

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



Talento Humano y fortalecimiento organizacional en la Municipalidad
Distrital de Santa Eulalia 2019

- Para Optar** : Título Profesional de Licenciado en
Administración
- Autor(es)** : Bach. Yakelyn Teresa Sullca Bartolome
- Asesor** : Dr. Uldarico Aguado Riveros
- Línea de investigación** : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos
- Fecha de Inicio y Culminación** : 28-08-2019 - 27-08-2020

Huancayo-Perú
2019

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

LA TESIS

Talento Humano y fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa

Eulalia 2019

PRESENTADA POR:

Bach. Yakelyn Teresa Sulca Bartolome

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo Noviembre de 2019

ASESOR:

Dr. Uldarico Aguado Riveros

DEDICATORIA:

Al supremo Creador, quien, con su imperecedera gracia, pudo lograr el pináculo de la presente investigación.

AGRADECIMIENTO:

A mi asesor, el Dr. Uldarico Aguado Riveros,
por sus representaciones, profesionales en la
producción de la presente investigación

Yakelyn

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:	ii
ASESOR:	iv
DEDICATORIA:	v
AGRADECIMIENTO:	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRAC	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	6
PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción del problema	6
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1 Problema general.....	8
1.2.2 Problemas específicos.....	8
1.3. Objetivos de la Investigación.....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación de la investigación	9
1.4.1 Justificación teórica.....	9
1.4.2 Justificación práctica.....	9
1.4.3 Justificación metodológica.....	9

1.4.4	Justificación social.....	10
1.4.5	Justificación de conveniencia.....	10
1.5.	Delimitación de la investigación	10
1.5.1	Delimitación espacial.....	10
1.5.2	Delimitación temporal.....	10
1.5.3	Delimitación conceptual o temática.....	10
CAPÍTULO II.....		11
MARCO TEÓRICO.....		11
2.1	Antecedentes del estudio	11
2.1.1	A Nivel Internacional.....	11
2.1.2	Nacional.....	12
2.2	Bases Teóricas	15
2.2.1	X: Gestión del talento humano.....	15
2.2.2	Y: Fortalecimiento Organizacional.....	17
2.3	Definición de conceptos	20
2.4	Hipótesis de la Investigación	21
2.4.1	Hipótesis general.....	21
2.4.2	Hipótesis específicas.....	21
2.5	Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO III.....		28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		28
3.1	Método de la Investigación.	28
3.2	Tipo de la Investigación.	28
3.3	Nivel de Investigación.	28
3.4	Diseño de Investigación.	29

3.5 Población y muestra.	29
3.5.1 Población	29
3.5.2 Muestra	30
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	30
3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.....	30
3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos.....	31
3.6.3 Validación y confiabilidad.....	31
CAPÍTULO IV	33
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
4.1. Análisis y discusión de resultados	33
4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
4.2 Prueba de normalidad	33
4.3 Contratación de las Hipótesis	34
4.3.1 Hipótesis General.....	35
4.3.2 Hipótesis Específicas	36
4.4 Análisis de resultados	41
4.5. Discusión de los Resultados	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	60
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	61
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables	63
Anexo 03: Instrumento de medición de la variable	72

Anexo N° 4: Consideraciones Éticas	79
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia - Huarochirí	30
Tabla 2 Estadístico de fiabilidad planeación financiera 	31
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad Cuestionario rentabilidad.....	31
Tabla 4 Escala de Vellis	32
Tabla 5 Prueba de Normalidad.....	34
Tabla 6 Escala de correlación.....	34
Tabla 7: Gestión del talento humano y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.....	35
Tabla 8 Conocimiento y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2018.	37
Tabla 9 Habilidad y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.....	38
Tabla 10 Actitud y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.....	40
Tabla 11 Gestión del talento humano de la municipalidad Santa Eulalia.....	41
Tabla 12: Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia	42
Tabla 13 Conocimiento de la municipalidad Santa Eulalia.	43
Tabla 14 Habilidad de la municipalidad Santa Eulalia.	44
Tabla 15 Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia.	45
Tabla 16 Presupuesto participativo de la municipalidad Santa Eulalia.	46
Tabla 17 Planes de desarrollo de la municipalidad Santa Eulalia.....	47

Tabla 18 *La autogestión de la municipalidad Santa Eulalia*.48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras 1: Gestión del talento humano y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.....	36
Figuras 2 Conocimiento y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.	37
Figuras 3 Habilidad y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.....	39
Figuras 4 Actitud y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.....	40
Figuras 5 Gestión del talento humano de la municipalidad Santa Eulalia.....	41
Figuras 6 Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia	42
Figuras 7 Conocimiento de la municipalidad Santa Eulalia.	43
Figuras 8 Habilidad de la municipalidad Santa Eulalia.	44
Figuras 9 Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia.	45
Figuras 10 Presupuesto participativo de la municipalidad Santa Eulalia.....	46
Figuras 11 Planes de desarrollo de la municipalidad Santa Eulalia.....	47
Figuras 12 La autogestión de la municipalidad Santa Eulalia..	48

RESUMEN

La presente investigación tiene como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad de Santa Eulalia 2019?, consecuentemente formulamos nuestro objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019. Finalmente, planteamos la hipótesis general siguiente: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019. Para el logro del objetivo y la prueba de hipótesis, se empleó el enfoque cuantitativo, el método fue el científico, de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, nuestra población fueron 13 funcionarios públicos que laboran en la municipalidad de Santa Eulalia, nuestra muestra fue el no probabilístico, es decir se tomaron al total de la población, para la medir las variables se empleó el Cuestionario, en la escala de tipo *Likert*, los cuales fueron sometidos a la validación de juicio de expertos, la confiabilidad fue determinada por el estadístico *Alpha de Combrach*. Para la variable independiente fue de 0,976 y para la dependiente 0.970. Finalmente, nuestra principal conclusión fue que Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019. Consecuentemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,984, lo cual nos permite aseverar que una adecuada gestión del talento humano, mejora el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad de Santa Eulalia.

Palabras clave: Gestión del talento humano; fortalecimiento organizacional

ABSTRAC

The present research has as a general problem What relationship exists between the management of human talent and organizational strengthening in the Municipality of Santa Eulalia 2019 ?, Consequently we formulate our general objective: Determine the relationship that exists between the management of human talent and strengthening Organizational in the municipality of Santa Eulalia 2019. Finally, we propose the following general hypothesis: There is a direct relationship between the management of human talent and the organizational strengthening in the Municipality of Santa Eulalia 2019. For the achievement of the objective and the hypothesis test, we He used the quantitative approach, the method was the scientific, basic type, correlational level and non-experimental design, our population were 13 public officials working in the Municipality of Santa Eulalia, our sample was non-probabilistic, that is, they were taken to the total population, to measure the The Questionnaire variables were used, on the Likert scale, which were submitted to the expert judgment validation, the reliability was determined by the Combrach Alpha statistic. For the independent variable it was 0.976 and for the dependent variable 0.970. Finally, our main conclusion was that there is a direct relationship between human talent management and organizational strengthening in the Municipality of Santa Eulalia 2019. Consequently, a very high positive correlation is observed with an “r” = 0.984, which allows us to state that proper management of human talent improves organizational strengthening in the Municipality of Santa Eulalia.

Keywords: Human talent management; organizational strengthening

INTRODUCCIÓN

En la realización de mi investigación, fue estructurada en cuatro capítulos, los cuales pasamos a detallar a continuación:

Capítulo I: En este capítulo se afrontó la descripción de la realidad problemática, se instituyeron los problemas generales y específicos, también los objetivos generales y específicos; la justificación de la investigación, es decir el por qué para que se realizó la investigación. Asimismo, se ejecutó la delimitación espacial, temporal y temática.

Capitulo II: Aquí se abordó el marco Teórico, se estudiaron los antecedentes, a nivel nacional e internacional, asimismo, se estudiaron las bases teóricas, el cual fue el sustento para la elaboración la matriz de Operacionalización de variables, el cuál sirvió para la construcción de los instrumentos de medición de datos, es decir los cuestionarios. Por último, es este capítulo se presenta la hipótesis general de estudio.

Capitulo III: En este capítulo se ostenta la metodología manipulada en la presente investigación, es decir el método, tipo, nivel, diseño, de la investigación, asimismo la población y la muestra y las técnicas de recolección de datos, los instrumentos de recolección de datos (cuestionario), el modo de recolección de los datos, las técnicas de procesamiento y exámenes de los datos.

Capitulo IV: En este apartado sobre la base de las doctrinas exhibidas, se presentan el análisis y discusión de los resultados emanados, el cual se realizó con la ayuda del software SPSS versión 25. Al respecto la validez fue sometido al juicio de expertos, y la confiabilidad

fue demostrada mediante el estadístico *Alfa de combrach*. Por último, para la contrastación de nuestra hipótesis de investigación, se esgrimió el estadístico *Rho de Spearman*.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la actualidad se puede evidenciar en la Municipalidad del distrito de Santa Eulalia provincia de Huarochirí muchos elementos de desidias hacia los pobladores, ello indica una insuficiencia en la gestión del personal o en la gestión del talento humano en el tributo del servicio, siendo los afectados los propios pobladores. Es conocido que toda Municipalidad es diferente en lo que respecta a la administración del personal y el fortalecimiento organizacional. Es importante puntualizar la realidad de la municipalidad en estudio para tomar las medidas ineludibles en la prestación del servicio a la población.

Entre los problemas observados, se encuentra que la planificación del talento humano no se lleva a cabo como un proceso fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales. La integración del talento humano se lleva a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Por otro lado, se fomenta poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la Municipalidad. Los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual. Existen diversas investigaciones en materia de gestión de talento humano que ponen hincapié en los diferentes procesos y modelos. Dada la existencia de diversas teorías y modelos que afirman la importancia del talento humano y el fortalecimiento organizacional se debe señalar que cada institución es única, porque tiene su propia realidad, filosofía, forma de trabajo, estructura, presupuesto, etc. Lo cual le hace distinto con respecto a otras y por lo tanto se debe de optar por la mejor forma de gestionar al talento humano. Para realizar una buena gestión del talento humano se debe estudiar la realidad a través de la

investigación, a fin de que permita no sólo mejorar el fortalecimiento organizacional sino dar un servicio de calidad, puesto que son las personas quienes dan vida a las organizaciones.

Seguidamente, podemos mencionar que una adecuada gestión de recursos humanos en la administración de las municipalidades es un componente fundamental dentro de la municipalidad ya que es significativo para el sostén de dicha municipalidad. La prueba de su administración, merece tener una distinción constante, por lo que estimar el sondeo de un grupo de métodos afines a la gestión de recursos humanos es sustancial y es ciertamente, el motivo de la existencia de las entidades gubernamentales, las cuales se encuentran al servicio del ciudadano.

Viendo la realidad de dicha municipalidad se concluye que no existe una adecuada gestión del talento humano, en lo que respecta a la traslación del personal sin revestir el perfil profesional que se requiere a nivel municipal, debido a que no se cuenta con una independencia en la contratación del personal, debido a que la Dirección de la Municipalidad se encarga de incorporar o seleccionar los recursos humanos. Por otro lado, no hay un fortalecimiento organizacional determinado debido a la constante rotación de los disímiles jefes que se asigna a través de la dirección, no se respeta el perfil del puesto por las capacidades, aptitudes, destrezas, habilidades por motivos de atribución de poder. La falta de supervisión y de documentos de gestión impiden crear una cultura organizacional y no permite la caracterización con la municipalidad, de esa manera debilitándolo, asimismo trasladando como consecuencia la falta de responsabilidad y adecuación a las responsabilidades ocupadas por dicha función.

Por ello, la presente investigación pretende conocer y describir el grado de importancia de la relación del talento humano sobre el fortalecimiento organizacional, y proporcionar las recomendaciones adecuadas, pero sobre todo aportar el insumo necesario para la adecuada toma de decisiones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

- a) ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

- a) Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019
- b) Determinar la relación que existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019
- c) Determinar la relación que existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica.

La investigación contribuye con la optimización de la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia de la provincia de Huarochirí; cabe precisar la importancia de contratar personal capacitado en gestión del talento humano. Asimismo, mediante la presente se dejará a la comunidad científica los instrumentos de medición de las variables de estudio (Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional), los cuales se han realizado cumpliendo estrictamente lo sugerido por la metodología científica.

1.4.2 Justificación práctica.

Los resultados de la investigación, permitió poner en consideración de las autoridades municipales, a efectos de que puedan tomar en consideración nuestras recomendaciones. De esta manera dichas entidades, lograr gestionar sus almacenes de manera óptima y debidamente capacitados.

1.4.3 Justificación metodológica.

El método fue el científico, de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, nuestra muestra fue el no probabilístico, es decir se tomaron al total de la población. Para lograr los objetivos de estudio, se elaboró dos instrumentos de estudio: para la variable gestión del talento humano y la variable fortalecimiento organizacional. Estos instrumentos antes de su aplicación en la muestra poblacional, fueron puestos a consideración de tres expertos seleccionados los cuales fueron docentes de la Universidad Peruana Los Andes. Asimismo, fueron sometidos a la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, donde se determinó la consistencia de los instrumentos.

1.4.4 Justificación social.

Gracias a los resultados de la investigación, los principales beneficiarios son los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Santa Eulalia de la provincia de Huarochirí, puesto que, en función de los resultados obtenidos, se deben formular propuestas de mejora, en la gestión del talento humano.

1.4.5 Justificación de conveniencia.

La investigación sirve para mejorar nuestros conocimientos en el área de Gestión del talento humano, donde nos venimos desarrollando en la actualidad.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación espacial.

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia Provincia de Huarochirí.

1.5.2 Delimitación temporal.

El desarrollo de la presente investigación comprendió el año 2019.

1.5.3 Delimitación conceptual o temática.

Gestión del talento humano

Conjunto de procesos de recursos humanos compuestos y diseñados para atraer, desplegar, motivar y retener a los empleados de una organización.

Gestión del talento humano con sus dimensiones conocimiento, habilidad y actitud.

Fortalecimiento organizacional

Es la mejora de la eficiencia y la eficacia, principalmente a nivel organizacional.

Fortalecimiento organizacional con sus dimensiones presupuesto participativo, planes de desarrollo y la autogestión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 A Nivel Internacional.

Según (Cadalso & Becerra, 2018) sustento la tesis titulada *“El objetivo del presente estudio consiste en vincular algunas regularidades de la gestión del capital humano en empresas de alta tecnología del sector biotecnológico y farmacéutico cubano”*, como referencia para el diseño de una tecnología que explique su funcionamiento y contribuya al logro de una gestión estratégica. Tuvo como conclusión principal: En el estudio fueron determinadas regularidades de la GCH en un sector de impacto económico, que resultan útiles para el diseño de una tecnología que explique su funcionamiento y contribuya a que se logre una gestión estratégica. La metodología empleada facilita la investigación para empeños similares en otros sectores interesados en estudiar la gestión de su CH. Para ello, se presenta una metodología de trabajo que permite identificar generalidades en tres empresas, detallar las características de su fuerza de trabajo y diagnosticar el estado del sistema de gestión integrada del capital humano. Se describen, además, dos procesos relacionados con este indicador. Entre los resultados fundamentales se halla la determinación de un grupo de regularidades que constituyen un referente imprescindible para la gestión estratégica del capital humano en las organizaciones objeto de estudio.

Según (Landívar, 2018) sustento la tesis titulada *“La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva”* El objetivo general fue: “Identificar las falencias de la Gestión del Talento Humano para la Innovación Empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de La Matriz Productiva”. Su principal conclusión fue: “Las Pymes son un

aporte esencial dentro de cualquier economía por lo que es primordial que estas cumplan con sus operaciones de una manera eficiente y eficaz, pues con un mercado tan competitivo e influenciado por la Globalización se debe empezar a mejorar y a estimar nuevos procedimientos y operaciones dentro del cuerpo organizacional de la empresa”

Según (Restrepo & Arias, 2015) sustento la tesis titulada ***“Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia”***. El Objetivo fue: “Explorar las prácticas de gestión humana en las empresas agropecuarias de la subregión de Urabá (Colombia)”. La metodología empleada fue: “Diseño de investigación transversal. La muestra se constituyó con unidades productivas bananeras de los municipios de Carepa, Apartadó y Turbo en la región de Urabá. Se utilizó una encuesta estructurada y se procedió al análisis de la información, contrastando los aspectos teóricos y el trabajo empírico para establecer el aporte de la gestión humana a la estrategia organizacional” Su principal conclusión fue: “Las organizaciones objeto de estudio tienen una persona responsable del área de Gestión Humana, cuyas características dependen del tamaño de sus operaciones. Sin embargo, el rol que desempeñan en su mayoría los responsables del área es de coordinación, posición que se ubica en el nivel operativo, máximo en el táctico. Los sistemas de gestión del área, se ejecutan de acuerdo a los criterios de los administradores o dueños, lo que termina siendo un modelo clásico tradicional de corte operativo”.

2.1.2 Nacional.

Según (Bárcena, 2019) que sustento la tesis titulada ***“Gestión del talento humano en el transporte aéreo”*** El estudio realizado buscó establecer el nivel de la gestión del talento humano en el sistema aéreo, en la Gerencia de Gestión Aeroportuaria, que funcionan y

tiene a su cargo los aeropuertos internacionales Jorge Chávez y Alejandro Velasco Astete, ubicados en las regiones de Lima y del Cuzco, en el Perú. Tuvo como problema general: ¿Es adecuada la gestión del talento humano en los servicios de transporte aéreo para los aeropuertos internacionales Jorge Chávez de Lima y Alejandro Velasco Astete del Cuzco, en el 2018?, también tuvo como objetivo general: Objetivo general Establecer si es adecuada la gestión del talento humano en los servicios de transporte aéreo para los aeropuertos internacionales Jorge Chávez de Lima y Alejandro Velasco Astete del Cuzco, en el 2018. Y tuvo como conclusión principal: La gestión del ambiente de trabajo se caracterizó por no organizar las actividades propias del trabajo, aunque si repartía en forma adecuada la carga de trabajo; también se evidenció su falta de eficiencia en la delegación de responsabilidades pese a que estaban definidas la funciones y responsabilidades del personal. En conclusión, la percepción de los trabajadores no mostró que se gestione adecuadamente el ambiente de trabajo. Consistió en una investigación básica de nivel descriptivo, desarrollada en forma no experimental en una población de 226 colaboradores que estaban adscritos al Aeropuerto Internacional y a la Gerencia de Gestión Aeroportuaria de la Corporación Peruana de Aeropuertos de Aviación Comercial Sociedad Anónima CORPAC S.A., de la cual se tomó una muestra probabilística de 142 colaboradores a los que se aplicó la escala de opinión o encuesta de gestión del talento humano desarrollada por Carvajal Harly y adaptada a la realidad peruana por Pachas en el 2013. Se halló que la dirección de las actividades en la gestión del ambiente de trabajo no fue adecuada, a diferencia de que si gestionaba oportunidades de desarrollo al personal. En cuanto a la gestión del conocimiento, se halló que éstas fueron selectivas, no planificadas, aunque se planteaban en función de las necesidades de los colaboradores, en la gestión del bienestar solo a un porcentaje se les reconoció el esfuerzo, con lo cual la gestión del reconocimiento se mostró selectiva y los colaboradores están subutilizados en la organización. Todo esto

llevó a la conclusión de que la gestión del talento humano en los servicios de transporte aéreo no es adecuada.

Según (Vargas, 2018) sustentó la tesis titulada ***“Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018”***, Su objetivo general fue: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018”. Su principal conclusión fue: “Determinando la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,541; que según la tabla de correlación presenta una correlación positiva media. Asimismo, el 72,50% indica que gestión de talento humano se encuentra en un nivel medio y el 27,50% en un nivel alto y el fortalecimiento organizacional un 90% indica que se encuentra en un nivel medio y el 10% precisa que está en nivel alto”. El tipo de investigación fue: “Básico, con el enfoque cuantitativo además de diseño no experimental y que lleva un nivel descriptivo – correlacional. Para la población estuvo formada por 80 trabajadores del Centro de Salud, la muestra fue la misma población y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios”

Según (Carbajal, 2016) en su tesis titulada ***“Gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015”***. El objetivo de la presente investigación fue: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015”. Su principal conclusión fue: “La capacitación en gestión del talento humano de los operadores turísticos tiene una alta relación estratégica con el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco” LA

metodología empleada fue: “De tipo descriptivo correlacional de corte transversal donde la muestra fue representativa compuesta de 22 unidades constituidos por 10 gerentes y/o administradores de restaurantes más otros 12 gerentes y/o administradores de hoteles/hospedajes de la ciudad de Huánuco, estas fueron seleccionadas por muestreo no probabilístico por conveniencia”

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 X: Gestión del talento humano

Según (Cervantes, Ortiz, & Botero, 2015) “aborda el desarrollo del talento humano como el conjunto de capacidades presentes en las personas, representa una realidad compleja en la cual convergen diferentes aspectos como conocimientos, habilidades, juicio y actitud, siendo importante apreciar con claridad sus componentes desde la vinculación permanente del pensamiento y la acción” (p. 88).

2.2.1.1 Definición de Gestión del talento humano

Según (Dessler & Valera, 2011, p. 2) “cuando se habla de gestión de recursos humanos se hace referencia a las prácticas y las políticas primordiales para utilizar los asuntos que se enfocan con las relaciones personales del cargo gerencial; en específico, se conoce como el reclutar, capacitar, evaluar, retribuir y brindar un entorno seguro, con un código de ética y una relación justa para los colaboradores de la organización” (p. 2).

2.2.1.2 Importancia de la gestión del talento humano

Como menciona (Chiavenato, 2004, p. 11) “Tanto los activos financieros como el equipamiento de planta y equipos son recursos fundamentales para la organización; sin embargo, son los equipos de trabajo del talento humano los que proporcionan la

creatividad e innovación a la compañía ya que son ellos las personas quienes trabajan en la organización; para lo cual es necesario contar con trabajadores calificados y eficientes” (P. 11).

“Por tal motivo son personas eficientes. Es imposible que una empresa alcance sus objetivos organizacionales y asimismo es importante saber que el papel del director de talento humano es intervenir en el vínculo organización-empleados”. (Chiavenato, 2004, p. 11).

2.2.1.3 Dimensiones de la gestión del talento humano

2.2.1.3.1 X1: Conocimiento

Según (Cervantes et al., 2015, p. 88) “Abarca en la función de conocer los hechos, del mismo modo se adquiere esencialmente por medio de la información, casi siempre en la educación realizada de manera formal. Los conocimientos deben focalizarse o especializarse en las actividades y funciones laborales; pues ello permite generar una mayor productividad laboral” (p. 88).

2.2.1.3.2 X2: Habilidad

De acuerdo con (Cervantes et al., 2015) “Corresponde al arte de saber hacer; también hace referencia alguna acción mental o corporal y se obtiene esencialmente por medio de la práctica y ejercicio. Involucra a las tácticas de comunicación y el conocimiento de normas de procedimiento. Las habilidades para realizar las actividades y funciones en la organización son perfeccionadas por medio de la experiencia y el aprendizaje continuo” (p. 125).

2.2.1.3.3 Actitud

De acuerdo a (Cervantes et al., 2015, p. 88) “Se basa en un estado mental de alerta organizado mediante la experiencia y aprendizaje, donde es ejercida por una influencia específica en la respuesta de la persona ante las situaciones, hechos, problemas, conflictos, y otras eventualidades. Una buena actitud en el ambiente de trabajo puede motivar al equipo de trabajo a cumplir con sus metas establecidas; asimismo, impulsa la creatividad e innovación” (p. 88).

2.2.2 Y: Fortalecimiento Organizacional

2.2.2.1 Definición de Fortalecimiento Organizacional

Según (Montero, 2004) “El fortalecimiento organizacional implica ser un conjunto de procesos de los cuales se distribuye las herramientas práctica y teóricas al administrador de las distintas organizaciones o comunidades con la finalidad de revisar y controlar situaciones en problemas de la vida social y conseguir la transformación y el desarrollo de los colaboradores y del entorno con respecto a las necesidades que presentan. Se considera como las principales herramientas los planes de desarrollo, la autogestión, deberes y derechos constitucionales” (p. 24).

Por otra parte (Porret, 2014, p. 21) Con respecto a la organización “es toda agrupación o asociación de personas que tiene como objetivo coordinar las actividades ante la necesidad que pueda suceder, asimismo poder cumplir con los objetivos con una máxima eficiencia. Esta coordinación no se podrá lograr así de fácil más bien se necesita varios factores que destacan el desarrollo del comportamiento de las personas y por este hecho influye directamente al grupo que pertenecen. En primer lugar, se debe establecer los objetivos organizacionales y aplicar un sistema de coordinación donde hace que cada persona, a partir del lugar que se encuentre pueda colaborar con los objetivos del equipo

de trabajo y no actué con intereses propios, mejor dicho, buscar los fines que el grupo está persistiendo en la organización” (p. 21).

2.2.2.2 Teoría del fortalecimiento organizacional

Según nos menciona (Morales, 2012, p. 3) “es un conjunto de ideas con respecto al hombre, la organización y el ambiente, buscando el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, surge después de la teoría del comportamiento, pero con un enfoque sistemático” (p. 3).

2.2.2.3 Formas de manejo en las organizaciones

Según menciona (Guízar, 2008, p. 36) “manifiesta que la utilización de las empresas es la hilera esencial que tienen para examinar, plantear y verificar todas las maneras bajo la noción más simple y evidente dado que en las empresas existe una gran cantidad de información” (p. 36).

“Se distribuye la actividad laboral por cargos y funciones, con la finalidad de estandarizar procesos; los cuales se tiene que realizar en la organización, tales como”:
(Guízar, 2008, p. 36)

- a) “Brindar importancia de las diversas formas de empleo en la empresa”.
- b) “Identificar las normas metodológicas de gestión de la empresa”.
- c) “Manejar los aspectos técnicos como planear, organizar, dirigir, controlar”.

2.2.2.4 Dimensiones del fortalecimiento organizacional

2.2.2.4.1 Y1: Presupuesto participativo

De acuerdo a (Montero, 2004, p. 94) “El presupuesto participativo en salud (PPS), es un procedimiento en la que los ciudadanos pueden tomar decisiones sobre la gestión de los recursos de salud; por lo que se realiza un seguimiento del presupuesto público. Ello con la finalidad de tener una transparencia en el ejercicio. Es un proceso de equilibrio entre rendir cuentas y gestión del presupuesto; para mejorar el ámbito de salud, por medio de una calidad adecuada del servicio”.

2.2.2.4.2 Y2: Planes de desarrollo

De acuerdo a (Montero, 2004) “Los planes de desarrollo son las funciones primordiales dentro del gobierno, en los cuales sus funciones son dirigir la labor de los 42 administradores y directivos, dando una habilidad en sus objetivos y metas, y seguidamente con la realización de sus propósitos institucionales en provecho y beneficio de la ciudadanía, en corto plazo y con menos capital” (p. 94).

2.2.2.4.3 Autogestión

De acuerdo a (Montero, 2004, p. 94) “La autogestión es un procedimiento que permite desarrollar de forma individual o grupal la suficiencia en la gestión de recursos. Es una técnica eficiente que permite optimizar el uso de habilidades; para lo cual se toma en cuenta la posición y la resolución de problemas, en la autogestión de lo social” (p. 94).

2.3 Definición de conceptos

Gestión del talento humano

Es el progreso del talento humano como el agregado de capacidades presentes en las personas.

Conocimiento

Abarca en la función de estar al tanto los hechos, del mismo modo se obtiene esencialmente por medio de la información, casi siempre en la educación ejecutada de manera formal.

Habilidad

Incumbe al arte de saber hacer; también hace reseña alguna acción mental o corporal y se consigue esencialmente por medio de la práctica y ejercicio.

Actitud

Se basa en un estado mental de alerta organizado mediante la experiencia y aprendizaje.

Fortalecimiento Organizacional

Envuelve ser un conjunto de conocimientos de los cuales se intercambia las herramientas práctica y teóricas al administrador de las distintas organizaciones.

Presupuesto participativo

Es una táctica en la que los ciudadanos pueden tomar laudos sobre la gestión de los caudales de salud; por lo que se realiza un rastreo del presupuesto público.

Planes de desarrollo

Son los oficios primordiales dentro del gobierno, en los cuales sus ocupaciones son gobernar la labor de los administradores y directivos.

Autogestión

Es un modo que permite desarrollar de forma individual o grupal la aptitud en la gestión de recursos.

2.4 Hipótesis de la Investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.
- b) Existe relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.
- c) Existe relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala De Medición
X Gestión del talento humano	Según (Cervantes, Ortiz, & Botero, 2015, p. 88) “Es el desarrollo del talento humano como el conjunto de capacidades presentes en las personas, representa una realidad compleja en la cual convergen diferentes aspectos como conocimientos, habilidades, juicio y actitud, siendo importante apreciar con claridad sus componentes desde la vinculación permanente del pensamiento y la acción”	Conocimiento	Según (Cervantes et al., 2015, p. 88) “Es la función de conocer los hechos, se adquiere esencialmente por medio de la información, casi siempre en la educación realizada de manera formal. Los conocimientos deben focalizarse o especializarse en las actividades y funciones laborales; pues ello permite generar una mayor productividad laboral” (p. 88).	<u>Conocimiento de los hechos</u> <u>Información</u> <u>Educación de manera formal</u> <u>Focalización en la especialización</u> <u>Funciones laborales</u>	Ordinal
		Habilidad	De acuerdo con (Cervantes et al., 2015) “Es el arte de saber hacer; también hace referencia alguna acción mental o	<u>Saber hacer</u> <u>Acción mental</u> <u>Acción corporal</u> <u>Tácticas de comunicación</u> <u>Conocimiento de normas</u> <u>Perfeccionamiento</u>	1 Poco 2 Nada 3 Regular 4 Aceptablemente 5 Completamente

	corporal y se obtiene esencialmente por medio de la práctica y ejercicio. Involucra a las tácticas de comunicación y el conocimiento de normas de procedimiento. Las habilidades para realizar las actividades y funciones en la organización son perfeccionadas por medio de la experiencia y el aprendizaje continuo” (p. 125).	mediante la experiencia
		Perfeccionamiento mediante el aprendizaje continuo
	De acuerdo a (Cervantes et al., 2015, p. 88) “Se basa en un estado mental de alerta organizado mediante la experiencia y aprendizaje, donde es ejercida por una influencia	Ponderación de las ideas Análisis de la problemática en salud
Actitud		Ordenamiento

específica en la respuesta de la persona ante las situaciones, hechos, problemas, conflictos, y otras eventualidades. Una buena actitud en el ambiente de trabajo puede motivar al equipo de trabajo a cumplir con sus metas establecidas; asimismo, impulsa la creatividad e innovación” (p. 88).

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicadores	Escala De Medición
Y: Fortalecimiento Organizacional	Según (Montero, 2004, p. 24) “El fortalecimiento organizacional implica ser un conjunto de procesos de los cuales se distribuye las herramientas práctica y	Presupuesto participativo	(Montero, 2004, p. 94) “El presupuesto participativo, es un procedimiento en la que los ciudadanos pueden tomar decisiones sobre la	Procedimiento de los ciudadanos Tomar decisiones Gestión de los recursos	Ordinal 1 Poco 2 Nada 3 Regular 4 Aceptablemente 5 Completamente

<p>teóricas al administrador de las distintas organizaciones o comunidades con la finalidad de revisar y controlar situaciones en problemas de la vida social y conseguir la transformación y el desarrollo de los colaboradores y del entorno con respecto a las necesidades que presentan. Se considera como las principales herramientas los planes de desarrollo, la autogestión, deberes y derechos constitucionales”.</p>	<p>Planes de desarrollo</p>	<p>gestión de los recursos; por lo que se realiza un seguimiento del presupuesto público. Ello con la finalidad de tener una transparencia en el ejercicio. Es un proceso de equilibrio entre rendir cuentas y gestión del presupuesto; para mejorar el ámbito de la gestión, por medio de una calidad adecuada del servicio”.</p> <p>(Montero, 2004) “Los planes de desarrollo son las funciones primordiales dentro del gobierno, en los cuales sus funciones son dirigir la labor de los</p>	<p>Seguimiento presupuestario</p> <p>Transparencia en el ejercicio</p> <p>Rendición de cuentas</p> <p>Mejorar el ámbito de la gestión</p> <p>Calidad de servicio</p> <p>Funciones primordiales</p> <p>Dirigir la labor de los administradores</p> <p>Habilidad en sus objetivos y metas</p> <p>Propósitos institucionales</p>
---	-----------------------------	---	---

administradores y directivos, dando una habilidad en sus objetivos y metas, y seguidamente con la realización de sus propósitos institucionales en provecho y beneficio de la ciudadanía, en corto plazo y con menos capital” (p. 94).

La autogestión	(Montero, 2004, p. 94) “La autogestión es un procedimiento que permite desarrollar de forma individual o grupal la suficiencia en la gestión de recursos. Es una técnica eficiente que permite optimizar el uso de habilidades ; para lo cual se	Desarrollo individual
		Gestión de recursos
		Optimización de las habilidades
		Resolución de problemas

toma en
cuenta la
posición y
la
resolución
de
problemas,
en la
autogestión
de lo
social” (p.
94).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Método de la Investigación.

Es el método científico que según (Sánchez & Reyes, 2009) “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un a fin o una meta (p. 23). En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado” (p.23)

Este método, me permitió en primera instancia observar lo que sucedía a nivel del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia, para luego formularme interrogantes, seguidamente relacioné el talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia, obteniendo conclusiones y sugerencias para la mejora de la gestión y solución a ciertos problemas de la Municipalidad.

3.2 Tipo de la Investigación.

La investigación es básica, según (Sánchez & Reyes, 2006,), “será básica, «Es llamada también pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósitos recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes» (p. 36).

3.3 Nivel de Investigación.

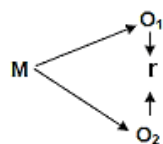
Según (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez, & Mendoza, 2014), “el nivel de la investigación será, el correlacional porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 93).

3.4 Diseño de Investigación.

Según (Hernández et al., 2014, p. 152) El diseño general será. El no experimental que podría definirse “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

Según (Sánchez & Reyes, 2009a, p. 106), Como diseño específico utilizaremos el diseño correlacional el cual sostienen que este diseño “consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada”.

El esquema del presente diseño será el siguiente, según (Sánchez & Reyes, 2009b):



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.5 Población y muestra.

3.5.1 Población

La población para Carrasco (2009, p. 236) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. Para la aplicación de la encuesta, nuestras unidades de observación serán

los 13 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia - Huarochirí. En seguida mostramos la relación de los trabajadores.

Tabla 1

Relación de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia - Huarochirí

N°	Nombres	Cargos
1	Fernando Harster Anduaga	Secretaria General
2	Edwar Miguel Pagaza Castillo	Gerencia Municipal
3	Juan Antonio Medina Calda	Gerencia de Administración y Finanzas
4	Melissa Alvarado Mendoza	Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial
5	Luz Amparo Paulsen Miguel	Sub Gerencia de Tesorería
6	Anabel Antonia Carhuavilca Arco	Gerencia de Administración tributaria y Desarrollo Económico
7	Juan Manuel Palpa Ventura	Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Fiscalización
8	Lázaro Henry Gonzales León	Gerencia de Asesoría Jurídica
9	Miguel Ángel Raymundo Olivera	Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural
10	Omar Alfonso Ardiles Torres	Sub Gerencia Registro Civil
11	Rossana Rivera Reyes	Sub Gerencia de Demuna y OMAPED
12	Teodoro Rafael Cravero Candiotte	Sub Gerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil
13	Leonardo Lara Silva	Sub Gerencia de Limpieza Publica

Fuente: <http://www.munisantaaulalia.gob.pe/directorio-de-funcionarios/>

3.5.2 Muestra

La muestra fue censal, será de tipo no probabilístico, es decir muestreo por conveniencia o juicio del investigador, para la presente emplearemos toda la población como muestra.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.

Para fines de la investigación técnica, se realizó una encuesta, la cual fue aplicada a la muestra de 13 gerentes municipales del distrito Santa Eulalia, provincia de Huarochirí. La encuesta permitió recolectar la información necesaria para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional.

3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos.

Se utilizó como instrumento, dos cuestionarios el primero para medir la variable gestión del talento humano, el cual estuvo conformado por 8 preguntas, medidos con la escala de tipo *Likerth*; el segundo cuestionario se desarrolló para la medición de la variable fortalecimiento organizacional, el cual estuvo conformado por 6 preguntas, medidos en la escala de tipo *Likerth*.

3.6.3 Validación y confiabilidad.

3.6.3.1 Validación

En la vigente investigación la validez de instrumentos, se ejecutó por medio del juicio de expertos, para lo cual se entregó a cada uno de los expertos un formato de validación, en el cual se solicitó la opinión de docentes de la Universidad Peruana los Andes.

3.6.3.2 Confiabilidad

Se realizó dos cuestionarios medidos en la escala de tipo Likert, luego la confiabilidad del cuestionario, fueron sometidos al estadístico *Alfa de Cronbach*..

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad planeación financiera

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	16

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad Cuestionario rentabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	16

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 4
Escala de Vellis

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

Fuente: Escala de Vellis

Interpretación

Utilizando el programa SPSS versión 25, se calculó el nivel de confiabilidad del Primer instrumento planeación financiera compuesto por 15 preguntas, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,95000 y de acuerdo a la escala de Vellis, es muy buena; y para el segundo instrumento rentabilidad se obtuvo como resultado un *Alfa de Cronbach* de 0,950 de los 12 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis y discusión de resultados

4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron:

En la estadística descriptiva

Se usaron los gráficos de barras en los valores de las variables (frecuencia porcentual y porcentual); por otro lado, las medidas de tendencia central como es la mediana, moda, y media aritmética; las medidas de variabilidad (desviación típica y varianza) fue para medir la diáspora de los datos con respecto al valor central de los datos de la variable; y

En la estadística inferencial

Para establecer normalidad de las variables de grupos se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico r de Pearson.

4.2 Prueba de normalidad

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 5
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento Humano	,170	13	,200*	,920	13	,250
Fortalecimiento organizacional	,132	13	,200*	,939	13	,438

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Con una muestra de ocho encuestados en la correlación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro – Wilk, nos muestra un nivel de significancia mayor a 0.05, Sig E 0,525 > 0.05 Sig T, es decir rechazamos la H₀ (hipótesis nula), luego aceptamos la H₁ (hipótesis alterna), por lo tanto, las distribuciones de los datos de la muestra son normales, y aplicaremos la prueba de hipótesis el estadístico r de Pearson

4.3 Contratación de las Hipótesis

Tabla 6
Escala de correlación

-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Escala de Correlación (Martínez, 2002).

4.3.1 Hipótesis General

H_G: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: No Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 7:

Gestión del talento humano y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

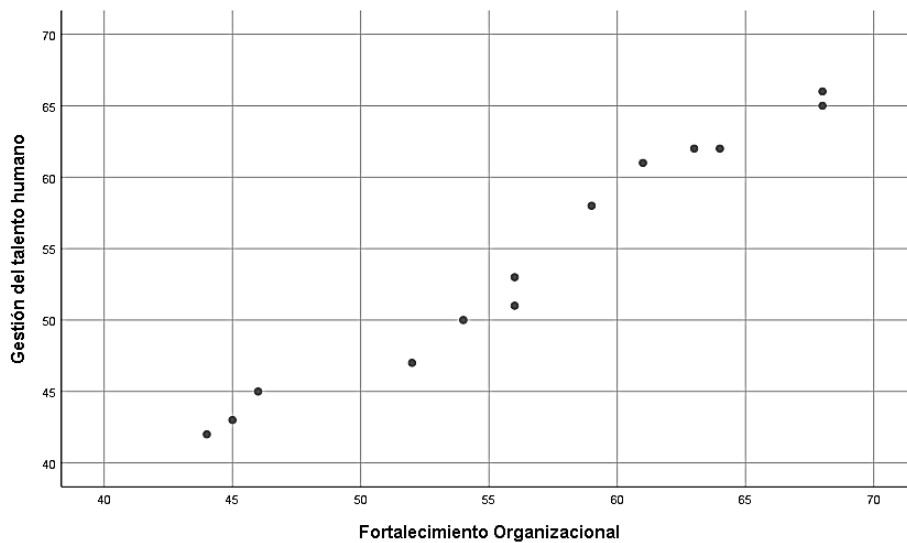
Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Fortalecimiento organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,984**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
Fortalecimiento organizacional	Correlación de Pearson	,984**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019. Consecuentemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,984, lo cual nos permite aseverar que una adecuada gestión del talento humano, mejora el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia.

Figuras 1:
Gestión del talento humano y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019



Fuente: Elaboración propia SPSS25

4.3.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Existe relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: No Existe relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 8
Conocimiento y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2018.

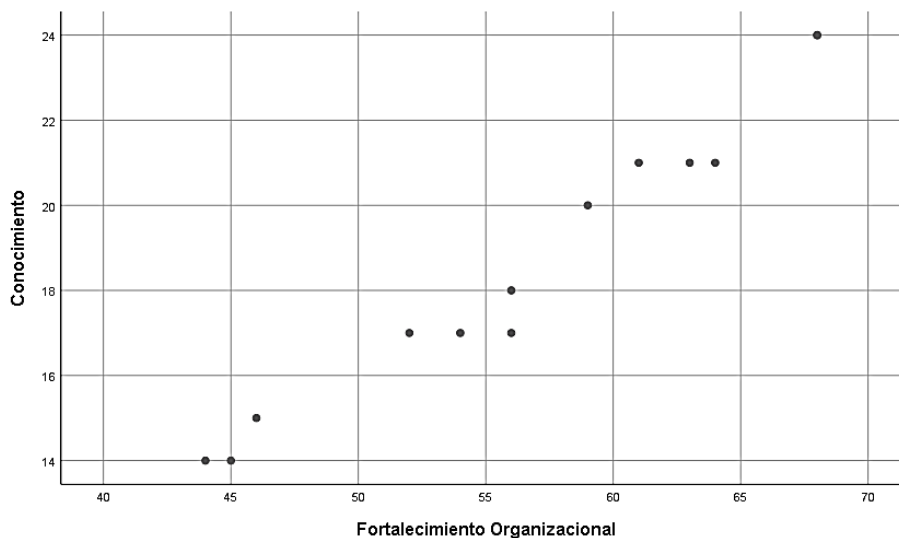
		Correlaciones	
		Conocimiento	Fortalecimiento organizacional
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,981**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
Fortalecimiento organizacional	Correlación de Pearson	,981**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 ; y aceptar HE_1 : Existe relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019. En ese sentido, se puede observar una correlación alta con un “r” = 0,981 por lo tanto podemos afirmar que el adecuado conocimiento de la organización, mejorara el fortalecimiento de la municipalidad de Santa Eulalia

Figuras 2
Conocimiento y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: No Existe relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 9

Habilidad y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

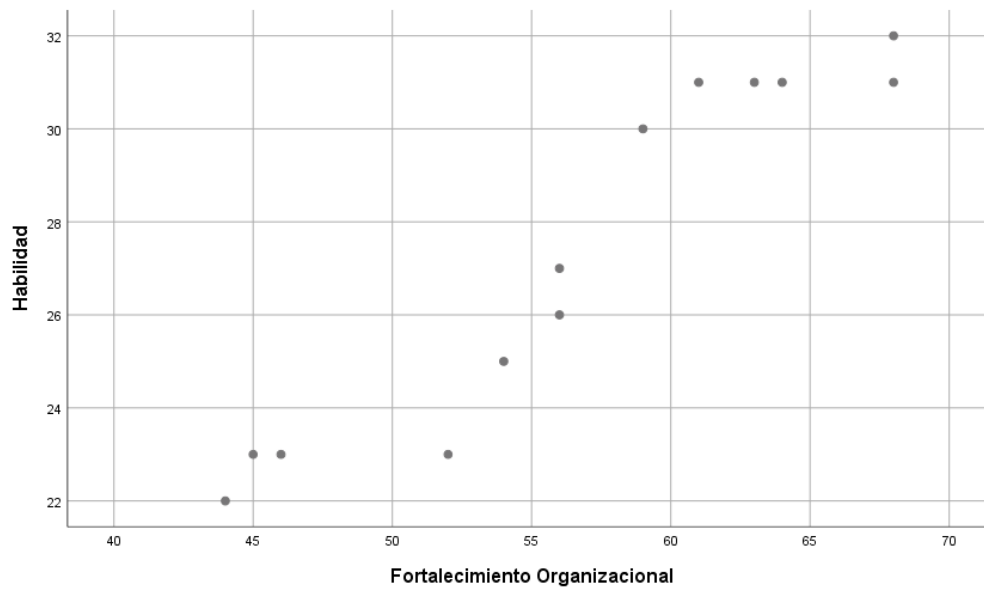
Correlaciones			
		Habilidad	Fortalecimiento organizacional
Habilidad	Correlación de Pearson	1	,950**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
Fortalecimiento organizacional	Correlación de Pearson	,950**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.001 < 0,05$ rechazar H_0 ; y aceptar H_{E2} : Existe relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019. Consecuentemente, podemos aseverar que las habilidades gerenciales, mejoran de manera directa el fortalecimiento en la municipalidad de Santa Eulalia. Todo ello corroborado con un “r” = 0,950 correlación muy alta

Figuras 3
Habilidad y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Específica 3

Existe relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: No Existe relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 10

Actitud y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.

		Correlaciones	
		Actitud	Fortalecimiento organizacional
Actitud	Correlación de Pearson	1	,793*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	8	8
Fortalecimiento organizacional	Correlación de Pearson	,793*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	8	8

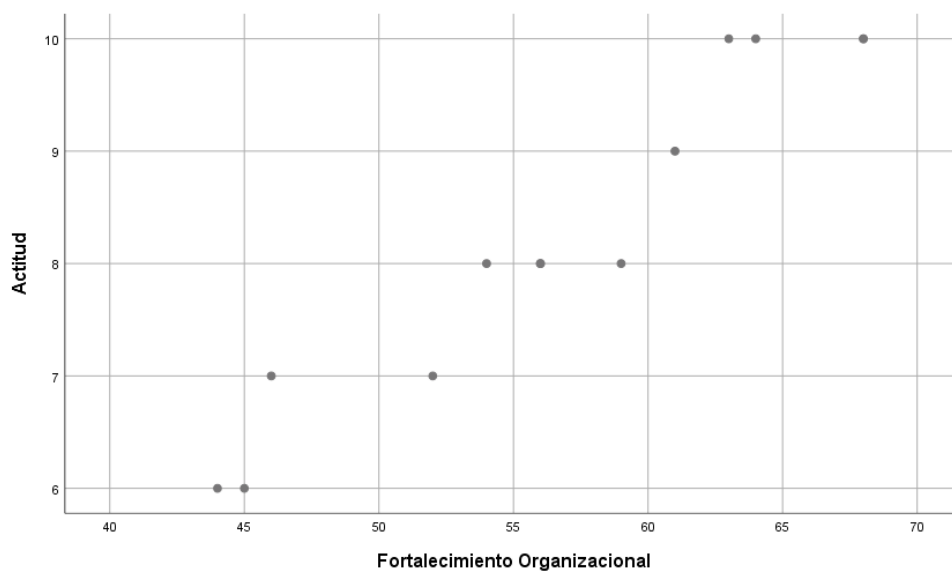
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.019 < 0,05$ rechazar H_0 ; y aceptar HE_3 : Existe relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019. De lo hallado, podemos afirmar que la actitud por parte de la gerencia, mejora de manera directa en el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia, corroborado con un “r” = 0,793 correlación alta

Figuras 4

Actitud y Fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019



Fuente: Elaboración propia SPSS25

4.4 Análisis de resultados

Tabla 11

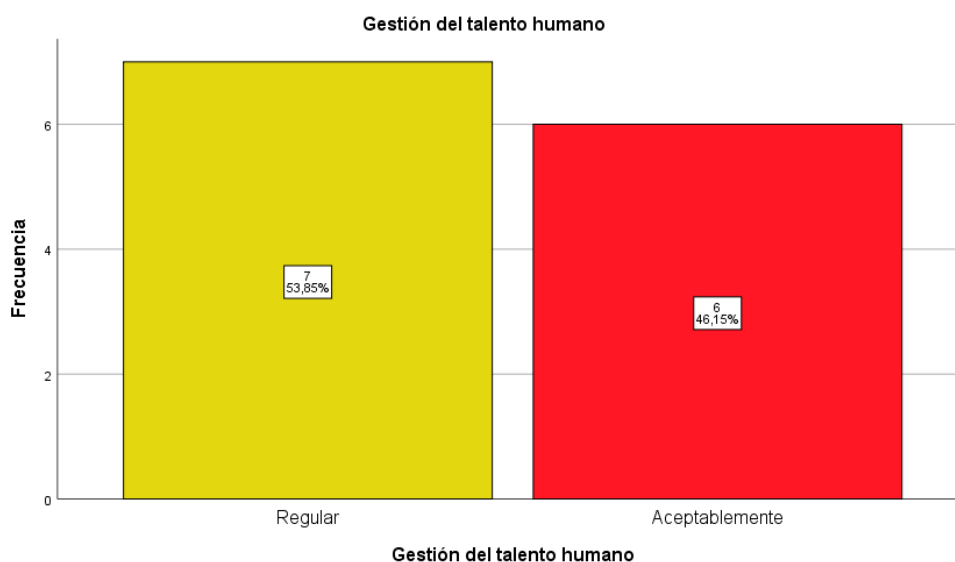
Gestión del talento humano de la municipalidad Santa Eulalia

Gestión del talento humano				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	53,8	53,8	53,8
Aceptablemente	6	46,2	46,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 5

Gestión del talento humano de la municipalidad Santa Eulalia



Fuente: Elaboración propia SPSS25

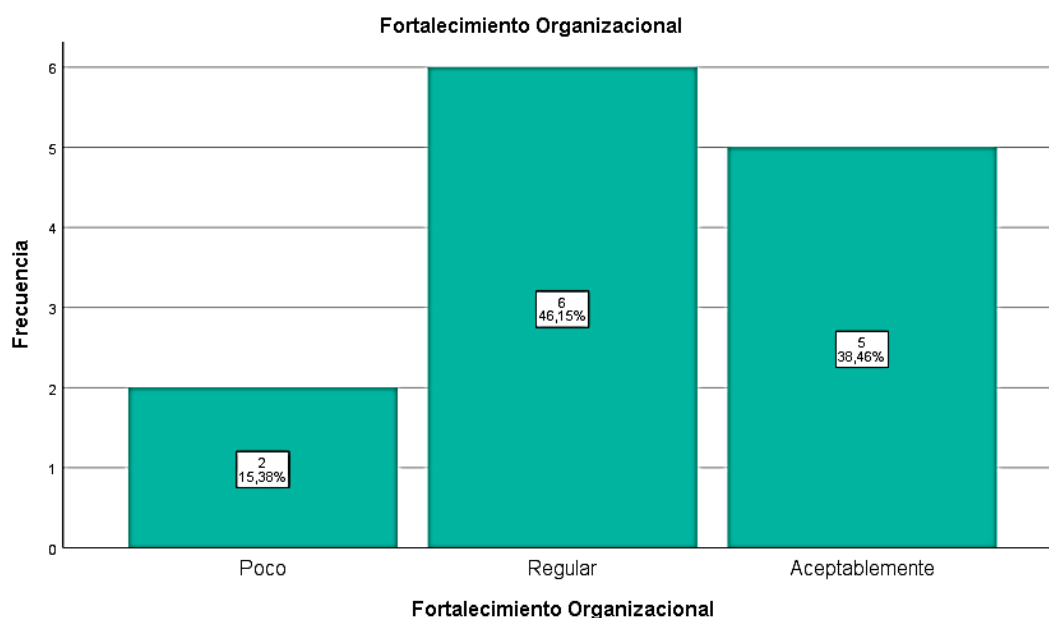
Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 53,8%(07) manifestaron conocer regular; el 46,20%(06) manifestaron conocer aceptablemente. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que existe un conocimiento regular al manejo de la gestión del talento humano en la municipalidad de Santa Eulalia.

Tabla 12:
Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia

Fortalecimiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	15,4	15,4	15,4
	Regular	6	46,2	46,2	61,5
	Aceptablemente	5	38,5	38,55	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 6
Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia



Fuente: Elaboración propia SPSS25

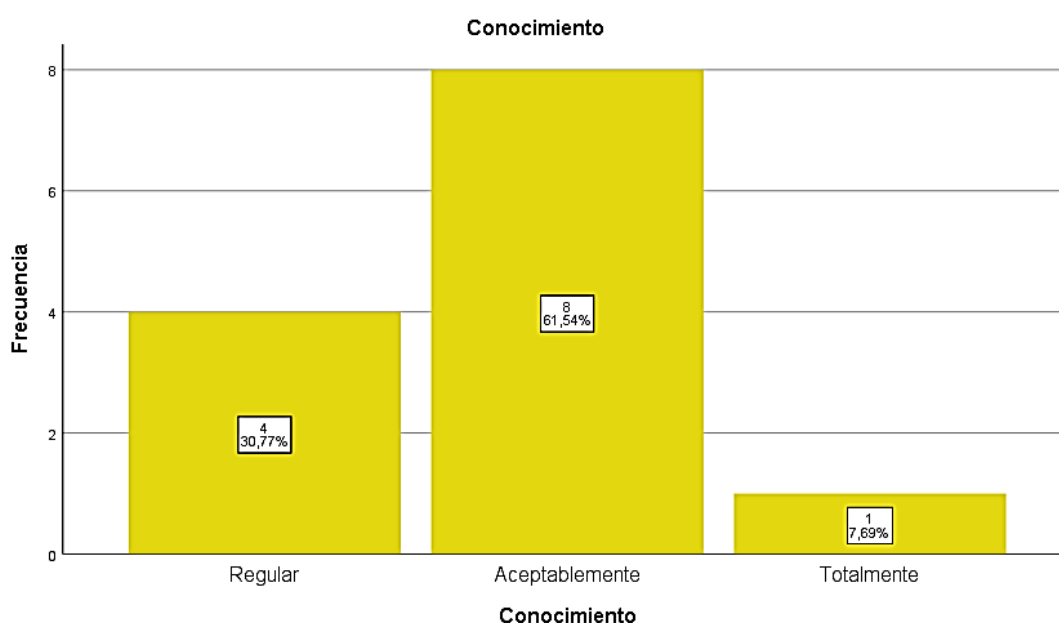
Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 15,4%(02) manifestaron conocer poco; el 46,20%(06) manifestaron conocer regular y el 38,5%(05) manifestaron conocer aceptablemente. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que existe un conocimiento aceptable por parte de los trabajadores de la municipalidad de Santa Eulalia en relación al fortalecimiento organizacional y de su importancia para el mismo.

Tabla 13
Conocimiento de la municipalidad Santa Eulalia.

		Conocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	30,8	30,8	30,8
	Aceptablemente	8	61,5	61,5	92,3
	Totalmente	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 7
Conocimiento de la municipalidad Santa Eulalia.



Fuente: Elaboración propia SPSS25

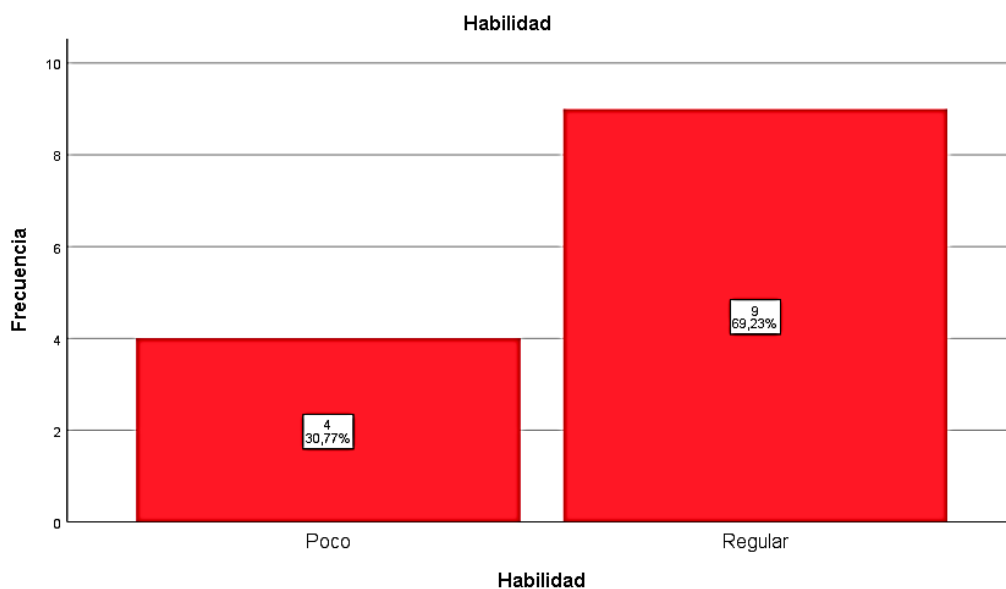
Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 30,80%(04) manifestaron conocer regular; el 61,50%(08) manifestaron conocer aceptablemente y el 7,70%(01) manifestaron conocer totalmente. Consecuentemente de lo observado podemos inferir que los encuestados manifestaron conocer aceptablemente sobre la dimensión conocimiento de la gestión de la municipalidad de Santa Eulalia.

Tabla 14
Habilidad de la municipalidad Santa Eulalia.

		Habilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	4	30,80	30,80	30,80
	Regular	9	69,20	69,20	100,00
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 8
Habilidad de la municipalidad Santa Eulalia.



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 30,80%(04) manifestaron conocer poco; el 69,20%(09) manifestó conocer regular, por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, conocen regular sobre la dimensión habilidades gerenciales, los cuales son necesarios para el fortalecimiento de la municipalidad de Santa Eulalia.

Tabla 15

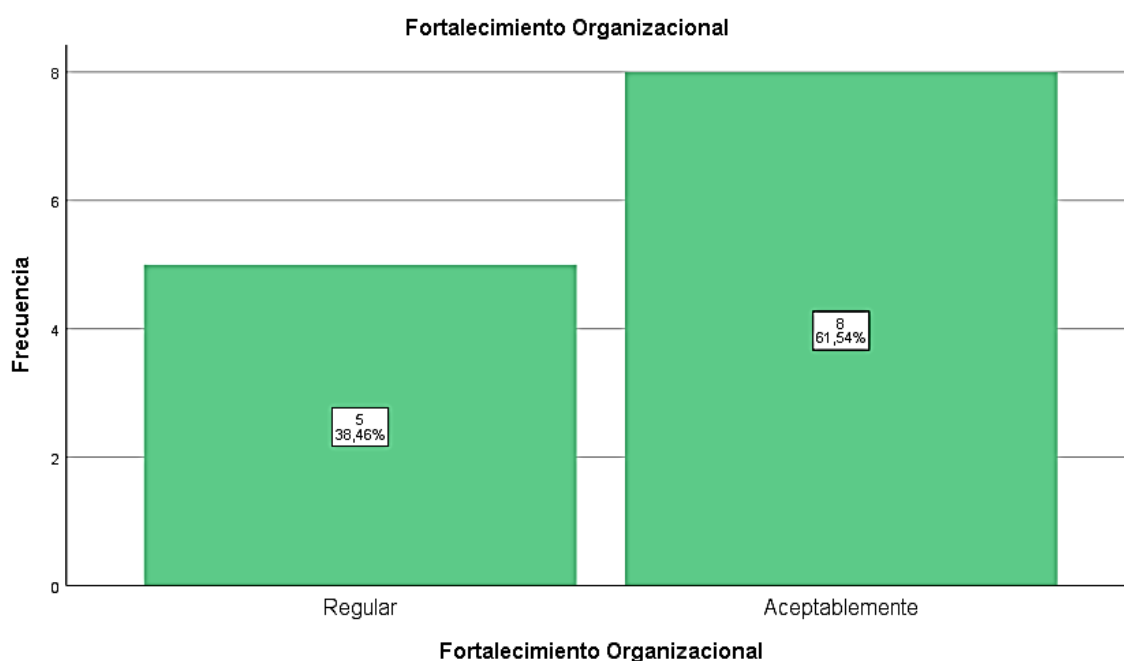
Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia.

Fortalecimiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	38,50	38,50	38,50
	Aceptablemente	8	61,50	61,50	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 9

Fortalecimiento organizacional de la municipalidad Santa Eulalia.



Fuente: Elaboración propia SPSS25

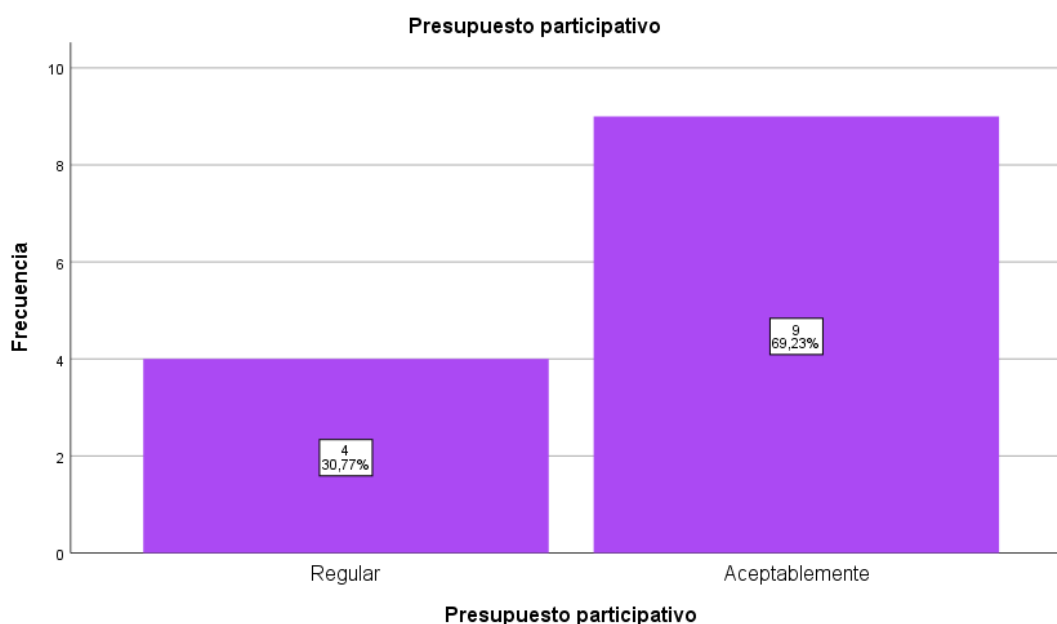
Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 38,50%(05) manifestaron conocer regular; y el 61,50%(08) manifestó conocer aceptablemente, por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, tienen un conocimiento aceptable de la variable fortalecimiento organizacional y de la importancia que tienen la municipalidad Santa Eulalia.

Tabla 16
Presupuesto participativo de la municipalidad Santa Eulalia.

Presupuesto participativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	30,80	30,80	30,80
	Aceptablemente	9	69,20	69,20	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 10
Presupuesto participativo de la municipalidad Santa Eulalia.



Fuente: Elaboración propia SPSS25

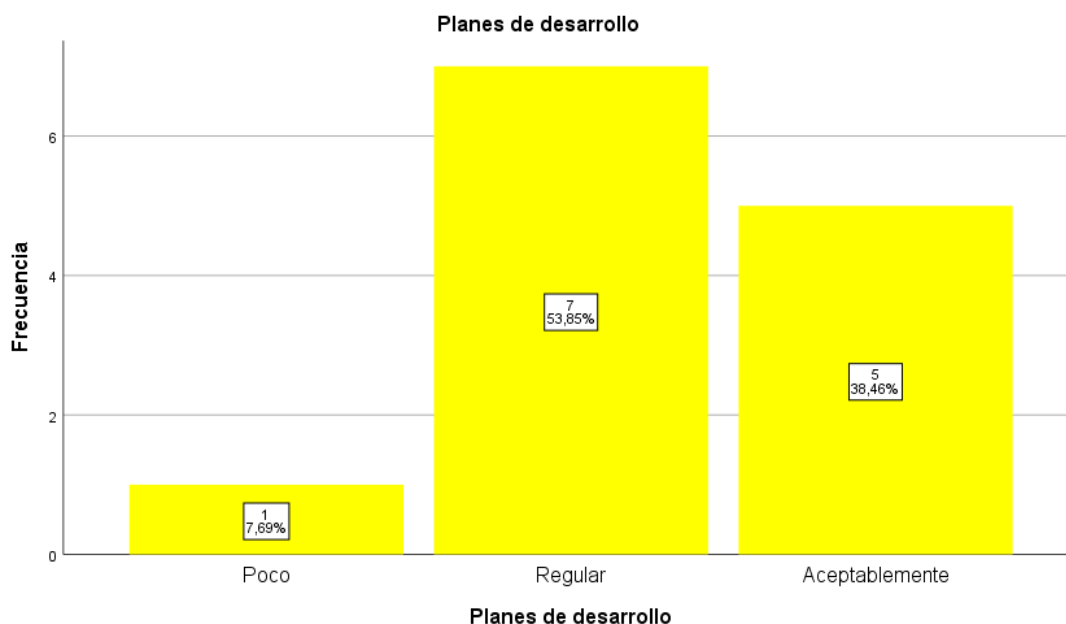
Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 30,80%(04) manifestaron conocer regular; y el 69,20%(09) manifestó conocer aceptablemente, por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, tienen un conocimiento aceptable sobre la dimensión presupuesto participativo, según los resultados podemos observar que los encuestados son consiente sobre la importancia de dicha variable para el fortalecimiento de la municipalidad de Santa Eulalia.

Tabla 17
Planes de desarrollo de la municipalidad Santa Eulalia.

		Planes de desarrollo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	7,70	7,70	7,70
	Regular	7	53,80	53,80	61,50
	Aceptablemente	5	38,50	38,50	100,00
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 11
Planes de desarrollo de la municipalidad Santa Eulalia.



Fuente: Elaboración propia SPSS25

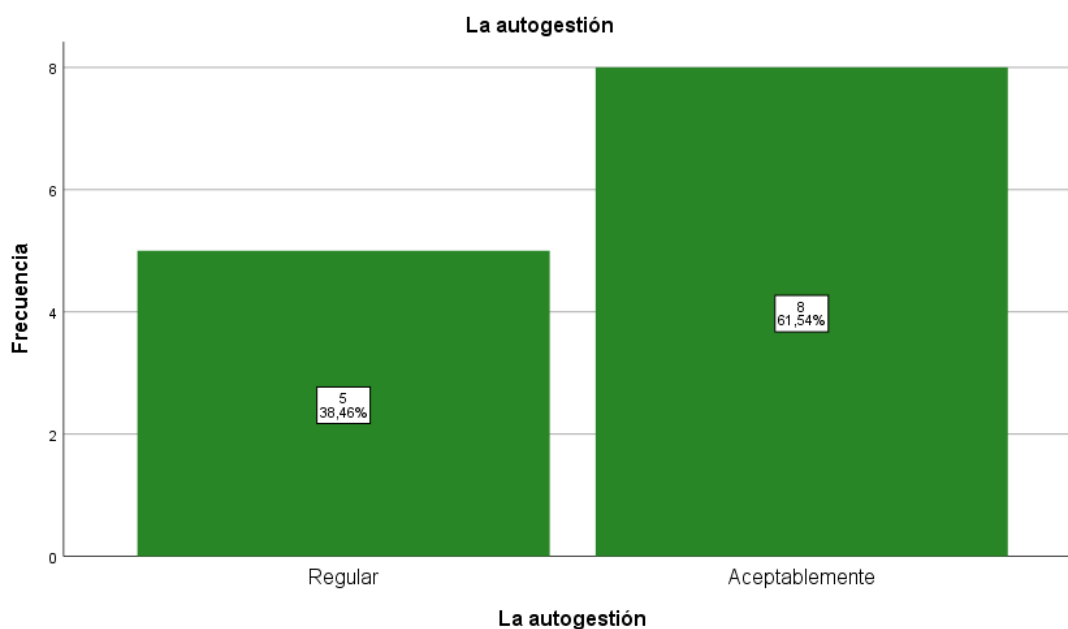
Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 7,70%(01) manifestaron conocer poco; y el 53,80%(07) manifestó conocer regular y el 38,50% (05) manifestaron conocer aceptablemente, por lo tanto, podemos concluir que los encuestados conocen regularmente sobre la dimensión planes de desarrollo.

Tabla 18
La autogestión de la municipalidad Santa Eulalia.

La autogestión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	38,50	38,50	38,50
	Aceptablemente	8	61,50	61,50	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Figuras 12
La autogestión de la municipalidad Santa Eulalia..



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 38,50%(05) manifestaron conocer regular; y el 61,50%(08) manifestó conocer aceptablemente, por lo tanto, podemos concluir que los encuestados, tienen un conocimiento aceptable sobre la dimensión la autogestión de la municipalidad de Santa Eulalia.

4.5. Discusión de los Resultados

A quedado demostrado con la presente investigación la importancia de la adecuada gestión del talento humano, para el fortalecimiento de la municipalidad de Santa Eulalia.

Luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática, se ha comprobado, que, los encuestados conocen poco sobre la gestión del talento humano y de su importancia para el fortalecimiento de la municipalidad de Santa Eulalia, si bien en algunos ítem respondieron conocer aceptablemente, la realidad es que se ha podido evidenciar que dichas respuestas no fueron del todo reales, puesto que se puede observar algunas debilidades que pasaremos a exponer en la recomendaciones de la presente investigación.

El problema general fue: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019? Dicho problema fue planteado en función al nivel de investigación correlacional elegida por la investigadora, esta correlación de variables, nos permiten relacionar la variable talento humano en el fortalecimiento organizacional, ya que fue demostrado mediante el estadístico “r” de Pearson. Con ello podremos sugerir las recomendaciones pertinentes, para que se puedan tomar en consideración la importancia de una adecuada gestión del talento humano para fortalecer las organizaciones, como son las municipalidades de nuestro país.

Dentro de los antecedentes relacionados con el objeto de estudio, puedo citar la investigación a nivel internacional. La tesis de (Landívar, 2018) en su tesis “La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las pymes en ecuador y sus efectos en

el cambio de la matriz productiva” cuya conclusión fue que dentro de las falencias en la Gestión del Talento Humano tenemos la falta de apoyo por la directiva de estas empresas pues no tienen el compromiso para llevar a cabo programas de capacitación y desarrollo que conlleven la capacitación y mejoramiento de las habilidades de sus empleados, asimismo los diversos estilos de aprendizajes, los trabajadores de estas empresas suelen rehusarse a asistir a capacitaciones o someterse al mejoramiento de sus aptitudes pues muchos se conforman con el tipo de conocimiento empírico. Concordamos con el autor, y de esta manera podemos observar la importancia del adecuado manejo y conocimiento de la gestión del talento humano. También concordamos con lo concluido por (Restrepo & Arias, 2015) en su tesis “Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia”. Su principal conclusión fue que las organizaciones tienen una persona responsable del área de Gestión Humana, cuyas características dependen del tamaño de sus operaciones. Sin embargo, el rol que desempeñan en su mayoría los responsables del área es de coordinación, posición que se ubica en el nivel operativo. Los sistemas de gestión del área, se ejecutan de acuerdo a los criterios de los administradores o dueños, lo que termina siendo un modelo clásico tradicional de corte operativo. Lo mismo que sucede en nuestro entorno, puesto que el corte vertical del organigrama de una institución, limita a la gerencia la adecuada delegación de las funciones y de esta manera gestionar eficientemente el talento humano. A nivel nacional, concordamos con lo concluido por (Bárcena, 2019) en su tesis titulada “Gestión del talento humano en el transporte aéreo” su conclusión principal fue que la gestión del ambiente de trabajo se caracterizó por no organizar las actividades propias del trabajo, aunque si repartía en forma adecuada la carga de trabajo; también se evidenció su falta de eficiencia en la delegación de responsabilidades pese a que estaban definidas las funciones y responsabilidades del personal. Vale precisar que nuestra investigación

demonstró lo mismo, es decir si bien se delegan bien las actividades, pero no se ejecutan tal como lo estipulan. Por otro lado, tenemos la investigación de (Vargas, 2018) en su tesis “Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018” su principal conclusión fue que existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 con un Rho de Spearman = 0,541. Nuestra investigación determino un “r” de Pearson de 0,984, es decir nuestra correlación encontrada fue mayor. Por ultimo concordamos con (Carbajal, 2016) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015”. Su principal conclusión fue que la capacitación en gestión del talento humano de los operadores turísticos tiene una alta relación estratégica con el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco. Hecho puesto en evidencia con nuestra investigación.

En concordancia con los resultados de la variable gestión del talento humano, los resultados según la Tabla N° 13 y gráfico N° 7, demuestran que Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 53,8%(07) manifestaron conocer regular; el 46,20%(06) manifestaron conocer aceptablemente. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que existe un conocimiento regular al manejo de la gestión del talento humano en la municipalidad de Santa Eulalia.

En relación a la segunda variable fortalecimiento organizacional, los resultados según la tabla N° 14 y grafico N° 08, evidencia que Interpretación: De acuerdo a los 13 encuestados, el 15,4%(02) manifestaron conocer poco; el 46,20%(06) manifestaron conocer regular y el 38,5%(05) manifestaron conocer aceptablemente. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que existe un conocimiento aceptable por parte de los

trabajadores de la municipalidad de Santa Eulalia en relación al fortalecimiento organizacional y de su importancia para el mismo.

Cabe señalar que estos resultados me permiten afirmar con criterio objetivo, que la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia no es bien dirigida, debido a la burocracia que siempre envuelve al estado.

Finalmente considero que la presente investigación será un aporte en la contribución de futuras investigaciones que abordan nuestro tema de investigación y de esta manera realizar recomendaciones para la mejora de y el fortalecimiento de las instituciones estatales como es el caso de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.

CONCLUSIONES

Contrastando los resultados de la presente investigación, mis objetivos planteados y la demostración de hipótesis, tengo las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe correlación positiva alta con un $r=0.984$ entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019, lo cual nos permite aseverar que una adecuada gestión del talento humano, mejora el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.
2. Se determinó que existe una correlación muy alta con un $r=0.981$ entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la municipalidad de Santa Eulalia 2019.; por lo tanto, podemos afirmar que el adecuado conocimiento de la organización, mejorara el fortalecimiento de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.
3. Se determinó que existe relación positiva muy alta con un $r=0.950$ entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019. Consecuentemente, podemos aseverar que las habilidades gerenciales, mejoran de manera directa el fortalecimiento en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.
4. Se determinó que existe relación positiva alta con un $r=0.793$ entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019. De lo hallado, podemos afirmar que la actitud por parte de la gerencia, mejora de manera directa en el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.

RECOMENDACIONES

En función de los resultados derivados de la investigación, se procede a enunciar algunas recomendaciones, para la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.

1. Es importante que exista una gestión del talento humano, basado en mejorar el desempeño de los colaboradores administrativos generando mayor motivación, con la posibilidad de promover a un futuro un plan de reconocimientos en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia, para que ellos se sientan apreciados y valorados.
2. Implementar talleres de Coaching beneficiando la comunicación entre los integrantes de un área de trabajo y los gerentes de línea logrando el fortalecimiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia.
3. Mejorar el proceso que permita medir el talento humano, teniendo en cuenta los pasos que se deben seguir para obtener buenos resultados dentro de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia
4. A la administración de la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia, en virtud a los resultados obtenidos en nuestra prueba de hipótesis general se recomienda gestionar el talento humano con talleres de capacitación donde se encuentren involucrados el personal de la municipalidad y de esta manera se pueda interactuar entre las diferentes áreas y hacer más fluido los procesos administrativos, que fortalecerán a la organización.
5. A los funcionarios de la municipalidad de Santa Eulalia tener en conocimiento sobre las funciones que realizan, observando el manual de organizaciones y funciones, así como

las directivas que le mencionan el cómo deben de realizar sus funciones dentro de la municipalidad, además deberán de capacitarse en caso tener deficiencias en el adecuado desempeño de sus funciones.

6. A las autoridades de la municipalidad de Santa Eulalia, formar las mejorar las habilidades de los funcionarios públicos, asimismo capacitar a sus funcionarios de confianza, en gestión pública, y de esta manera realizar evaluaciones periódicas, mediante la administración sobre la eficiencia de los servicios que presta a los usuarios.

7. Al administrador de la municipalidad de Santa Eulalia, mejorar la actitud de los funcionarios públicos fomentando el servicio a los ciudadanos, puesto que son de la razón de existir de la municipalidad.

8.-Mediante Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG se “Implemento el Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, cuya finalidad es lograr que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Es por ello que para implementar el SCI, las entidades del Estado deben ejecutar los siguientes pasos para cada uno de los 3 ejes que son: a) Eje Fortalecimiento Organizacional b) Eje Gestión de Riesgos c) Eje Supervisión.

Como resultado de la aplicación de los pasos definidos para el Eje Fortalecimiento Organizacional, se identifican situaciones que pueden limitar el logro de los objetivos institucionales, las cuales son consideradas como deficiencias, a partir de las cuales se establecen medidas de remediación con el objetivo de revertir o superar las mismas.

Es decir, que la entidad fortalezca la gestión del talento humano con una estructura orgánica adecuada, asignación clara de responsabilidades, canales de comunicación efectivos, procesos para el reclutamiento y retención del personal calificado, y un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores éticos y reglas de conducta. Para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación deben ejecutar los siguientes pasos: Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional y Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación, los cuales son detallados a continuación:

Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional Comprende la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias.

Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación : Establecer las Medidas de Remediación Por cada deficiencia identificada en el paso anterior, deben establecerse las medidas que permitan remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de remediación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barcena, R., Victor. (2019). *Gestión del talento humano en el transporte aéreo* (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27002/B%C3%A1rcena_REV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cadalzo, D., Yanela, & Becerra, A., Maria. (2018). *Regularidades de la gestión del capital humano en empresas de alta tecnología del sector biotecnológico farmacéutico cubano* (Universidad Tecnológica de La Habana «José Antonio Echeverría»). Recuperado de <http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/RCCF/article/view/334/324>
- Carbajal, A., Magaly Haydée. (2016). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DEL TURISMO EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO, 2015*. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/284/T047_09872196M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes, N., Ortiz, C., & Botero, M. (2015). Abordaje del talento humano desde competencias estrategias en organizaciones educativas. *Revista Científica Competitividad e innovación*.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos* [Mc GrawHill. Interamericana, S.A]. Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento humano*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3°. ed). Recuperado de McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5°). Mexico.

- Franklin, E. (2009). *Organización de empresas* (3° ed). Recuperado de McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Guizar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional* (3° Ed.). Recuperado de McGrawHill
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Ivancevick, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (7° Ed.). Recuperado de McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales* (Cuarta). Recuperado de <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2011/03/kerlinger-y-lee-cap-1.pdf>
- Landivar, M., Dayana E. (2018). *“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE LAS PYMES EN ECUADOR Y SUS EFECTOS EN EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA”* (Universidad de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28679/1/TRABAJO%20FINAL%20LANDIVAR%20MORA.pdf>
- Montero, M. (2004). *El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances*.
- Morales, N. (2012). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado de <http://teoriasldj.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (6°). Recuperado de <https://www.libriariadelau.com/gestion-de-personas-manual-para-gestion-del-capital-humano-en-las-organizaciones>
- Restrepo, E., Francisco, & Arias, V., Francisco. (2015). *Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia* (Universidad las

Allistas).

Recuperado

de

<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912/635>

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009a). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Lima: Visión Universitaria.

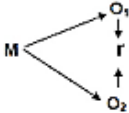
Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009b). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Lima: Visión Universitaria.

Vargas, M., Raul F. (2018). *Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018* (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21788/Mino_VMRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

- Anexo N° 01: Matriz de consistencia.
- Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables – preguntas.
- Anexo N° 03: Instrumento de medición de la variable Planeación Financiera
- Anexo N° 04: Consideraciones éticas

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.	<p>Variable X: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones: X1: Conocimiento X2: Habilidad X3: Actitud</p> <p>Variable Y: Fortalecimiento organizacional</p> <p>Dimensiones: Y1: Presupuesto participativo Y2: Planes de desarrollo Y3: Autogestión</p>	<p>Método de Investigación: Científico.</p> <p>Tipo de investigación: Investigación Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación General: no experimental</p> <p>Específico: correlacional</p> <p>esquema:</p>  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V. 1. O₂ = Observación de la V. 2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Población: La población serán los 13 trabajadores de la municipalidad de Santa Eulalia Huarochirí 2018</p> <p>Muestra:</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Qué relación existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?	Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019	Existe relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.		
¿Qué relación existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?	Determinar la relación que existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019	Existe relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.		
¿Qué relación existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019?	Determinar la relación que existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.	Existe relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019.		

				<p>Tipo no probabilístico, por lo tanto, emplearemos al total de la muestra, es decir los 13 trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos:</p> <p>Estadística descriptiva: Distribución de frecuencias en tablas y gráficos.</p> <p>Estadística inferencial: El estadístico Shapiro Wilk, para la prueba de la normalidad.</p>
--	--	--	--	---

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Preguntas	N° de Ítem	Escala De Medición
X Gestión del talento humano	Según (Cervantes, Ortiz, & Botero, 2015, p. 88) Es el desarrollo del talento humano como el conjunto de capacidades presentes en las personas, representa una realidad compleja en la cual convergen diferentes aspectos como conocimientos, habilidades, juicio y actitud, siendo importante apreciar con claridad sus componentes	Conocimiento	Según (Cervantes et al., 2015, p. 88) “Es la función de conocer los hechos, se adquiere esencialmente por medio de la información, casi siempre en la educación realizada de manera formal. Los conocimientos deben focalizarse o especializarse en las actividades y funciones laborales; pues ello permite generar una	Conocimiento de los hechos	¿Conoce Ud. los hechos que se suscitan en su entorno laboral?	1	Ordinal 1 Poco 2 Nada 3 Regular 4 Aceptablemente 5 Completamente
				Información	¿Cuenta Ud. con la información necesaria para la adecuada gestión del talento humano?	2	
				Educación de manera formal	¿Evalúa Ud. si los funcionarios cuentan con una educación formal y especializada?	3	
				Focalización en la especialización	¿Las funciones de sus funcionarios, se encuentran focalizadas en el fortalecimiento organizacional?	4	
				Funciones laborales	¿Cree Ud. que las funciones laborales dentro	5	

	desde la vinculación permanente del pensamiento y la acción		mayor productividad laboral” (p. 88).		de su organización se encuentran debidamente determinadas?		
				Productividad laboral	¿Cree Ud. que en su gestión se ha incrementado la productividad laboral, el cual se ve reflejada en el beneficio de la institución que preside?	6	
				Habilidad	De acuerdo con (Cervantes et al., 2015) “Es el arte de saber hacer; también hace referencia alguna acción mental o corporal y se obtiene esencialmente por medio de la práctica y ejercicio. Involucra a las tácticas de comunicación y el conocimiento	Saber hacer	
		Acción mental	¿Cree Ud. que la gestión del talento humano, es una habilidad realizada mediante una acción mental positiva y dinámica?			8	
		Acción corporal	¿Cree Ud. que la acción corporal es			9	

			de normas de procedimiento. Las habilidades para realizar las actividades y funciones en la organización son perfeccionadas por medio de la experiencia y el aprendizaje continuo” (p. 125).		indispensable para una adecuada gestión del talento humano?		
				Tácticas de comunicación	¿Cuenta su administración con taticas de comunicación entre los funcionarios públicos?	10	
				Conocimiento de normas	¿Cuenta Ud. con un adecuado conocimiento de las normas laborales del sector público?	11	
				Perfeccionamient o mediante la experiencia	¿Cree Ud. que la habilidad para gestionar el talento humano, se da mediante el perfeccionamient o de la experiencia?	12	
				Perfeccionamient o mediante el aprendizaje continuo	¿Cree Ud. que la habilidad para gestionar el talento humano, se da mediante el aprendizaje continuo?	13	

		Actitud	De acuerdo a (Cervantes et al., 2015, p. 88) “Se basa en un estado mental de alerta organizado mediante la experiencia y aprendizaje, donde es ejercida por una influencia específica en la respuesta de la persona ante las situaciones, hechos, problemas, conflictos, y otras eventualidades. Una buena actitud en el ambiente de trabajo puede motivar al equipo de trabajo a cumplir con sus metas establecidas;	Ponderación de las ideas	¿Pondera Ud. las ideas de los colaboradores y las pone en práctica dentro de la organización?	14	
				Análisis de la problemática en salud	¿Cuenta su administración con un análisis de la problemática en salud ocupacional, que evalúe el rendimiento de los funcionarios?	15	
				Ordenamiento	¿Cree Ud. que su gestión se encuentra debidamente ordenada y sistematizada apoyada por un software que corrobore sus logros de sus objetivos?	16	

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicadores	Preguntas	N° de Ítem	Escala De Medición
Y: Fortalecimiento Organizacional	Según (Montero, 2004, p. 24) El fortalecimiento organizacional implica ser un conjunto de procesos de los cuales se distribuye las herramientas prácticas y teóricas al administrador de las distintas organizaciones o comunidades con la finalidad de revisar y controlar situaciones en problemas de la	Presupuesto participativo	(Montero, 2004, p. 94) “El presupuesto participativo, es un procedimiento en la que los ciudadanos pueden tomar decisiones sobre la gestión de los recursos; por lo que se realiza un seguimiento del presupuesto público. Ello con la finalidad de tener una transparencia en el ejercicio. Es un proceso	Porcedimeinto de los ciudadanos	¿Sabe Ud. que el fortalecimiento organizacional, depende del presupuesto participativo, mediante procedimientos por parte de los funcionarios?	1	Ordinal 1 Poco 2 Nada 3 Regular 4 Aceptablemente 5 Completamente
			Tomar decisiones	¿Sabe Ud. que el fortalecimiento organizacional, está sustentado en una adecuada toma de decisiones, con la ayuda de la participación de los funcionarios de la organización?	2		

<p>vida social y conseguir la transformación y el desarrollo de los colaboradores y del entorno con respecto a las necesidades que presentan. Se considera como las principales herramientas los planes de desarrollo, la autogestión, deberes y derechos constitucionales .</p>		<p>de equilibrio entre rendir cuentas y gestión del presupuesto; para mejorar el ámbito de la gestión, por medio de una calidad adecuada del servicio”.</p>	<p>Gestión de los recursos</p>	<p>¿Sabe Ud. que una adecuada gestión de los recursos en la organización, fortalece la organización?</p>	<p>3</p>	
			<p>Seguimiento presupuestario</p>	<p>¿Considera Ud. la importancia de realizar un seguimiento presupuestario a su gestión administrativa?</p>	<p>4</p>	
			<p>Transparencia en el ejercicio</p>	<p>¿Considera que la transparencia en el ejercicio de sus funciones, coadyuvan a que la organización se fortalezca y de esta manera pueda lograr un crecimiento sostenido?</p>	<p>5</p>	
			<p>Rendición de cuentas</p>	<p>¿Realiza Ud. periódicamente la rendición de las cuentas a las autoridades competentes?</p>	<p>6</p>	

				Mejorar el ámbito de la gestión	¿Está de acuerdo Ud. que la gestión que dirige debe ser mejorada constantemente mediante evaluación por parte de profesionales externos?	7	
				Calidad de servicio	¿Cree Ud. que su organización cuenta con una adecuada calidad de servicio a los usuarios de la municipalidad?	8	
		Planes de desarrollo	(Montero, 2004) “Los planes de desarrollo son las funciones primordiales dentro del gobierno, en los cuales sus funciones son dirigir la labor de los administradores y directivos, dando una	Funciones primordiales	¿Cree Ud. que un plan de desarrollo le ayudaría al fortalecimiento de la municipalidad que Ud. dirige?	9	
				Dirigir la labor de los administradores	¿Se encuentra Ud. de acuerdo que la labor de los administradores, deberían ser dirigidos por órganos de control institucional?	10	

			habilidad en sus objetivos y metas, y seguidamente con la realización de sus propósitos institucionales en provecho y beneficio de la ciudadanía, en corto plazo y con menos capital” (p. 94).	Habilidad en sus objetivos y metas	¿Cree Ud. contar con habilidades administrativas para el logro de sus objetivos y metas?	11	
				Propósitos institucionales	¿Cuenta la admiración con propósitos institucionales bien definidos?	12	
		La autogestión	(Montero, 2004, p. 94) “La autogestión es un procedimiento que permite desarrollar de forma individual o grupal la suficiencia en la gestión de recursos. Es una técnica eficiente que permite optimizar el uso de	Desarrollo individual	¿Está de acuerdo Ud. que el fortalecimiento organizacional, se relaciona con la autogestión y el desarrollo individual?	13	
				Gestión de recursos	¿Cree Ud. que el fortalecimiento organizacional esta relacionado con la adecuada gestión de los recursos?	14	
				Optimización de las habilidades	¿Cree Ud. que la optimización de las habilidades	15	

			habilidades; para lo cual se toma en cuenta la posición y la resolución de problemas, en la autogestión de lo social” (p. 94).		mejora el fortalecimiento institucional?		
				Resolución de problemas	¿Se encuentra Ud. dispuesto a la resolución de problemas de manera concienzuda con los funcionarios públicos?	16	

Anexo 03: Instrumento de medición de la variable

Gestión de talento humano

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

1. ¿Conoce Ud. los hechos que se suscitan en su entorno laboral?

- 6 Poco
- 7 Nada
- 8 Regular
- 9 Aceptablemente
- 10 Completamente

2. ¿Cuenta Ud. con la información necesaria para la adecuada gestión del talento humano?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

3. ¿Evalúa Ud. si los funcionarios cuentan con una educación formal y especializada?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

4. ¿Las funciones de sus funcionarios, se encuentran focalizadas en el fortalecimiento organizacional?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
5. ¿Cree Ud. que las funciones laborales dentro de su organización se encuentran debidamente determinadas?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
6. ¿Cree Ud. que en su gestión se ha incrementado la productividad laboral, el cual se ve reflejada en el beneficio de la institución que preside?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
7. ¿Cree Ud. que la gestión del talento humano es una habilidad en el cual debe saber hacer antes que delegar?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
8. ¿Cree Ud. que la gestión del talento humano, es una habilidad realizada mediante una acción mental positiva y dinámica?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

9. ¿Cree Ud. que la acción corporal es indispensable para una adecuada gestión del talento humano?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

10. ¿Cuenta su administración con taticas de comunicación entre los funcionarios públicos?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

11. ¿Cuenta Ud. con un adecuado conocimiento de las normas laborales del sector público?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

12. ¿Cree Ud. que la habilidad para gestionar el talento humano, se da mediante el perfeccionamiento de la experiencia?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

13. ¿Cree Ud. que la habilidad para gestionar el talento humano, se da mediante el aprendizaje continuo?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

14. ¿Pondera Ud. las ideas de los colaboradores y las pone en práctica dentro de la organización?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

15. ¿Cuenta su administración con un análisis de la problemática en salud ocupacional, que evalúe el rendimiento de los funcionarios?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

16. ¿Cree Ud. que su gestión se encuentra debidamente ordenada y sistematizada apoyada por un software que corrobore sus logros de sus objetivos?

- 1 Poco
- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

Fortalecimiento organizacional

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

1. ¿Sabe Ud. que el fortalecimiento organizacional, depende del presupuesto participativo, mediante procedimientos por parte de los funcionarios?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

2. ¿Sabe Ud. que el fortalecimiento organizacional, está sustentado en una adecuada toma de decisiones, con la ayuda de la participación de los funcionarios de la organización?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

3. ¿Sabe Ud. que una adecuada gestión de los recursos en la organización, fortalece la organización?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

4. ¿Considera Ud. la importancia de realizar un seguimiento presupuestario a su gestión administrativa?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

5. ¿Considera que la transparencia en el ejercicio de sus funciones, coadyuvan a que la organización se fortalezca y de esta manera pueda lograr un crecimiento sostenido?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

6. ¿Realiza Ud. periódicamente la rendición de las cuentas a las autoridades competentes?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

7. ¿Está de acuerdo Ud. que la gestión que dirige debe ser mejorada constantemente mediante evaluación por parte de profesionales externos?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

8. ¿Cree Ud. que su organización cuenta con una adecuada calidad de servicio a los usuarios de la municipalidad?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

9. ¿Cree Ud. que un plan de desarrollo le ayudaría al fortalecimiento de la municipalidad que Ud. dirige?
 - 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

10. ¿Se encuentra Ud. de acuerdo que la labor de los administradores, deberían ser dirigidos por órganos de control institucional?
 - 1 Poco

- 2 Nada
- 3 Regular
- 4 Aceptablemente
- 5 Completamente

11. ¿Cree Ud. contar con habilidades administrativas para el logro de sus objetivos y metas?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
12. ¿Cuenta la admiración con propósitos institucionales bien definidos?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
13. ¿Está de acuerdo Ud. que el fortalecimiento organizacional, se relaciona con la autogestión y el desarrollo individual?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
14. ¿Cree Ud. que el fortalecimiento organizacional está relacionado con la adecuada gestión de los recursos?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
15. ¿Cree Ud. que la optimización de las habilidades mejora el fortalecimiento institucional?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente
16. ¿Se encuentra Ud. dispuesto a la resolución de problemas de manera concienzuda con los funcionarios públicos?
- 1 Poco
 - 2 Nada
 - 3 Regular
 - 4 Aceptablemente
 - 5 Completamente

Anexo N° 4: Consideraciones Éticas

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró los procedimientos adecuados que conducen los principios de la ética profesional para iniciar y concluir la investigación según el reglamento de grados y títulos de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana Los Andes.

La información, registro y datos que serán necesarios para incluir en la presente investigación son confiables, fidedignos y verídicos. Por cuanto es propósito de los investigadores no cometer faltas éticas que deshonren el trabajo realizado desde la elaboración del plan de tesis y por consiguiente el informe final de tesis.

Por consiguiente, nos someteremos a las pruebas respectivas de validación de la información que se describe en el contenido del presente proyecto.