).

D2: Comunicación interna

Fernández, (2009) nos dice que:

Es le conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre otros miembros a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales (p.12).

D3: Comunicación externa

Fernández, (2009) dice que:

Es el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos (accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades gubernamentales, medios de comunicación etc.), encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos o servicios (p.12).

2.2.2. Variable 2: Gestión gubernamental

2.2.2.1. Definición

“La gestión gubernamental del talento humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados” (Chiavenato, 2011, p.80).

2.2.3. Definición de las dimensiones

D1: 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 del personal” (Chiavenato, 2009. p. 15).

D2: Procesos para organizar a las personas

Chiavenato, (2009) refiere que:

Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar, acompañar su desempeño, incluyen el diseño organizacional, de impuestos, el análisis y la descripción de los mismo, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño (p.15).

D3: Procesos para recompensar a las personas

“Son procesos para incentivar a las personas, satisfacer sus necesidades individuales más elevadas incluyen recompensas, remuneraciones, prestaciones y servicios sociales” (Chiavenato, 2009, p.15)

D4: Procesos para desarrollar personas

Chiavenato, (2009) menciona que:

Son aquellos procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional, personal, en la cual implican la formación, el desarrollo en la administración, el conocimiento, las competencias, el aprendizaje, los programas de cambio, el desarrollo de carreras, los programas de comunicación y conformidad (p.15).

D5: Procesos para retener personas

Chiavenato, (2009), ostenta que:

Son aquellos procesos que crean las condiciones ambientales, psicológicas satisfactorias, para las actividades de las personas, incluyendo la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida en las relaciones sindicales (p.15).

D6: Procesos para auditar personas

Chiavenato, (2009), ostenta que:

Son los procesos para dar seguimiento, controlar las actividades de las personas, para verificar los resultados, incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa, todos estos procesos tienen estrecha relación entre sí, de manera que unos penetran en otros y tienen influencia recíproca, cada proceso tiene a favorecer o perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado (p.15).

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

- a) **Comunicación organizacional:** Es el proceso de emisión y recepción de los mensajes dentro de una organización compleja.
- b) **Gestión del talento humano:** Es la forma adecuada de tratar con el personal que labora dentro de un cierto lugar, identificando sus destrezas y habilidades.
- c) **Comunicación interna:** Va dirigido al personal principal de una entidad ya sea gerencia, directivos, empleados y obreros
- d) **Comunicación externa:** Son dirigidos al público en general que solicita los servicios de la entidad.
- e) **Procesos para integrar personas:** Son los medios por el cual se trata de integrar a personas nuevas en la organización
- f) **Procesos para organizar personas:** Son procesos para diseñar actividades, incluyendo en ello el diseño organizacional de la entidad.
- g) **Proceso para recompensar personas:** Son los incentivos que se da los trabajadores para que puedan ser motivados y mejorar sus labores dentro de la entidad.
- h) **Procesos para desarrollar personas:** Son las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores para hacer más eficientes en su área laboral.

III. HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la Municipalidad Provincial de Huamanga – 2020.

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

1. Existe relación directa entre la disciplina organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la Municipalidad Provincial de Huamanga – 2020.
2. Existe relación directa entre la comunicación interna y la gestión gubernamental del talento humano de la Municipalidad Provincial de Huamanga – 2020.
3. Existe relación directa entre la comunicación externa y la gestión gubernamental del talento humano de la Municipalidad Provincial de Huamanga – 2020.

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
VARIABLE 1: Comunicación organizacional	Fernández (2009) menciona que “La comunicación organizacional se representa como una disciplina, asimismo puede dividirse en comunicación interna y comunicación externa, siendo un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y aplicar el flujo de mensajes que se dan entre miembros de la organización y su medio”. (p.12)	Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert para medir las siguientes dimensiones: Disciplina organizacional, comunicación interna y comunicación externa.	Disciplina organizacional	Reglas internas	Ordinal
				Percepción de la persona	
			Comunicación interna	Conjunto de actividades	
				Medios de comunicación	
				Logro de objetivos	
			Comunicación externa	Medios emitidos	
				Públicos externos	
				Productos o servicios	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
VARIABLE 2: Gestión gubernamental	“La gestión gubernamental del talento humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados” (Chiavenato, 2011, p.80).	Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert para medir las siguientes dimensiones: Procesos para integrar, organizar, recompensar, retener y auditar personas.	Procesos para integrar personas	Nuevas personas	Ordinal
				Reclutamiento y selección de personal	
			Procesos para organizar personas	Diseño de actividades	
				Diseño organizacional	
			Procesos para recompensar personas	Incentivo de personas	
				Satisfacción de necesidades	
			Procesos para desarrollar personas	Capacitaciones	
				Desarrollo profesional	
			Procesos para retener personas	Condiciones ambientales	
				Cultura organizacional	
			Procesos para auditar personas	Control de actividades	
				Verificación de actividades	

IV. METODOLOGÍA

4.1 Método general de la investigación

“El método científicos sigue reglas y operaciones fijadas, los cuales permiten alcanzar resultados u objetivos trazados” (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1.1. Método hipotético deductivo

Valderrama, (2015), menciona que el método hipotético deductivo se basa en la observación de casos o problemas particulares para luego formular y contrastar las hipótesis, a través de un razonamiento deductivo, para posteriormente validar empíricamente ahí los procesos metodológicos de inducción/deducción se convierte en el método hipotético deductivo” (p. 97).

En la presente investigación se ha considerado el método hipotético deductivo porque se basó la investigación en el principio básico de la observación, teoría e identificar el problema en la Municipalidad Provincial de Huamanga, sus posibles síntomas, para luego confirmar o rechazar la hipótesis general de investigación para explicar el fenómeno y brindar posibles soluciones confrontando con los hechos reales.

4.2 Tipo de investigación

Este estudio o investigación es de tipo básico o pura porque se va a describir la realidad problemática de la Municipalidad Provincial de Huamanga, basándonos en un marco teórico (estudios previos) sin resolver el problema de la vida real o algún aspecto práctico (propuestas, recomendaciones de mejora).

4.3 Nivel de investigación

Villegas et al., (2019) refiere que el nivel relacional fija la relación de manera coherente, lógica entre las variables de estudio y establece variables colaterales (p. 97).

La investigación es de nivel relacional porque el estudio empezó en un nivel básico como es el observacional (problema en la Municipalidad Provincial de Huamanga por una inadecuada gestión gubernamental), luego se complementó el siguiente paso con la descripción del problema hasta llegar al nivel relacional donde se va relacionar el problema de la investigación con una de los síntomas observados (comunicación organizacional).

4.4 Diseño de investigación

El diseño que se ha empleado en la presente investigación fue descriptivo correlacional porque en la investigación el objetivo fue ver si las variables comunicación organizacional y la gestión gubernamental guardan relación.

4.4.1. Diseño descriptivo

La investigación fue no experimental o también llamado descriptivo, es cuando el investigador no manipula las variables ni la población (Hernández y Mendoza, 2018).

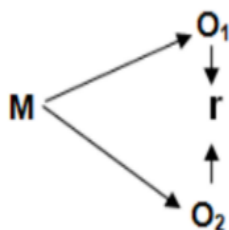
4.4.2. Diseño transversal

Según Martínez, (2020), dice que el diseño transversal se aplican el instrumento en un solo momento para adjuntar información veraz, oportuna pero dependiendo del tamaño de la muestra se va aplicar en varios momentos, pero se hará la medición de la variables en un solo momento.

4.4.3. Diseño cuantitativo

Los diseños cuantitativos tienen la peculiaridad general si se emplea una encuesta en la investigación, incluido cantidades, porcentajes, la existencia de números relevantes para la investigación es un diseño cuantitativo (Mártinez, 2020).

Esquema del diseño de la investigación.



Donde:

- M : Muestra.
- O1 : Observación de la primera variable.
- O2 : Observación de la segunda variable.
- r : Relación entre las variables

4.5 Población y muestra

4.5.1. Población

Es considerado un grupo de personas, animales u objetos que tienen ciertas características en común, que permiten agruparlas para su estudio. En la presente investigación, la población está formada por 50 colaboradores de las áreas de: Alcaldía, Gerencia Municipal cada una de ellas con sus gerencias, sub gerencias y Jefaturas de oficinas, cada una de ellas con sus respectivas secretarías y/o asistentes (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Población de la Municipalidad Provincial de Tarma, para aplicar el Cuestionario

AREAS	DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE COLABORADORES	GERENTE/SUB GERENTE/JEFE DE OFICINA	SECRETARIA/ASISTENTE
CONSEJO MUNICIPAL	COMISION DE REGIDORES	6	0	1
	ALCALDIA	1	0	1
GERENCIA MUNICIPAL	GERENCIA MUNICIPAL	1	0	1
	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	1	1	1
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	2	1	1

OFICINA DE TESORERIA	2	1	1
CAJA	2	1	0
OFICINA DE CONTABILIDAD	1	1	1
OFICINA DE ABASTECIMIENTO	2	1	1
OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL Y MAQUINARIAS	2	1	1
OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	1	1	1
OFICINA DE PRESUPUESTO	1	1	0
OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	2	1	1
OFICINA DE PROGRAMACION MULTIANUAL DE INVERSIONES	2	1	0
TOTAL	27	11	12

Población objeto de estudio

Criterio de inclusión:

- Colaboradores que concurren a sus actividades de manera estable.
- Colaboradores con un estado de salud estable.
- Colaboradores con disposición (actitud positiva) respecto al proyecto de investigación de las egresadas.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores de las demás oficinas (porque no tienen competencia de gestión en ponen en práctica las decisiones de gobierno para proveer servicios y bienes a la población para una vida digna y efectuar el desarrollo de la población).
- Colaboradores que por diversos motivos no se encuentran en sus oficinas.
- Colaboradores que por motivos laborales (naturaleza de la oficina) salen a trabajo de campo (personal operativo).
- Colaboradores que puedan presentar una dificultad de salud.

4.5.2. Muestra

Hernández y Mendoza, (2018), refiere a la muestra a un subgrupo del total de la población cuantificar las variables de estudio, la presente investigación se escogió una muestra representativa cuyos resultados se alcanzarán ampliar a toda la población. Muestreo no probabilístico – Muestra censal.

La muestra estuvo constituida por 50 colaboradores de la Municipalidad de Huamanga (11 colaboradores de jerarquía alta – gerentes, sub gerentes y jefes de oficina), 12 secretarias y/o asistentas de cada jefatura) y 27 colaboradores de las oficinas mencionadas que representan a la misma cantidad de la población.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas

La técnica empleada fue la encuesta que se realizó a los trabajadores seleccionados en la muestra.

4.6.2 Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario basado en una serie de preguntas que nos permitieron adquirir datos para determinar los resultados de la investigación.

4.6.3 Validez y confiabilidad de la investigación

Validez: Los instrumentos empleados en la investigación fueron validados por el juicio de tres expertos profesionales contables, quienes dieron fe de que los instrumentos aplicados son válidos para el desarrollo de la investigación.

Confiabilidad: Se realizó mediante el estadístico Alpha de combrach donde se insertaron los datos obtenidos en las encuestas, obteniendo así un nivel de confiabilidad alto.

4.7 Técnicas y procesamiento de análisis de datos

- Estadística descriptiva basada en tablas y gráficos para determinación de los resultados.

- Estadística inferencial basada en niveles de correlación para determinación de la hipótesis.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación fue realizada teniendo en cuenta los aspectos éticos estipulados por la metodología científica, es decir respetando los derechos de autor, y protegiendo a los sujetos de muestra, asimismo nos hacemos responsables de los posibles inconvenientes que se pudieran presentar y asumir todas las consecuencias que se genere en el proceso de investigación.

De la misma manera la presente investigación fue elaborado considerando el Reglamento General de Investigación de la UPLA, de acuerdo en lo establecido en el Art. 27° y artículo 28°.

De la misma manera al Reglamento del Código de Ética de investigación, de la UPLA, capítulo II que nos habla de los principios y normas de comportamiento y según el Artículo 4°: Principios de la actividad investigadora refiere que la presente investigación ampara a todos los sujetos, objetos, animales e instituciones que forman parte de la presente investigación, por consiguiente, que la presente investigación se ha considerado información anónima velando la integridad de la muestra. Referente al inciso b, c, d, e.

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Variable 1: Comunicación organizacional

Tabla 1

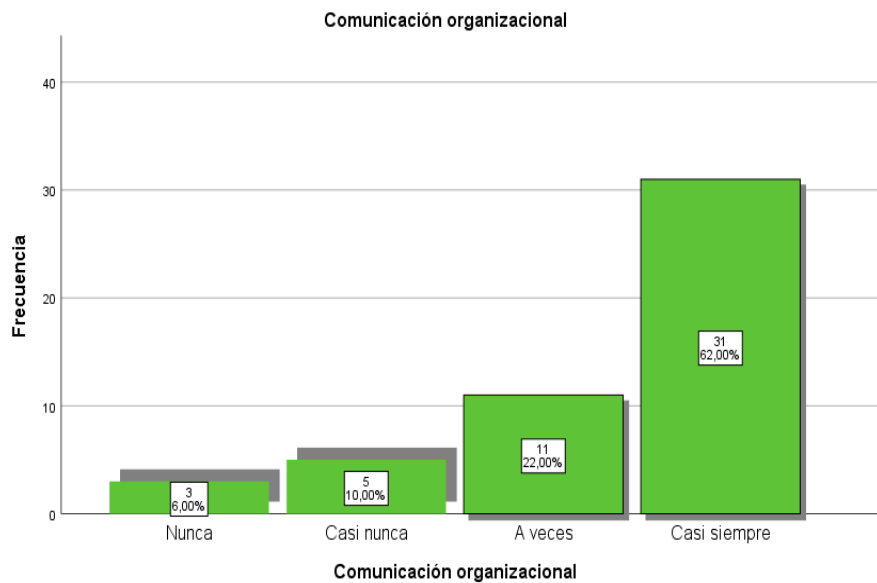
Variable 1 – Comunicación organizacional

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi nunca	5	10%
A veces	11	22%
Casi	31	62%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 2

Variable 1 – Comunicación organizacional



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 2, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 62%, siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron que casi siempre se realiza una comunicación organizacional dentro de la municipalidad, los cual es perjudicial para la misma.

Tabla 2

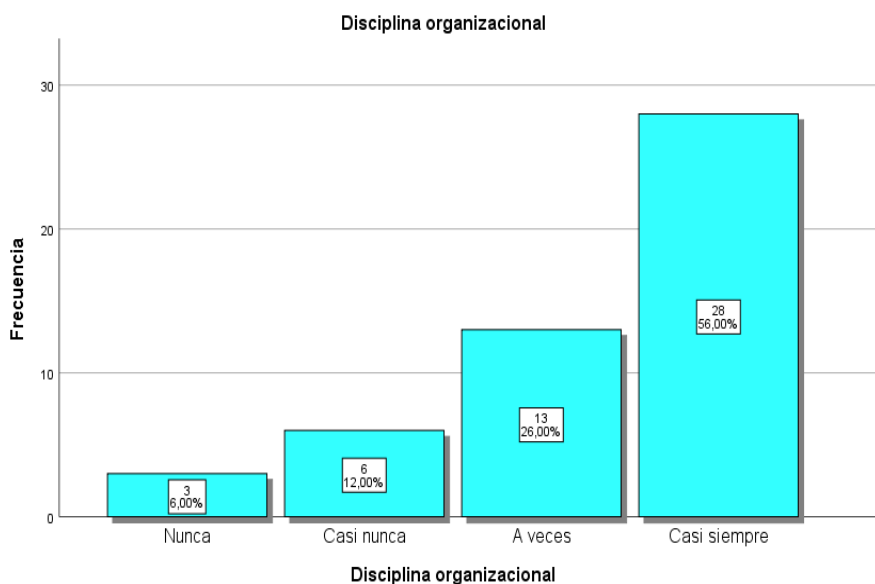
Dimensión 1 Variable 1 - Disciplina organizacional

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi nunca	6	12%
A veces	13	26%
Casi siempre	28	56%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 3

Dimensión 1 Variable 1 – Disciplina organizacional



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 3, se muestra los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 56% siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron que casi siempre existe una disciplina organizacional dentro de la municipalidad.

Tabla 3

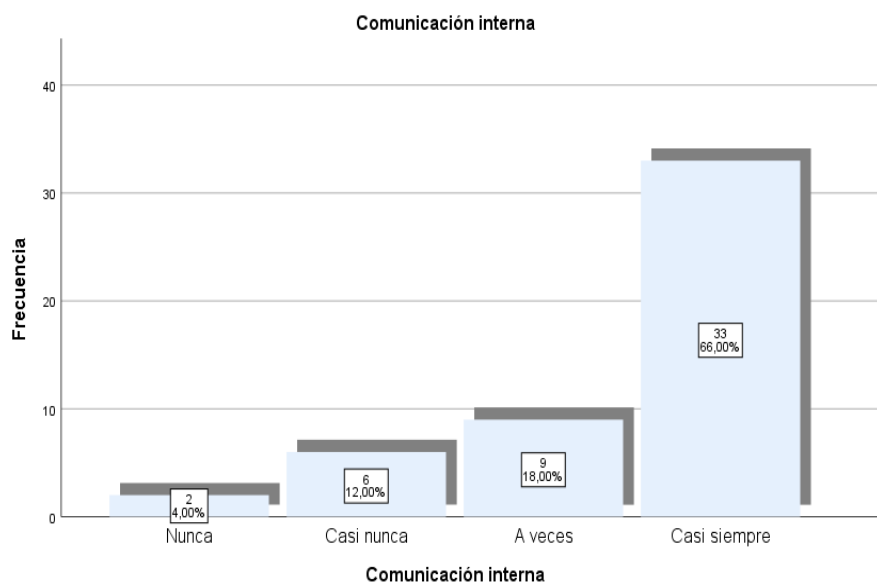
Dimensión 2 - Variable 1 - Comunicación interna

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	6	12%
A veces	9	18%
Casi siempre	33	66%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 4

Dimensión 2- Variable 1 – Comunicación interna



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 4, se muestra que los 50 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 66%, siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que casi siempre existe una comunicación interna dentro de la Municipalidad, con respecto a la gestión gubernamental del talento humano.

Tabla 4

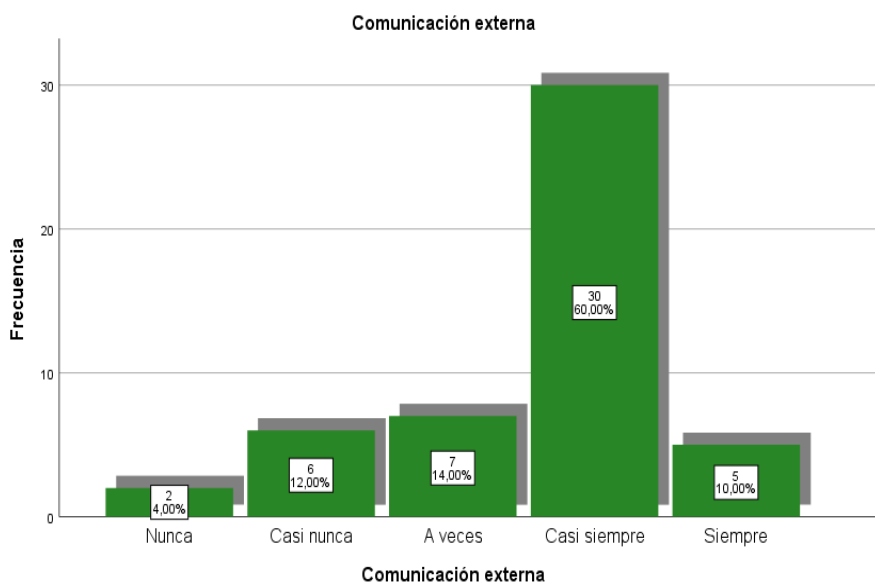
Dimensión 3 Variable 1 - Comunicación externa

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	6	12%
A veces	7	14%
Casi siempre	30	60%
Siempre	5	10%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 5

Dimensión 3 - Variable 1 – Comunicación externa



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 5, se muestra los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 60% siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que casi siempre existe una comunicación interna dentro de la municipalidad, con respecto a la gestión gubernamental del talento humano.

Variable 2: Gestión gubernamental

Tabla 5

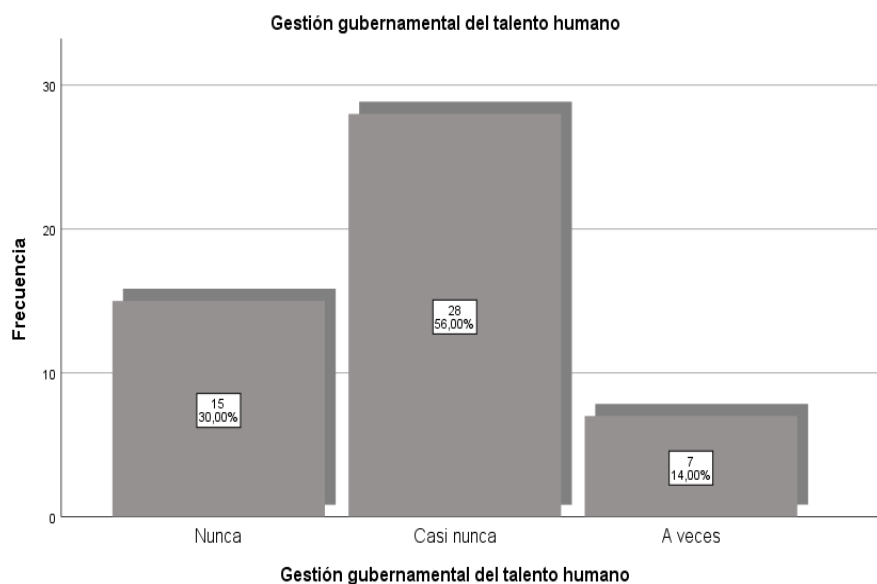
Variable 2 – Gestión gubernamental

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi nunca	28	56%
A veces	7	14%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 6

Variable 2 - Gestión gubernamental



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 6, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 56 siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que casi siempre nunca existe una capacitación sobre la gestión gubernamental del talento humano, con respecto a la comunicación organizacional.

Tabla 6

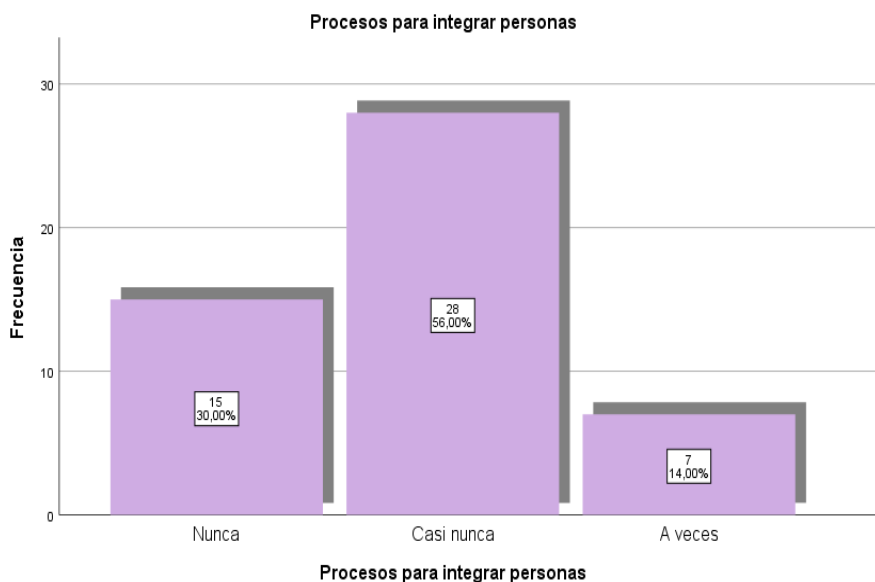
Dimensión 1 Variable 2 - Procesos para integrar personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi nunca	28	56%
A veces	7	14%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 7

Dimensión 1 Variable 2 – Procesos para integrar personas



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 7, se muestra que los los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 56% siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que así nunca, existe un proceso para integrar personas sobre la gestión gubernamental del talento humano, con respecto a la comunicación organizacional.

Tabla 7

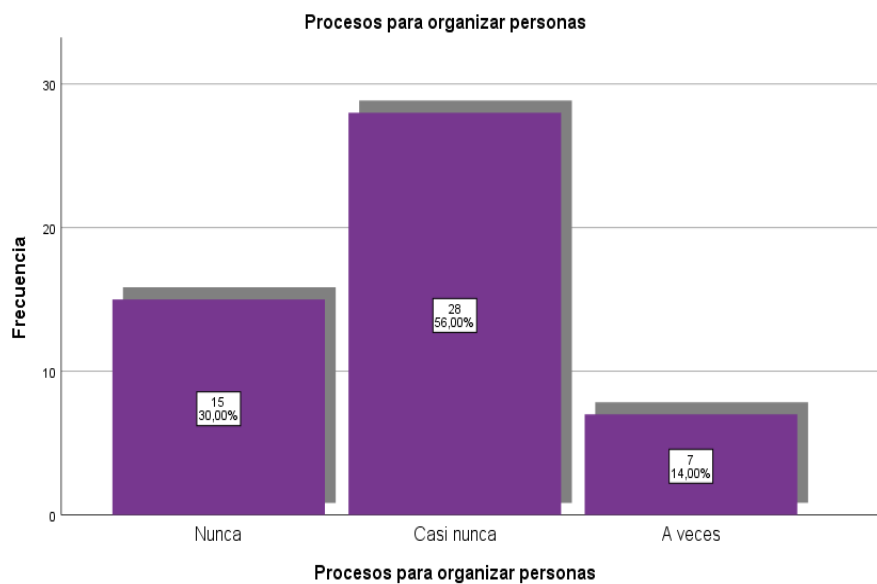
Dimensión 2 - Variable 2 - Procesos para organizar personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi nunca	28	56%
A veces	7	14%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 8

Dimensión 2 Variable 2 – Procesos para organizar personas



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 8, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 56% siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que casi nunca existe un proceso para organizar personas sobre la gestión gubernamental del talento humano con respecto a la comunión organizacional.

Tabla 8

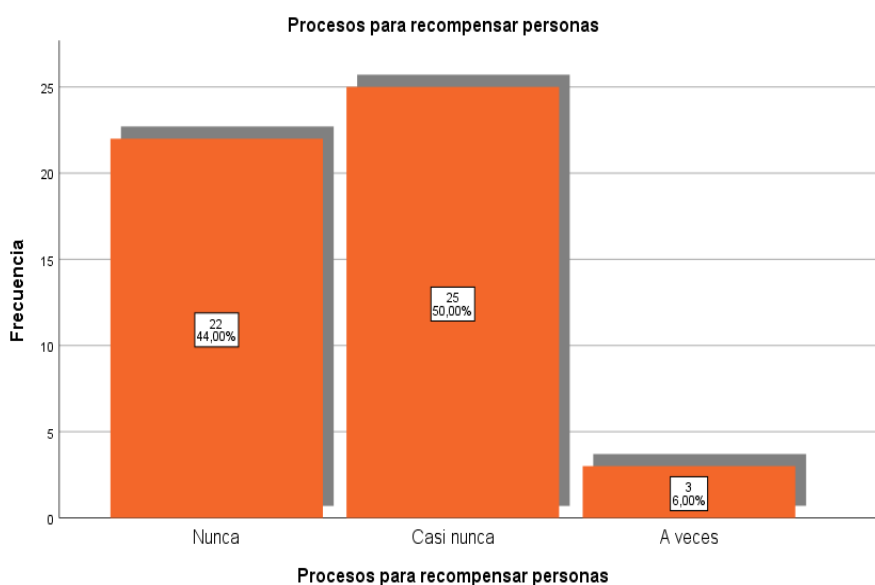
Dimensión 3 - Variable 2 - Proceso para recompensar personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	44%
Casi nunca	25	50%
A veces	3	6%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 9

Dimensión 3 - Variable 2 - Proceso para recompensar personas



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 9, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 50%, siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que casi nunca existe un proceso para recompensar personas sobre la gestión gubernamental del talento humano, con respecto a la comunicación organizacional.

Tabla 9

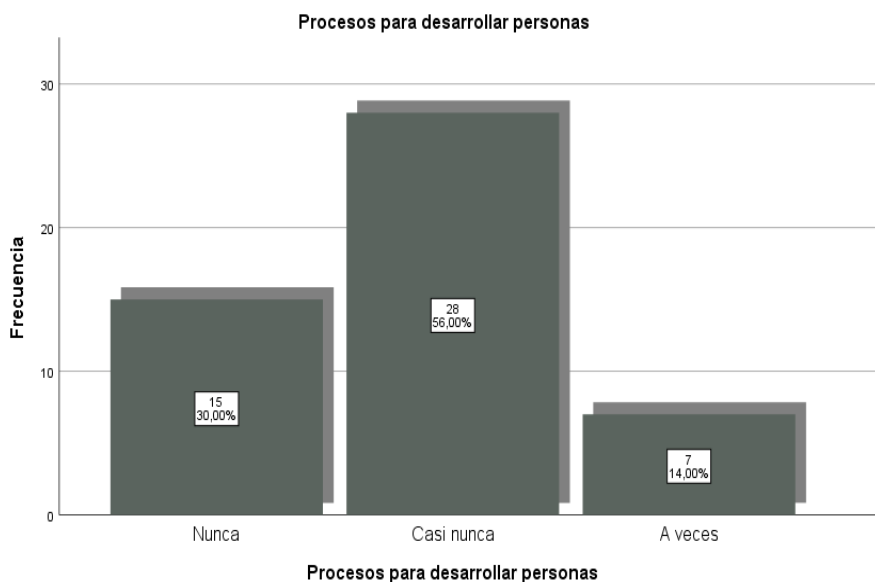
Dimensión 4 - Variable 2 - Proceso para desarrollar personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi nunca	28	56%
A veces	7	14%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 10

Dimensión 4 - Variable 2 - Proceso para desarrollar personas



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 10, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 56 % siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron que casi nunca existe un proceso para desarrollar personas sobre la gestión gubernamental del talento humano, con respecto a la comunicación organizacional.

Tabla 10

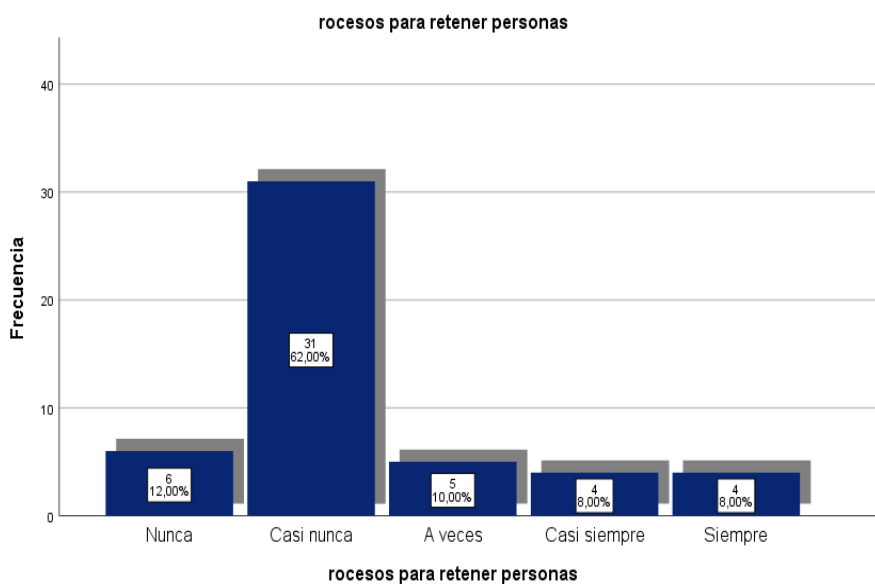
Dimensión 5 - Variable 2 - Proceso para retener personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	12%
Casi nunca	31	62%
A veces	5	10%
Casi siempre	4	8%
Siempre	4	8%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 11

Dimensión 5 - Variable 2 - Proceso para retener personas



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 11, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 62%, siendo la mayoría de los encuestados manifestaron que casi nunca existe un proceso para retener personas sobre la gestión gubernamental del talento humano con respecto a la comunicación organizacional

Tabla 11

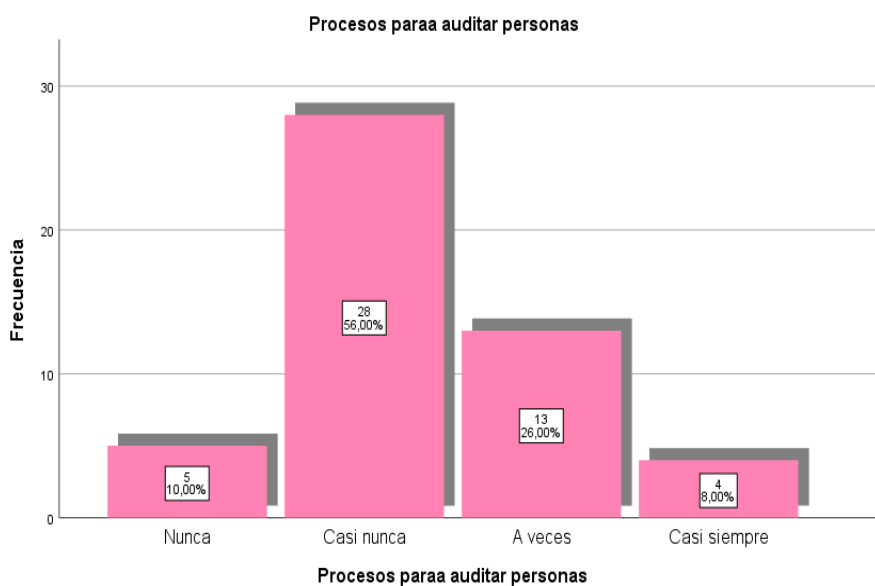
Dimensión 6 - Variable 2 - Proceso para auditar personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10%
Casi nunca	28	56%
A veces	13	26%
Casi siempre	4	8%
Total	50	100%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 12

Dimensión 6 - Variable 2 - Proceso para auditar personas



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 12, se muestra que los 50 colaboradores encuestados de la municipalidad provincial de Huamanga, el 56%, siendo la mayoría de los encuestados que casi nunca existe un proceso para auditar personas sobre la gestión gubernamental del talento humano con respecto a la comunicación organizacional.

5.1.1. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

Tabla 12

Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a (n>50)		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,296	73	,000
Productividad de ventas de crédito	,287	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Resultados del SPSS

Conclusión:

Con un p valor < 0.05 en ambas variables, podemos afirmar que los datos de esta variable no siguen una distribución normal, se utilizará una prueba no paramétrica.

5.2 Contrastación de hipótesis

En este apartado, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, por ser un estudio de nivel correlacional y la escala de medición ordinal (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 13

Coefficiente de correlación.

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
r es 1 Relación directa (positiva)	(+0.10 a +0.24)	Correlación positiva muy débil	Significativa (valor p < 0.0)
	(+0.25 a +0.49)	Correlación positiva débil	
	(+0.50 a +0.74)	Correlación positiva media	
	(+0.75 a +0.89)	Correlación positiva fuerte	

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
r es 1 Relación inversa (negativa)	(+0.90 a +0.99)	Correlación positiva muy fuerte	Altamente significativa (valor p < 0.01)
	(+1)	Correlación positiva perfecta	
	(-0.10 a -0.24)	Correlación negativa muy débil	No significativa (valor p > 0.05)
	(-0.25 a -0.49)	Correlación negativa débil	
	(-0.50 a -0.74)	Correlación negativa media	
	(-0.75 a -0.89)	Correlación negativa fuerte	
	(-0.90 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte	
(-1)	Correlación negativa perfecta		

Nota. La tabla, muestra los índices de correlación, y el nivel de significancia de los resultados. Fuente: Elaboración de los tesis, basada en (Hernández & Mendoza, 2018), p. 346.

Nota: Resultados del SPSS

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Tabla 14

Correlación entre comunicación organizacional y la gestión gubernamental

Correlación – Rho Spearman		
Comunicación organizacional y gestión gubernamental del talento humano	Nivel de correlación	0,992
	Nivel de significancia	0,000
	Sujetos de muestra	50

Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H0;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H0

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 14, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva muy fuerte, entre comunicación organizacional y la gestión gubernamental; respaldado por un ($r = 0,992$; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general).

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 1

Tabla 15

Correlación entre disciplina organizacional y la gestión gubernamental

Correlación – Rho Spearman		
disciplina organizacional y	Nivel de correlación	0,978
gestión gubernamental del	Nivel de significancia	0,000
talento humano	Sujetos de muestra	50

Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H0;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H0

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 15, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva muy fuerte, entre disciplina organizacional y la gestión gubernamental; respaldado por un ($r = 0.978$; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 01).

5.2.2. Contrastación de la Hipótesis específica 02

Tabla 16

Correlación entre comunicación interna y gestión gubernamental

Correlación – Rho Spearman		
Comunicación interna y	Nivel de correlación	0,992
gestión gubernamental del	Nivel de significancia	0,000
talento humano	Sujetos de muestra	50

Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H0;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H0

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 16, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva muy fuerte, entre comunicación interna y gestión gubernamental; respaldado por un ($r = 0.992$; y un p valor de 0.001); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 2).

5.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 03

Tabla 17

Correlación entre comunicación externa y la gestión gubernamental

Correlación – Rho Spearman		
Comunicación externa y gestión gubernamental del talento humano	Nivel de correlación	0,984
	Nivel de significancia	0,000
	Sujetos de muestra	50

Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H0;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H0

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 17, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva muy fuerte, entre comunicación externa y la gestión

gubernamental; respaldado por un $(r = 0.984;$ y un p valor de $0.000)$; motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 03).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión sobre el objetivo general

En la presente investigación, al “Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020”. Se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva muy fuerte, entre comunicación organizacional y la gestión el talento humano; respaldado por un ($r = 0. ,992$; y un p valor de 0.000). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Tintaya, (2018)** quién refiere en su estudio realizado a 80 colaboradores del instituto nacional de defensa de la competencia y de la protección de la propiedad de la propiedad intelectual – INDECOPI, existe una relación directa con un nivel muy alto en ambas variables de estudio.

Discusión sobre el objetivo específico 1

En la presente investigación, al “Determinar la relación que existe entre la disciplina organizacional y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020”. Se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva muy fuerte, entre la dimensión motivación trascendente y la productividad laboral; respaldado por un ($r = 0. ,978$; y un p valor de 0.000). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Cordero, (2019)** refiere que la comunicación es fundamental como un valor a la cultura organizacional, logrando que el colaborador se empodere, haciendo un trabajador de marca. De la misma manera con **Agudelo y Villada, (2018)** dice que la comunicación se relaciona directamente con los niveles de confianza, honestidad, solidaridad y responsabilidad, el cual si no se cumplen se generan barreras entre

los compañeros de trabajo por lo cual se debe de tener en cuenta estos principios para compartir experiencias y conocimientos ayudando al desarrollo institucional del centro de labor.

Discusión sobre el objetivo específico 2

1. En la presente investigación, al “Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020”. Se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión motivación trascendente y la productividad laboral; respaldado por un $(r = 0. ,992;$ y un p valor de 0.000). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Olivera, (2018)** quien refiere que ambas variables de estudio se relacionan de forma directa con un 89% lo que evidencia que la alta comunicación interna si es un elemento clave para mejorar la organización.

Discusión sobre el objetivo específico 3

En la presente investigación, al “Determinar la relación que existe entre la comunicación externa y la gestión el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2020”. Se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión motivación trascendente y la productividad laboral; respaldado por un $(r = 0. ,984;$ y un p valor de 0.000). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Rosas, (2022)** indica que es necesario que la municipalidad realice conferencias, cursos entre otros que sean las herramientas necesarias para mejorar todo el proceso administrativo con urgencia.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo mismo obtenemos una correlación positiva muy fuerte de 0,992 entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental, lo cual nos permite aseverar que, a mayor comunicación organizacional, habrá mejor gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

2. Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo mismo obtenemos una correlación positiva muy fuerte de 0,978 entre la disciplina organizacional y la gestión gubernamental, lo cual nos permite aseverar que, a mayor disciplina organizacional, habrá mejor gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

3. Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo mismo obtenemos una correlación positiva muy fuerte de 0,984 entre la comunicación interna y la gestión gubernamental, lo cual nos permite aseverar que, a mayor comunicación interna, habrá mejor gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

4. Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo mismo obtenemos una correlación positiva muy fuerte de 0,984 entre la comunicación externa y la gestión gubernamental, lo cual nos permite aseverar que, a mayor comunicación externa, habrá mejor gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación permite dejar las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda a la gerencia municipal establecer dentro de sus políticas de trabajo las capacitaciones contantes de temas respecto al manejo personal, las relaciones interpersonales y sobre todo buscar las formas de establecer mejoras de comunicación organizacional entre los mismo y así poder tener mayor calidad de servicios a la población.
2. Se recomienda a la gerencia municipal implementar estrategias de disciplina, la cuales deben conllevar al mejoramiento de la entidad.
3. Se recomienda a la gerencia municipal establecer mejoras continuas con respecto a la comunicación interna entre los colaboradores para poder tener mayor relación interpersonal y poder cumplir con las metas y objetivos propuestos.
4. Con respecto a la comunicación externa se recomienda a la gerencia municipal la implementación de estrategias que conlleven a tener buenas relaciones con la población en general y así poder satisfacer las necesidades de las mismas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agudelo, V., & Villada, P. (2018). *Comunicación organizacional y clima laboral de Empocaldas s.a. E.S.P. Y fundación concivica - universidad de Manizales*. [universidad de Manizales].
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3980/Villada_Pineda_Francy_Yulieth_2018_Trabajo_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boy, B. (2017). *Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU*. Lima. 2016. [Universidad César Vallejo]. [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6588/Melgarejo_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cencia, C., & Flores, M. (2017). *La comunicación organizacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes - 2016*". Universidad Nacional de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (MCGRAW-HILL (ed.); 3°). McGraw-Hill Educación.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (MacGraw-Hill (ed.); 9°). MacGraw-Hill.
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Cordero, S. (2019). *Estrategias de la comunicación organizacional como eje transversal en la gestión de talento humano, en el año 2019*" [Pontificia Universidad Católica del

Ecuador. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17800/Disertación%2C Camila Alejandra Cordero Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17800/Disertación%2C%20Camila%20Alejandra%20Cordero%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Editorial economía. (2018). *Disciplina*.

Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones* (2°).

[http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definición y alcance de la comunicación organizacional.PDF](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definición%20y%20alcance%20de%20la%20comunicación%20organizacional.PDF)

Gómez, P. (2018). *Estado del arte del ejercicio de las comunicaciones en el sector empresarial productivo en la Ciudad de Bogotá* [Universidad Cooperativa de Colombia].

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12996/1/2018_comunicacion_organizacion_bogota.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill Educación (ed.)). McGraw-Hill Educación.

Martínez, R. (2020). *El secreto detrás de una tesis* (C. I. SAC (ed.)). CREA IMAGEN SAC.

Olivera, C. (2018). *Relación de la comunicación gubernamental interna del Municipio del Agustino y el liderazgo organizacional*. Universidad de San Martín de Porres.

Padilla, S. (2020). *Estrategias de comunicación en la capacitación del talento humano en las organizaciones* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2312/1/PADILLA SANTILLÁN ELIZABETH DEL ROCÍO.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2312/1/PADILLA%20SANTILLÁN%20ELIZABETH%20DEL%20ROCÍO.pdf)

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimoterc). Pearson

Educación.

- Rosas, D. (2022). *La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: Caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*. Centro de Altos Estudios Nacionales.
- Tintaya, C. (2018). *Gestión pública y la comunicación organizacional del Instituto nacional de defensa de la competencia y de la protección de la propiedad intelectual-INDECOPI, Lima 2018*. Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta* (U. de S. Marcos (ed.)). Universidad de San Marcos.
- Vargas, B. (2017). *Comunicación Organizacional y Talento Humano en el Club Octava – Manual Estratégico (2016-2017)* [Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35740/Trabajo de Grado.pdf?sequence=1>
- Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2019). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Universidad de San Marcos.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización del instrumento

Matriz de elaboración de instrumentos

Confiabilidad y validez del instrumento

La data de procesamiento de datos

Consentimiento / asentimiento informado

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la Municipalidad provincial de Huamanga - 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.	Existe una relación directa entre la comunicación organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.	V1: Comunicación Organizacional Dimensiones: D1: Disciplina organizacional D2: Comunicación interna D3: Comunicación externa	METODO GENERAL: Método científico Métodos específicos: Hipotético deductivo TIPO: Básica NIVEL: Relacional. DISEÑO: Descriptivo Correlacional. Corte Transversal Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿Cuál es la relación que existe entre la disciplina organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020?	Determinar la relación que existe entre la disciplina organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.	Existe una relación directa entre la disciplina organizacional y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.	V2: Gestión Gubernamental del Talento Humano Dimensiones: D1: Procesos para integrar personas D2: Procesos para organizar personas D3: Procesos para recompensar personas D4: Procesos para desarrollar personas D5: Procesos para retener personas D6: Procesos para auditar personas	POBLACIÓN: 50 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huamanga. MUESTRA: 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga. Muestra censal.
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.	Existe una relación directa entre la comunicación interna y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.		TECNICAS E INSTRUMENTOS: Encuesta - Cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación externa y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación externa y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.	Existe relación directa entre la comunicación externa y la gestión gubernamental del talento humano de la municipalidad provincial de Huamanga - 2020.		

2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
VARIABLE 1: Comunicación organizacional	Fernández (2009) menciona que “La comunicación organizacional se representa como una disciplina, asimismo puede dividirse en comunicación interna y comunicación externa, siendo un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y aplicar el flujo de mensajes que se dan entre miembros de la organización y su medio” (p.12)	Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert para medir las siguientes dimensiones: Disciplina organizacional, comunicación interna y comunicación externa	Disciplina organizacional	Reglas internas	Ordinal
				Percepción de la persona	
			Comunicación interna	Conjunto de actividades	
				Medios de comunicación	
				Logro de objetivos	
			Comunicación externa	Medios emitidos	
				Públicos externos	
				Productos o servicios	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
<p>VARIABLE 2: Gestión gubernamental</p>	<p>La gestión gubernamental del talento humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados” (Chiavenato, 2011, p.80).</p>	<p>Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert para medir las siguientes dimensiones: Procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas</p>	<p>Procesos para integrar personas</p>	<p>Nuevas personas Reclutamiento y selección de personal</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Procesos para organizar personas</p>	<p>Diseño de actividades Diseño organizacional</p>	
			<p>Procesos para recompensar personas</p>	<p>Incentivo de personas Satisfacción de necesidades</p>	
			<p>Procesos para desarrollar personas</p>	<p>Capacitaciones Desarrollo profesional</p>	
			<p>Procesos para retener personas</p>	<p>Condiciones ambientales Cultura organizacional</p>	
			<p>Procesos para auditar personas</p>	<p>Control de actividades Verificación de actividades</p>	

3. MATRIZ DE ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta	
VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Disciplina organizacional	Reglas internas	¿Considera que la comunicación es importante para el logro de los objetivos?	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre	
			¿Su jefe de área mantiene la comunicación respetuosa con usted?		
		Percepción de la persona	¿La comunicación es cordial entre compañeros de trabajo?		
			¿Se comunican a los trabajadores las decisiones que se toman previa reunión de trabajo?		
			¿Considera usted que se debe motivar de forma constante a los trabajadores?		
			¿Se realizan talleres motivacionales para todo el personal que labora dentro de la municipalidad?		
	Comunicación interna	Conjunto de actividades	¿Su jefe es un verdadero líder quien le ayuda a cumplir con los objetivos trazados dentro de su centro de labor?		
			¿Las autoridades municipales, incentivan al personal para brindar una buena calidad de servicio?		
		Medios de comunicación	¿La motivación es parte del sistema institucional municipal?		
			¿En qué medida es la unión de todos sus compañeros dentro de su centro de labor?		
		Logro de objetivos	¿El lema “la unión hace la fuerza”, se aplica en su centro de labores?		
			¿En su centro de labor se respetan los valores de cada trabajador?		
			¿Su conducta con las autoridades y funcionarios es recíproca?		
			¿Se fomenta las relaciones públicas dentro de su centro de labor?		
		Comunicación externa	Mensajes emitidos		¿Se establecen relaciones con municipalidades distritales cercanas?
					¿Se practica de forma constante las relaciones laborales entre trabajadores?
	Públicos externos		¿La población considera que el servicio que brinda la municipalidad es agradable?		
			¿Los trabajadores hacen quedar bien a la municipalidad, con su labor desempeñada?		
Productores o servicios	¿La municipalidad realiza publicidad de las campañas de ayuda a la localidad?				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
VARIABLE 2: GESTIÓN GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO	Procesos para integrar personas	Nuevas personas	¿Se realizan los procesos de reclutamiento de personal para cubrir las plazas de trabajo?	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			¿Todos los postulantes pasan por los procesos de selección adecuados?	
		Reclutamiento y selección de personal	¿Los ganadores de los concursos públicos cubren los perfiles solicitados por la municipalidad?	
	¿Se cumple con el debido proceso de selección para contratar a todo el personal?			
	Procesos para organizar personas		Diseño de actividades	
		Diseño organizacional	¿Los trabajadores cumplen con los requisitos mínimos que exige el puesto laboral?	
			¿Los trabajadores son responsables y cumplen con sus deberes dentro del trabajo?	
	Procesos para recompensar personas	Incentivo de personas	¿Los funcionarios y jefes inmediatos evalúan el desempeño de sus trabajadores?	
			¿Los trabajadores reciben recompensas por un buen desempeño laboral?	
		Satisfacción de necesidades	¿Considera que su remuneración es adecuada a la labor que desempeña?	
	Procesos para desarrollar persona	Desarrollo profesional	¿Se otorga incentivos de forma personal dentro de la municipalidad?	
			¿La municipalidad le apoya para mejorar su formación profesional?	
			¿Participan en las capacitaciones que realiza el área de recursos humanos en la municipalidad?	
	Procesos para retener personas	Condiciones ambientales	¿Con las capacitaciones realizadas se busca una mejora continua de forma personal?	
			¿Las autoridades municipales velan por la seguridad e higiene industrial de la institución?	
		Cultura organizacional	¿La relación entre autoridades y representantes es positiva?	
	¿La calidad de vida del personal es importante para la municipalidad?			
Procesos para auditar personas	Control de actividades	¿El banco de datos de la municipalidad es actualizado de forma constante?		
	Verificación de actividades	¿Se capacita al personal para el adecuado manejo de los sistemas de información?		

4. EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “Motivación y productividad laboral en colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Selva Central”, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO PARA LAS VARIABLE 1: COMUNICACIÓN

ORGANIZACIONAL

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1.	¿Considera que la comunicación es importante para el logro de los objetivos?					
2.	¿Su jefe de área mantiene la comunicación respetuosa con usted?					
3.	¿La comunicación es cordial entre compañeros de trabajo?					
4.	¿Se comunican a los trabajadores las decisiones que se toman previa reunión de trabajo?					
5.	¿Considera usted que se debe motivar de forma constante a los trabajadores?					
6.	¿Se realizan talleres motivacionales para todo el personal que labora dentro de la municipalidad?					
7.	¿Su jefe es u verdadero líder quien le ayuda a cumplir con los objetivos trazados dentro de su centro de labor?					
8.	¿Las autoridades municipales, incentivan al personal para brindar una buena calidad de servicio?					
9.	¿La motivación es parte del sistema institucional municipal?					
10.	¿En qué medida es la unión de todos sus compañeros dentro de su centro de labor?					
11.	¿El lema “la unión hace la fuerza”, se aplica en su centro de labores?					
12.	¿En su centro de labor se respetan los valores de cada trabajador?					
13.	¿Su conducta con las autoridades y funcionarios es reciproca?					
14.	¿Se fomenta las relaciones publicas dentro de su centro de labor?					
15.	¿Se establecen relaciones con municipalidades distritales cercanas?					
16.	¿Se practica de forma constante las relaciones laborales entre trabajadores?					
17.	¿La población considera que el servicio que brinda la municipalidad es agradable?					
18.	¿Los trabajadores hacen quedar bien a la municipalidad, con su labor desempeñada?					
19.	¿La municipalidad realiza publicidad de las campañas de ayuda la localidad?					

Gracias por su atención.

CUESTIONARIO PARA LAS VARIABLE 2: GESTIÓN GUBERNAMENTAL

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1.	¿Se realizan los procesos de reclutamiento de personal para cubrir las plazas de trabajo?					
2.	¿Todos los postulantes pasan por los procesos de selección adecuados?					
3.	¿Los ganadores de los concursos públicos cubren los perfiles solicitados por la municipalidad?					
4.	¿Se cumple con el debido proceso de selección para contratar a todo el personal?					
5.	¿Los cargos laborales cumplen con el perfil profesional requerido?					
6.	¿Los trabajadores cumplen con los requisitos mínimos que exige el puesto laboral?					
7.	¿Los trabajadores son responsables y cumplen con sus deberes dentro del trabajo?					
8.	¿Los funcionarios y jefes inmediatos evalúan el desempeño de sus trabajadores?					
9.	¿Los trabajadores reciben recompensas por un buen desempeño laboral?					
10.	¿Considera que su remuneración es adecuada a la labor que desempeña?					
11.	¿Se otorga incentivos de forma personal dentro de la municipalidad?					
12.	¿La municipalidad le apoya para mejorar su formación profesional?					
13.	¿Participan en las capacitaciones que realiza el área de recursos humanos en la municipalidad?					
14.	¿Con las capacitaciones realizadas se busca una mejora continua de forma personal?					
15.	¿Las autoridades municipales velan por la seguridad e higiene industrial de la institución?					
16.	¿La relación entre autoridades y representantes es positiva?					
17.	¿La calidad de vida del personal es importante para la municipalidad?					
18.	¿El banco de datos de la municipalidad es actualizado de forma constante?					
19.	¿Se capacita al personal para el adecuado manejo de los sistemas de información?					

Gracias por su atención.

5. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad Variable 1: Comunicación organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	50

Confiabilidad Variable 2: Gestión gubernamental

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	50

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina								
01	¿Para Ud., considera que la comunicación es importante dentro de su institución, para el logro de los objetivos?	X		X		X		
02	¿Su jefe inmediato superior, tiene una comunicación muy formal y respetuosa con Ud.?	X		X		X		
03	¿La comunicación entre los trabajadores de su institución, es permanente y cordial?	X		X		X		
04	¿Las autoridades y funcionarios de su institución local, comunican a los trabajadores de las decisiones que toman, previa reunión de trabajo?	X		X		X		
05	¿Para Ud., debe existir una motivación constante en su centro de labores?	X		X		X		
06	¿El responsable de los recursos humanos de la institución municipal, realiza capacitaciones o talleres motivacionales, para el personal de su institución?	X		X		X		
Comunicación interna								
07	¿Su jefe inmediato superior, es una persona que antes de realizar sus labores y actividades diarias, lo motiva a Ud., para que pueda cumplir con los objetivos de la institución?	X		X		X		
08	¿Las autoridades municipales, buscan incentivar al personal institucional, para que puedan dar una buena calidad de servicios al usuario?	X		X		X		
09	¿Ud., como parte del sistema institucional municipal, motiva a sus compañeros para cumplir con todas actividades de la institución?	X		X		X		
10	¿Cree Ud., que en su centro de labores existe la unión de todos sus compañeros de trabajo, cuando realizan otras actividades diferentes a las que realiza?	X		X		X		
11	¿El lema "la unión hace la fuerza", se aplica en su centro de labores?	X			X	X		
12	¿Dentro de la institución donde labora Ud., se respeta los valores institucionales y lo incentivan?	X		X		X		
13	¿La Conducta de los trabajadores con las autoridades y funcionarios	X		X		X		

	de su institución municipal es recíproca?						
Comunicación externa							
14	¿Se fomenta las relaciones públicas, en su institución con los usuarios de la localidad?		X	X		X	
15	¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad, establecen relaciones institucionales con otros sectores?	X		X		X	
16	¿Ud., las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, lo practica constantemente?	X		X		X	
17	¿Para Ud., la imagen institucional que da su institución hacia la población, es recibida con agrado por la comunidad?	X		X		X	
18	¿Los trabajadores de la municipalidad, tratan de hacer quedar bien a su institución, cuando hay actividades diferentes a las que realizan?	X		X		X	
19	¿Cuándo hay campañas de ayuda para la comunidad, la municipalidad hace publicidad en la localidad?		X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Michael Rojas Vega DNI. *42588051*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....04..... de07..... de 2022.....


 Mag. Michael Rojas Vega
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. 02426

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Procesos para integrar personas								
01	¿Sabe Ud., si para cubrir plazas en su institución, realizan el proceso de reclutamiento de personal?	X		X		X		
02	¿Los postulantes a las diferentes plazas vacantes que hubiera en la municipalidad, pasan por un proceso de selección?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., que cuando existe concursos públicos para cubrir plazas vacantes, los ganadores del concurso cumplen con los perfiles solicitados, para cubrir dichas plazas vacantes?	X		X		X		
04	¿Para un proceso de selección de personal, las autoridades y funcionarios de la municipalidad, cumplen con el debido proceso de selección?	X		X		X		
Procesos para organizar personas								
05	¿Sabe Ud., si en los diferentes puestos de trabajo, consideran las especificaciones laborales con respecto al perfil del profesional que ocupará ese puesto laboral?	X		X		X		
06	¿En los diferentes puestos laborales de su centro de trabajo, los que ocupan cada una de ellos cumplen con los requisitos mínimos que exige ese puesto laboral?	X		X		X		
07	¿Los funcionarios de la organización, al analizar cada uno de los puestos de trabajo, consideran las responsabilidades y deberes de ese puesto?	X		X		X		
08	¿Dentro de la institución que labora, los funcionarios o jefes inmediatos realizan la evaluación de desempeño de los demás trabajadores?	X		X		X		
Procesos para recompensar personas								
09	¿Ud., como trabajador de la institución, recibe recompensas laborales por parte de su jefe inmediato por las labores que realiza en su centro de labores?	X		X		X		
10	¿La remuneración que Ud., percibe, está de acuerdo a las actividades que realiza en su centro de labores?	X		X		X		

11	¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad dan incentivos de cualquier índole al personal?	X			X	X		
Procesos para desarrollar personas								
12	¿Ud., tiene el apoyo de la institución municipal, en cuanto se refiere a su formación y desarrollo profesional?	X		X		X		
13	¿Participa Ud., en las capacitaciones que realiza o propone, el área responsable de los recursos humanos de la institución?	X		X		X		
14	¿Lo aprendido por Ud., en las capacitaciones que realiza, busca replicar a sus demás compañeros de trabajo?		X	X		X		
Procesos para retener personas								
15	¿Las autoridades municipales velan por la seguridad e higiene industrial de la institución?	X		X		X		
16	¿La relación entre las autoridades y los representantes del sindicato de la institución, es positiva por el bien de la comuna edil?	X		X		X		
17	¿Considera Ud. que la calidad de vida del personal de su institución, es un punto muy importante para las autoridades de su comuna?	X		X		X		
Procesos para auditar personas								
18	¿Ud., sabe que el Banco de datos que maneja sus instituciones, respecto al personal, es actualizado permanentemente?	X		X		X		
19	¿Ud., y sus compañeros de trabajo son capacitados para el manejo de los sistemas de información administrativa de la institución municipal?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↔) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Michael Rojas Vega

48588051
DNI

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....04..... de07..... de 2022.....



Mag. Michael Rojas Vega
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. 62426

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNICACION ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina								
01	¿Para Ud., considera que la comunicación es importante dentro de su institución, para el logro de los objetivos?	X		X		X		
02	¿Su jefe inmediato superior, tiene una comunicación muy formal y respetuosa con Ud.?	X		X		X		
03	¿La comunicación entre los trabajadores de su institución, es permanente y cordial?	X		X		X		
04	¿Las autoridades y funcionarios de su institución local, comunican a los trabajadores de las decisiones que toman, previa reunión de trabajo?	X		X		X		
05	¿Para Ud., debe existir una motivación constante en su centro de labores?	X		X		X		
06	¿El responsable de los recursos humanos de la institución municipal, realiza capacitaciones o talleres motivacionales, para el personal de su institución?	X		X		X		
Comunicación interna								
07	¿Su jefe inmediato superior, es una persona que antes de realizar sus labores y actividades diarias, lo motiva a Ud., para que pueda cumplir con los objetivos de la institución?	X		X		X		
08	¿Las autoridades municipales, buscan incentivar al personal institucional, para que puedan dar una buena calidad de servicios al usuario?	X		X		X		
09	¿Ud., como parte del sistema institucional municipal, motiva a sus compañeros para cumplir con todas actividades de la institución?	X		X		X		
10	¿Cree Ud., que en su centro de labores existe la unión de todos sus compañeros de trabajo, cuando realizan otras actividades diferentes a las que realiza?	X		X		X		
11	¿El lema "la unión hace la fuerza", se aplica en su centro de labores?	X			X	X		
12	¿Dentro de la institución donde labora Ud., se respeta los valores institucionales y lo incentivan?	X		X		X		

13	¿La Conducta de los trabajadores con las autoridades y funcionarios de su institución municipal es reciproca?	X		X		X		
Comunicación externa								
14	¿Se fomenta las relaciones públicas, en su institución con los usuarios de la localidad?		X	X		X		
15	¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad, establecen relaciones institucionales con otros sectores?	X		X		X		
16	¿Ud., las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, lo practica constantemente?	X		X		X		
17	¿Para Ud., la imagen institucional que da su institución hacia la población, es recibida con agrado por la comunidad?	X		X		X		
18	¿Los trabajadores de la municipalidad, tratan de hacer quedar bien a su institución, cuando hay actividades diferentes a las que realizan?	X		X		X		
19	¿Cuándo hay campañas de ayuda para la comunidad, la municipalidad hace publicidad en la localidad?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... *Cárdenas Tapia Víctor Rony* DNI... *44636851*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....05..... de07..... de 2022



Wg. Lic. Mtr. Víctor Rony Cárdenas Tapia
CLAD Q. 1440

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Procesos para integrar personas								
01	¿Sabe Ud., si para cubrir plazas en su institución, realizan el proceso de reclutamiento de personal?	X		X		X		
02	¿Los postulantes a las diferentes plazas vacantes que hubiera en la municipalidad, pasan por un proceso de selección?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., que cuando existe concursos públicos para cubrir plazas vacantes, los ganadores del concurso cumplen con los perfiles solicitados, para cubrir dichas plazas vacantes?	X		X		X		
04	¿Para un proceso de selección de personal, las autoridades y funcionarios de la municipalidad, cumplen con el debido proceso de selección?	X		X		X		
Procesos para organizar personas								
05	¿Sabe Ud., si en los diferentes puestos de trabajo, consideran las especificaciones laborales con respecto al perfil del profesional que ocupará ese puesto laboral?	X		X		X		
06	¿En los diferentes puestos laborales de su centro de trabajo, los que ocupan cada una de ellos cumplen con los requisitos mínimos que exige ese puesto laboral?	X		X		X		
07	¿Los funcionarios de la organización, al analizar cada uno de los puestos de trabajo, consideran las responsabilidades y deberes de ese puesto?	X		X		X		
08	¿Dentro de la institución que labora, los funcionarios o jefes inmediatos realizan la evaluación de desempeño de los demás trabajadores?	X		X		X		
Procesos para recompensar personas								
09	¿Ud., como trabajador de la institución, recibe recompensas laborales por parte de su jefe inmediato por las labores que realiza en su centro de labores?	X		X		X		
10	¿La remuneración que Ud., percibe, está de acuerdo a las	X		X		X		

	actividades que realiza en su centro de labores?						
11	¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad dan incentivos de cualquier índole al personal?	X			X	X	
Procesos para desarrollar personas							
12	¿Ud., tiene el apoyo de la institución municipal, en cuanto se refiere a su formación y desarrollo profesional?	X		X		X	
13	¿Participa Ud., en las capacitaciones que realiza o propone, el área responsable de los recursos humanos de la institución?	X		X		X	
14	¿Lo aprendido por Ud., en las capacitaciones que realiza, busca replicar a sus demás compañeros de trabajo?		X	X		X	
Procesos para retener personas							
15	¿Las autoridades municipales velan por la seguridad e higiene industrial de la institución?	X		X		X	
16	¿La relación entre las autoridades y los representantes del sindicato de la institución, es positiva por el bien de la comuna edil?	X		X		X	
17	¿Considera Ud. que la calidad de vida del personal de su institución, es un punto muy importante para las autoridades de su comuna?	X		X		X	
Procesos para auditar personas							
18	¿Ud., sabe que el Banco de datos que maneja sus instituciones, respecto al personal, es actualizado permanentemente?	X		X		X	
19	¿Ud., y sus compañeros de trabajo son capacitados para el manejo de los sistemas de información administrativa de la institución municipal?		X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↩) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

.....*Cárdenas Tapia Víctor Renzo*.....DNI *44636251*.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....05..... de07..... de 2022




Min. Agr. Min. Veter. Pesca Acuic. y Pesq.
CLAD 01/2022

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNICACION ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina								
01	¿Para Ud., considera que la comunicación es importante dentro de su institución, para el logro de los objetivos?	X		X		X		
02	¿Su jefe inmediato superior, tiene una comunicación muy formal y respetuosa con Ud.?	X		X		X		
03	¿La comunicación entre los trabajadores de su institución, es permanente y cordial?	X		X		X		
04	¿Las autoridades y funcionarios de su institución local, comunican a los trabajadores de las decisiones que toman, previa reunión de trabajo?	X		X		X		
05	¿Para Ud., debe existir una motivación constante en su centro de labores?	X		X		X		
06	¿El responsable de los recursos humanos de la institución municipal, realiza capacitaciones o talleres motivacionales, para el personal de su institución?	X		X		X		
Comunicación interna								
07	¿Su jefe inmediato superior, es una persona que antes de realizar sus labores y actividades diarias, lo motiva a Ud., para que pueda cumplir con los objetivos de la institución?	X		X		X		
08	¿Las autoridades municipales, buscan incentivar al personal institucional, para que puedan dar una buena calidad de servicios al usuario?	X		X		X		
09	¿Ud., como parte del sistema institucional municipal, motiva a sus compañeros para cumplir con todas actividades de la institución?	X		X		X		
10	¿Cree Ud., que en su centro de labores existe la unión de todos sus compañeros de trabajo, cuando realizan otras actividades diferentes a las que realiza?	X		X		X		
11	¿El lema "la unión hace la fuerza", se aplica en su centro de labores?	X			X	X		
12	¿Dentro de la institución donde labora Ud., se respeta los valores institucionales y lo incentivan?	X		X		X		

13	¿La Conducta de los trabajadores con las autoridades y funcionarios de su institución municipal es reciproca?	X		X		X		
Comunicación externa								
14	¿Se fomenta las relaciones públicas, en su institución con los usuarios de la localidad?		X	X		X		
15	¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad, establecen relaciones institucionales con otros sectores?	X		X		X		
16	¿Ud., las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, lo practica constantemente?	X		X		X		
17	¿Para Ud., la imagen institucional que da su institución hacia la población, es recibida con agrado por la comunidad?	X		X		X		
18	¿Los trabajadores de la municipalidad, tratan de hacer quedar bien a su institución, cuando hay actividades diferentes a las que realizan?	X		X		X		
19	¿Cuándo hay campañas de ayuda para la comunidad, la municipalidad hace publicidad en la localidad?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Aliaga Tabraji Wilmer A.

DNI. *19986746*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....05..... de07..... de 2022

INSTITUTO IAC DE RADIO Y TV DEL PERU
HUANCAYO
Lic. Adm. Wilmer A. Aliaga Tabraji
Administrador

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN GUBERNAMENTAL DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Procesos para integrar personas								
01	¿Sabe Ud., si para cubrir plazas en su institución, realizan el proceso de reclutamiento de personal?	X		X		X		
02	¿Los postulantes a las diferentes plazas vacantes que hubiera en la municipalidad, pasan por un proceso de selección?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., que cuando existe concursos públicos para cubrir plazas vacantes, los ganadores del concurso cumplen con los perfiles solicitados, para cubrir dichas plazas vacantes?	X		X		X		
04	¿Para un proceso de selección de personal, las autoridades y funcionarios de la municipalidad, cumplen con el debido proceso de selección?	X		X		X		
Procesos para organizar personas								
05	¿Sabe Ud., si en los diferentes puestos de trabajo, consideran las especificaciones laborales con respecto al perfil del profesional que ocupará ese puesto laboral?	X		X		X		
06	¿En los diferentes puestos laborales de su centro de trabajo, los que ocupan cada una de ellos cumplen con los requisitos mínimos que exige ese puesto laboral?	X		X		X		
07	¿Los funcionarios de la organización, al analizar cada uno de los puestos de trabajo, consideran las responsabilidades y deberes de ese puesto?	X		X		X		
08	¿Dentro de la institución que labora, los funcionarios o jefes inmediatos realizan la evaluación de desempeño de los demás trabajadores?	X		X		X		
Procesos para recompensar personas								
09	¿Ud., como trabajador de la institución, recibe recompensas laborales por parte de su jefe inmediato por las labores que realiza en su centro de labores?	X		X		X		
10	¿La remuneración que Ud., percibe, está de acuerdo a las	X		X		X		

	actividades que realiza en su centro de labores?						
11	¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad dan incentivos de cualquier índole al personal?	X			X	X	
Procesos para desarrollar personas							
12	¿Ud., tiene el apoyo de la institución municipal, en cuanto se refiere a su formación y desarrollo profesional?	X		X		X	
13	¿Participa Ud., en las capacitaciones que realiza o propone, el área responsable de los recursos humanos de la institución?	X		X		X	
14	¿Lo aprendido por Ud., en las capacitaciones que realiza, busca replicar a sus demás compañeros de trabajo?		X	X		X	
Procesos para retener personas							
15	¿Las autoridades municipales velan por la seguridad e higiene industrial de la institución?	X		X		X	
16	¿La relación entre las autoridades y los representantes del sindicato de la institución, es positiva por el bien de la comuna edil?	X		X		X	
17	¿Considera Ud. que la calidad de vida del personal de su institución, es un punto muy importante para las autoridades de su comuna?	X		X		X	
Procesos para auditar personas							
18	¿Ud., sabe que el Banco de datos que maneja sus instituciones, respecto al personal, es actualizado permanentemente?	X		X		X	
19	¿Ud., y sus compañeros de trabajo son capacitados para el manejo de los sistemas de información administrativa de la institución municipal?		X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Aliaga Tabraç Wilmer A.

DNI *19986746*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....05..... de07]..... de 2022

INSTITUTO NAC. DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO

.....
Lic. Adm. Wilmer A. Altaga Tabra
Administrador

Firma del experto

6. LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable 1: Comunicación organizacional

Muestra	Comunicación organizacional																			SUMA Total
	D1: Disciplina organizacional						D2: Comunicación interna						D3: Comunicación externa							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	26
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	26
3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	28
4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	33
5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	36
6	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	37
7	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	1	41
8	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	1	43
9	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	2	48
10	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	2	51
11	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	55
12	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	56
13	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	59
14	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	61
15	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	61
16	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	5	3	2	62
17	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	2	64
18	4	3	2	4	2	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	66
19	4	3	2	4	2	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	66
20	4	3	2	4	3	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	67
21	4	3	2	4	3	3	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	68
22	4	3	2	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	70
23	4	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	74
24	4	3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	75
25	4	3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	75
26	4	3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	75
27	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	77
28	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	77
29	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	77
30	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	78
31	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	78
32	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	78
33	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	78
34	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	78
35	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	78
36	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	80
37	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
38	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
39	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
40	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
41	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
42	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
43	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
44	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
45	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	81
46	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	82
47	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	82
48	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	82
49	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	82
50	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	82

Variable 2: Gestión gubernamental

Muestra	Gestión gubernamental del talento humano																			SUMA Total
	D1: Procesos para integrar personas				D2: Procesos para organizar personas				D3: Procesos para recompensar personas			D4: Procesos para desarrollar personas			D5: Procesos para retener personas			D6: Procesos para auditar personas		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	22
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	23
8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	23
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	23	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	23	
11	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	26	
12	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	26	
13	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	26	
14	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	26	
15	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	26	
16	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	30	
17	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	30	
18	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	31	
19	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	31	
20	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	31	
21	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	31	
22	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	31	
23	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	33	
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	33	
25	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35	
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35	
27	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
28	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	39	
34	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	42	
35	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	42	
36	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	42	
37	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	42	
38	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	43	
39	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	43	
40	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	43	
41	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	44	
42	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	45	
43	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	46	
44	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	50	
45	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	51	
46	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	5	4	4	2	52	
47	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	5	5	4	3	57	
48	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	5	5	3	59	
49	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	3	63	
50	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	3	64	

7. CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumentos de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Señor: Arq. Yuri GUTIERREZ GUTIERREZ
ALCALDE DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA

Presente.-

Yo, CORDERO GALINDO NELY ELIZABETH, identificado con DNI 46710448; Asimismo, HUAMANRIMACHI YUPARI WILMER con DNI 44731790 de la Carrera Profesional de Administración y Sistemas.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado **"COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTION GUBERNAMENTAL DE TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA – 2020"**, para obtener el título de Administradora, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizara en forma anónima a los profesionales administrativos, oficina y los demás áreas

Por lo expuesto

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la investigación de mi tesis

Huamanga, 15 de Diciembre del 2021.

Bach: CORDERO GALINDO, Nely Elizabeth
DNI 46710448

Bach. HUAMANRIMACHI YUPARI, WILMER
DNI 44731790

8. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



