



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

Chota, 26 de febrero del 2024.

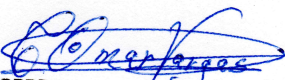
C. N° 007-2024-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAC, CORONGO, ANCASH 2023”**, elaborado por la bachiller en Contabilidad: **ENMA YANET MUÑOZ ESQUÉN**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **22%**, sin incluir citas, bibliografía, fuentes con menos de 20 palabras; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Mg. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS**.

Se expide la presente constancia a los interesados para los fines pertinentes.


.....
Dr. C.S. Wilder Omar Vargas Campos
.....

Atentamente,
Jefe de la Unidad de Investigación FCCE -UNACH

Cc. Archivo

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	portaluni.unach.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Daniel López Fernández, Pedro P. Alarcón Cavero, Manuel Rodríguez Sánchez, M ^a Luisa Casado Fuente. "Motivación en estudiantes de ingeniería: Un caso de estudio con teorías e instrumentos para su medida y desarrollo", REDU. Revista de Docencia Universitaria, 2014 Publicación	1 %
11	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1 %
12	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

19

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

idoc.pub

Fuente de Internet

<1 %

21

[Submitted to uncedu](#)

Trabajo del estudiante

<1 %

22

dspace.ups.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

www.cagi.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac,
Corongo, Ancash - 2023.

Para optar el Título de Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Br. Enma Yanet Muñoz Esquén

ASESOR:

Una firma manuscrita en tinta azul que corresponde al asesor, Daniel Jesús Castro Vargas.

Mg. Daniel Jesús Castro Vargas

Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS

CLAD. - REGUC N° 05534
CPC. - MAT. N° 043463
ORCID. - 000-0003-0618-6013

CHOTA – PERÚ

2024

COPYRIGHT © 2024 by

ENMA YANET MUÑOZ ESQUÉN

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS


Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac,
Corongo, Ancash - 2023.


Para optar el Título de Profesional de
CONTADOR PÚBLICO


Presentada por:


Br. Enma Yanet Muñoz Esquén

Asesor y Jurado Evaluador:


.....
Mg. Daniel Jesús Castro Vargas
Asesor


.....
Mtr. Artemio Fernández Gastelo
Secretario


.....
Dr. Cs. Jhonner Mejía Huamán
Presidente


.....
Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera
Vocal

Chota – Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 4:00 p. m. del 20 de febrero del 2024, reunidos en el Auditorium "Luca Pacioli", de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 023-2024-FCCE-UNACH, conformado por:

- Dr. Cs. Jhonner Mejía Huamán, identificado con DNI N° 44095288, Presidente
- Mtro. Artemio Fernandez Gastelo, identificado con DNI N° 27415796, Secretario
- Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera, identificado con DNI N° 26724876, Vocal.

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 069-2024-FCCE-UNACH cuyo título es: "**Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash – 2023**", perteneciente a la Bachiller en Contabilidad, Enma Yanet Muñoz Esquén, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"APROBADO POR UNANIMIDAD"

El Informe Final de Tesis con calificativo de "**15 (QUINCE)**" y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **APROBAR** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 5:00 p. m del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

Dr. Cs. Jhonner Mejía Huamán
Presidente

Mtro. Artemio Fernández Gastelo
Secretario

Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera

DEDICATORIA

A Dios ser supremo, por concederme el don de la vida, darme la oportunidad y permitirme culminar con éxito esta tarea emprendida; a mis adorados padres por sus constantes esfuerzos en su afán de verme realizada; a mis hermanos Rosnilda y Jhoel por sus constantes consejos y atenciones durante estos años, con el mayor de los afectos esta tesis está dedicada a todos ellos.

Enma Yanet Muñoz Esquén

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser quien nos da la vida, por bendecirme, guiarme e iluminarme darme la inteligencia y la sabiduría para poder alcanzar mis objetivos propuestos y por ser mi mayor fortaleza en los momentos difíciles.

A mis adorados padres María y Marcial; por ser mi motor y motivo, por brindarme su apoyo incondicional pese a las adversidades que se presentaron siempre se esmeraron con esfuerzo y sacrificio por verme sobresalir y culminar mi carrera universitaria exitosamente.

A mi asesor de tesis, por su afecto, confianza y por haberme guiado en este arduo camino, para llevar a cabo el desarrollo de mi tesis.

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanác, Corongo – Ancash; por autorizarme y brindarme todas las facilidades para realizar esta investigación en esta entidad.

Enma Yanet Muñoz Esquén

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I	17
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Descripción del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	20
1.2.1. Pregunta general.....	20
1.2.2. Preguntas específicas.....	20
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	21
1.4. Justificación.....	21
CAPÍTULO II.....	23

MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes del problema.....	23
2.2. Bases teóricas científicas	28
2.3. Definición de términos básicos	35
CAPÍTULO III.....	37
MARCO METODOLÓGICO.....	37
3.1. Métodos de investigación.....	37
3.2. Tipo de investigación	37
3.3. Diseño de investigación.....	38
3.4. Operacionalización de variables.....	39
3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	39
3.5.1. Población.....	39
3.5.2. Muestra.....	40
3.5.3. Muestreo.....	40
3.5.4. Unidad de análisis	40
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	40
3.6.1. Técnica de recolección de datos.....	40
3.6.2. Instrumento de recolección de datos	40
3.7. Procesamiento y análisis de datos	41
3.7.1. Procesamiento de datos	41
3.7.2. Análisis de datos.....	41

3.8. Aspectos éticos y rigor científico	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
4.1. Análisis e interpretación de resultados	43
4.2. Discusión de resultados	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS	73
Anexo 1. Matriz de consistencias	73
Anexo 2. Instrumento de investigación	77
Anexo 3. Evidencia del problema.....	79
Anexo 4. Cuadro de personal.....	80
Anexo 5. Validación del instrumento	82
APÉNDICES.....	88
Apéndice 1. Base de datos	88
Apéndice 2. Tablas.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la gestión del talento humano</i>	39
Tabla 2 <i>Validación del cuestionario</i>	41
Tabla 3 <i>Fiabilidad del instrumento</i>	41
Tabla 4 <i>Categorías de valoración de la gestión del talento humano</i>	42
Tabla 5 <i>Gestión del Talento Humano</i>	89
Tabla 6 <i>Incorporación del personal</i>	89
Tabla 7 <i>La entidad realiza actividades de reclutamiento de personal para ocupar un puesto de trabajo</i>	89
Tabla 8 <i>Está de acuerdo con la información proporcionada del puesto de trabajo en la convocatoria</i>	90
Tabla 9 <i>El proceso de convocatoria de trabajo es publicado en la página web de la entidad y otros medios de comunicación</i>	90
Tabla 10 <i>Considera que la entidad realiza el proceso de selección de personal de manera justa y transparente</i>	90
Tabla 11 <i>Considera que los Términos De Referencia (TDR) diseñados permiten la selección de trabajadores idóneos de acuerdo a los requisitos del puesto</i>	91
Tabla 12 <i>Considera que en la selección de personal se verifica la formación, competencias, capacidades y aptitudes profesionales</i>	91
Tabla 13 <i>Recompensas al personal</i>	91
Tabla 14 <i>Considera que las remuneraciones que establece la entidad, están de acuerdo a los perfiles de los puestos</i>	92
Tabla 15 <i>Considera que la remuneración que Usted percibe por las funciones que realiza es justa</i>	92
Tabla 16 <i>Su remuneración es depositada en los plazos establecidos según normativa de la Municipalidad, conjuntamente con sus beneficios sociales</i>	92
Tabla 17 <i>La entidad cuenta con un programa de incentivos establecido por directivas internas, para los trabajadores con mejor desempeño</i>	93

Tabla 18 <i>La entidad incentiva y da participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales.....</i>	93
Tabla 19 <i>Usted se siente motivado en la entidad para cumplir sus actividades y estar comprometido con los objetos de la institución.....</i>	93
Tabla 20 <i>Desarrollo del personal</i>	94
Tabla 21 <i>La entidad estructura anualmente un plan de formación y capacitación a todo el personal.....</i>	94
Tabla 22 <i>La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo</i>	94
Tabla 23 <i>Son consultados sobre sus necesidades de capacitación mediante reuniones de trabajo.....</i>	95
Tabla 24 <i>En la entidad se promueve la creatividad, el cambio y la innovación para ser aplicado en los puestos de trabajo.....</i>	95
Tabla 25 <i>Se realizan actividades para promover las buenas interrelaciones personales entre trabajadores</i>	95
Tabla 26 <i>Se realiza evaluaciones continuas a las actividades, para verificar el cumplimiento de objetivos</i>	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	38
Figura 2 <i>Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac</i>	43
Figura 3 <i>Incorporación del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac</i>	44
Figura 4 <i>La entidad realiza actividades de reclutamiento de personal para ocupar un puesto de trabajo</i>	44
Figura 5 <i>Está de acuerdo con la información proporcionada del puesto de trabajo en la convocatoria</i>	46
Figura 6 <i>El proceso de convocatoria de trabajo es publicado en la página web de la entidad y otros medios de comunicación</i>	47
Figura 7 <i>Considera que la entidad realiza el proceso de selección de personal de manera justa y transparente</i>	48
Figura 8 <i>Considera que los Términos De Referencia (TDR) diseñados permiten la selección de trabajadores idóneos de acuerdo a los requisitos del puesto</i>	49
Figura 9 <i>Considera que en la selección de personal se verifica la formación, competencias, capacidades y aptitudes profesionales</i>	50
Figura 10 <i>Recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yánac</i>	51
Figura 11 <i>Considera que las remuneraciones que establece la entidad, están de acuerdo a los perfiles de los puestos</i>	52
Figura 12 <i>Considera que la remuneración que usted percibe por las funciones que realiza es justa</i>	53
Figura 13 <i>Su remuneración es depositada en los plazos establecidos según normativa de la Municipalidad, conjuntamente con sus beneficios sociales</i>	54
Figura 14 <i>La entidad cuenta con un programa de incentivos establecido por directivas internas, para los trabajadores con mejor desempeño</i>	55
Figura 15 <i>La entidad incentiva y da participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales</i>	56

Figura 16 <i>Usted se siente motivado en la entidad para cumplir sus actividades y estar comprometido con los objetos de la institución.....</i>	57
Figura 17 <i>Desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac.....</i>	58
Figura 18 <i>La entidad estructura anualmente un plan de formación y capacitación a todo el personal.....</i>	59
Figura 19 <i>La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo</i>	60
Figura 20 <i>Son consultados sobre sus necesidades de capacitación mediante reuniones de trabajo.....</i>	61
Figura 21 <i>En la entidad se promueve la creatividad, el cambio y la innovación para ser aplicado en los puestos de trabajo.....</i>	62
Figura 22 <i>Se realizan actividades para promover las buenas interrelaciones personales entre trabajadores.....</i>	63
Figura 23 <i>Se realiza evaluaciones continuas a las actividades, para verificar el cumplimiento de objetivos</i>	64

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

TDR : Términos de Referencia

U.RR.HH. : Unidad de Recursos Humanos

D.L. : Decreto Legislativo

RESUMEN

La presente investigación se centra en la problemática de la falta de procesos de contratación de personal y en que la entidad no incentiva a los trabajadores; porque se formuló como pregunta general ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023? Y como objetivo principal: Determinar el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash – 2023. Para lo que siguió una metodología basada en los métodos deductivo y analítico, considerando el tipo de investigación básica, de alcance descriptivo, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal; la población y muestra fueron 20 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. De esta investigación realizada se concluyó que, el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash; es regular según lo indicado por el 70.00% de trabajadores encuestados, lo que indica que, no se está gestionando adecuadamente los recursos humanos y existe falencias en sus procesos de incorporación de acuerdo al 80% de los trabajadores los que indican que, en la entidad no se realizan un adecuado reclutamiento ni selección de los profesionales; por otro lado, el 65% mencionaron que el proceso recompensas son buenas porque reciben sus sueldos normalmente; con respecto al proceso desarrollo del personal es regular según el 55% de los encuestados, lo que indica la escasez de capacitaciones a los trabajadores en la entidad.

Palabras clave: Gestión del talento humano, incorporación, recompensas, desarrollo del personal

ABSTRACT

This research focuses on the problem of the lack of recruitment processes and the fact that the entity does not encourage workers; because the general question was formulated: What is the level of human talent management in the District Municipality of Yánac, Corongo, Ancash - 2023? And as main objective: To determine the level of human talent management in the District Municipality of Yánac, Corongo, Ancash - 2023. For which it followed a methodology based on the deductive and analytical methods, considering the type of basic research, descriptive scope, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design; the population and sample were 20 collaborators, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. From this research it was concluded that the level of human talent management in the District Municipality of Yánac, Corongo, Ancash, is regular as indicated by 70% of the workers surveyed. 00% of the workers surveyed, which indicates that human resources are not being adequately managed and there are deficiencies in the incorporation process according to 80% of the workers who indicated that the entity does not adequately recruit or select professionals; on the other hand, 65% mentioned that the rewards process is good because they receive their salaries normally; with respect to the personnel development process, it is regular according to 55% of those surveyed, which indicates the scarcity of training for the workers in the entity.

Key words: Human talent management, onboarding, rewards, staff development.



CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

En México las compañías se han visto obligadas a adaptarse a numerosos cambios y esencialmente cambios relacionados a la gestión del talento humano, con el propósito que tales entidades se involucren a los avances de un nuevo mundo globalizado y a los avances tecnológicos permanentes; ante ello en las entidades se evidencia que un 52% ve a la gestión del talento humano como inadecuado; siendo los principales problemas la falta de capacitación a los empleados para realizar sus funciones por parte de la entidad, el temor al cambio y la insuficiente motivación por parte de los encargados. Lo que trae consigo dificultades en la gestión del talento humano en las entidades públicas y privadas, por lo que se debe buscar estrategias para afrontar este problema en las organizaciones (Zayas, 2020).

En Ecuador, en las últimas décadas, la globalización ha provocado varios cambios y ha creado importantes demandas para apoyar cambios económicos, sociales y políticos. En este sentido, la gestión del talento humano es un proceso de trabajo único en el contexto internacional, resultado de estos grandes cambios estructurales y gerenciales cada vez más indispensables en las organizaciones públicas o privadas. Frente a esto, las instituciones públicas de Ecuador carecen de prácticas ideales para la gestión del talento humano, diferenciación de funciones y actividades, además carecen de prácticas adecuadas en recursos humanos y administración (Fajardo et al., 2020).

Por otro lado, en Chile, los problemas del quehacer de la gestión del talento humano han cambiado al transcurrir de los años, enfocándose en el desarrollo de habilidades y capacidades de los subordinados, desarrollar una gestión por competencias



y del conocimiento, administrar de manera eficiente el talento humano, más que vigilar, evaluar y meramente orientar el personal con miras a conseguir un rendimiento dentro de la entidad. Estos y otros aspectos se sujetan a procedimientos integrales de las personas que participan en una organización, es por ello que la gestión del talento humano es una pieza fundamental y estratégica en una organización, involucrándose en las funciones que realizan los subordinados, lo que da paso a procesos de optimización organizacional donde las personas son el elemento clave (Ramírez et al., 2019).

En el Perú, en la ciudad de Trujillo, la gestión del talento humano en las organizaciones públicas presenta dificultades en los procesos de incorporación de personal, así como en el desarrollo, es decir que los colaboradores no están debidamente capacitados para las funciones que realizan; por lo que se debe realizar un cambio habitualmente, para generar cambios productivos dentro de la organización. Por otra parte, el área de gestión del talento humano no genera canales de comunicación para recibir las opiniones y sugerencias de los colaboradores de la institución. Así que, es importante que en las convocatorias de personal se priorice la contratación de mano de obra calificada de la zona. Ya que, la gestión del talento humano es una arista fundamental en toda institución, por lo que es importante que propicie generar estrategias de reconocimiento a sus colaboradores a través de incentivos, capacitaciones y mejoras salariales, que permita motivar al colaborador con la institución y sumar esfuerzos al alcance de los objetivos y metas de la entidad (Olivos et al., 2023).

Asimismo, Morgan (2023) menciona que en Trujillo no se puede lograr una administración pública eficaz y productiva si los gobiernos no invierten en la formación de recursos humanos, la creación de valor y la conciencia de su papel como actores de la modernización y el desarrollo del país; frente a los cambios estructurales en la administración estatal. El desafío del capital humano en la administración pública es



asegurar la adaptación de los recursos humanos a los nuevos tiempos, competencias, conocimientos, habilidades y actitudes para un desarrollo efectivo.

Por otro lado, la realidad actual en la provincia del Huallaga de la Región San Martín, presenta un ambiente que se caracteriza por un nivel alto de rigidez del empleo en entidades estatales, donde se encuentra grandes falencias que generan una percepción de la gestión pública como ineficiente; ya que un 32.9% de los colaboradores no cuentan con los conocimientos suficientes y no son capacitados debidamente para realizar sus funciones en su puesto de trabajo; asimismo se evidencia que el 42.9% de trabajadores no se adecua a los cambios tecnológicos dentro de la entidad. Por lo que es necesario que las entidades realicen una mejor gestión de sus procesos de incorporación de personal (Castro y Delgado, 2020).

Lorenzo y Martínez (2019) mencionan que en Huaraz – Perú, la gestión de los recursos humanos presenta deficiencias en su proceso de desarrollo profesional, según el 50% de los servidores de la Corte Superior de Justicia, pues no realizan capacitaciones y actualizaciones de temas relacionados al puesto de trabajo. Por otro lado, resaltan que las remuneraciones no cumplen sus expectativas, por lo que, es necesario que la entidad establezca estrategias de mejora en su gestión del talento humano.

En Cajamarca, las entidades públicas afrontan una problemática preocupante en la gestión del talento humano, por lo que se convierte en una necesidad fortalecer las capacidades, competencias y habilidades de los profesionales por medio de capacitaciones o cursos de actualización para gestionar y dirigir el talento humano; cabe resaltar que las capacitaciones es necesario en el ámbito profesional y en la misma gestión del personal para mejorar su desempeño laboral (Silva, 2022).

Este problema no solo se presenta en el ámbito internacional y nacional, sino también en la Municipalidad Distrital de Yáncac, según Informe N° 026-2023-



MDY/U.RR.HH [Anexo 3], evidencia la falta de procesos para la contratación de personal, el personal en muchas ocasiones no es el adecuado en los puestos de trabajo por lo que no cumplen el perfil del puesto lo que ocasiona demora en los trámites administrativos; además que la entidad no incentiva a los trabajadores, a través de reconocimientos materiales o inmateriales, generando malestar en los mismos y la escasa coordinación entre superiores y subordinados. Es por eso que se plantea investigar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash - 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo se da la incorporación de personal en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash - 2023?
- ¿Cómo se da las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash - 2023?
- ¿Cómo se da el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash - 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash - 2023.



1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la incorporación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.
- Analizar las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.
- Analizar el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.

1.4. Justificación

Desde lo teórico la investigación se justifica en el aporte teórico y científico a las teorías existentes sobre la gestión del talento humano, ya que se estudió el nivel de gestión que se presenta en la Municipalidad Distrital de Yanac, y con esto contribuir a la importancia que tiene una buena gestión del talento humano dentro de una entidad para cumplir con sus funciones institucionales.

Desde lo práctico, la investigación permitió identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, con lo que se conoció el estado de gestión que tiene dicha entidad; así como permitió describir la incorporación de personal, las recompensas a los trabajadores y el desarrollo del personal dentro de la entidad en estudio.

Desde lo valorativo, la investigación es de gran importancia, porque se demostró que el talento humano es una pieza primordial dentro de la Municipalidad Distrital de Yanac, puesto que, sin esto, las organización no funcionaría, es decir que, la presente investigación dio a conocer el valor que se debe dar a los procesos de gestión del talento humano, para que la entidad funcione adecuadamente y cumpla las expectativas de los usuarios, así como su desarrollo profesional de cada uno de los colaboradores.



Finalmente, en lo académico la investigación sirvió para optar el título profesional de Contador Público, asimismo será un antecedente para futuras investigaciones, a realizar por estudiantes, egresados o docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota y otras instituciones del país.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Tenecela (2020) en la ciudad de Quito – Ecuador, en su tesis se planteó como objetivo: “Establecer un modelo de gestión de talento humano basado en los subprocesos de inducción de personal, plan de capacitación y evaluación del desempeño”; la metodología de investigación empleada fue no experimental, el nivel fue descriptivo, además empleó el método analítico – sintético, su muestra fueron 184 personas, las técnicas aplicadas fueron la encuesta y la observación. Concluyó que la gestión del talento humano en la entidad no es óptima y es necesario que la gestión se fundamente en los subprocesos fijados tales como inducción de personal, verificación de necesidades de capacitación y en la valoración del desempeño.

Este antecedente es considerado dentro de la investigación, puesto que estudia la gestión del talento humano en procesos muy importantes como la inducción y capacitación del personal, lo que es muy beneficioso para las entidades y para los encargados de esta área.

Peña (2020) en la ciudad de Quito – Ecuador, en su tesis su objetivo fue: “Analizar el modelo de gestión del talento humano basado en competencias para la Organización Compasión”; la metodología empleada fue no experimental y el nivel fue descriptivo, su muestra fue de 60 personas, para la recolección de datos se empleó encuestas semiestructuradas. Concluyó que el modelo de gestión es deficiente, puesto que no ha servido para alcanzar buenos resultados en el personal, más bien se ha notado el malestar en los mismos trabajadores, ya que no se aplicó los procesos correspondientes de gestión de personal.



Es así que es importante para la presente investigación, puesto que evaluó el modelo de gestión del talento humano en la entidad, lo que se relaciona con lo planteado en la presente investigación.

Portero (2017) en Ambato – Ecuador, en su tesis se planteó el objetivo de: “Desarrollar un Plan de Mejoramiento de Gestión del Talento Humano en la Cooperativa Cámara de Comercio de Ambato”; para ello la metodología empleada fue no experimental, de nivel bibliográfico – descriptivo, como técnica empleó la encuesta para recoger los datos, su muestra fueron 87 colaboradores. Llegando a concluir que el proceso de gestión del talento humano no se cumple, como en el proceso de contratación de trabajadores, es decir no se da a conocer las funciones por las cuales se les contrata; y esto resulta negativo para la entidad, ya que si los trabajadores no conocen sus funciones en el puesto que desempeña, tomará más tiempo en adaptarse y hacer las funciones equivocadas.

Por lo tanto, es fundamental para la presente investigación, puesto que permitió comparar y analizar los resultados en distintas realidades sobre el proceso de incorporación de personal, ya que es un aspecto fundamental en la gestión de personal.

Ananias (2020) en Lima – Perú, en su tesis tuvo como objetivo principal: “Analizar cuáles son las características de la gestión del talento humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima”; la metodología empleada fue no experimental, de nivel descriptivo y con uso del método deductivo, con una muestra de 03 trabajadores, la técnica empleada fue la entrevista. Concluyendo que la participación activa, entre los colaboradores es muy importante en la gestión de una organización, esto genera mejorar en el talento humano y mayor participación en la municipalidad; se identificó además que sus características son los procesos de selección, contratación, recompensas,



capacitación, evaluación y motivación están en un nivel regular en un 40%, es decir que muestran deficiencias en todos sus procesos de gestión del talento humano.

Este antecedente se relaciona directamente con el tema planteado en la presente investigación, puesto que estudia y describe la gestión del talento humano en una entidad pública.

Maldonado (2019) en Trujillo – Perú, en su tesis se propuso el objetivo de: “Determinar el nivel de gestión del Talento Humano en las municipalidades distritales de Quilcas y Quichuay”; la metodología de investigación se basó en el tipo básico, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental – transversal; la muestra fue de 32 trabajadores, y la técnica empleada fue la encuesta. Concluyó que el nivel de gestión del talento humano es regular en las municipalidades ya que este nivel es representado por más del 50% de los encuestados; así mismo se concluyó que las diferencias de los niveles de gestión entre municipalidades no son significativas, es decir que son similares.

Este antecedente, tiene un objetivo similar al planteado en la presente investigación, por lo tanto, permitió comparar los resultados y seguir una metodología similar para la obtención de los resultados.

Del Pino (2017) en Lima – Perú, en su tesis tuvo como objetivo: “Describir la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas en el año 2017”; la metodología fue basada en el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental – transversal, de nivel descriptivo – explicativo; su muestra fueron 293 trabajadores, la técnica aplicada fue la encuesta. Concluyó que con respecto al desarrollo de personas un 57% indicó que está en un nivel malo, un 41.6% dijo que es regular y sólo un 1.4% indicó que el nivel es



bueno; por otro lado, en lo que se refiere a la retención de personas, un 37.9% dice que el nivel es malo, un 54.3% indicó que el nivel es regular, y sólo el 7.8% indicó que la retención es buena; y además referente a recompensas, según el 59% mencionó que el nivel es regular, mientras que el 41% indicó que el nivel es bueno.

Por lo tanto, es de gran importancia para la presente investigación este antecedente, puesto que describe el nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano, lo que sirvió para contrastar los resultados con otras realidades a la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash.

Guevara (2022) en Cajamarca – Perú, en su investigación su objetivo fue: “Describir la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, 2019”. La investigación fue no experimental – transversal, de tipo básica, descriptiva y diseño no experimental, su muestra fueron 57 colaboradores y como técnica se empleó la encuesta. Concluyó que el 68.5% no se encuentran totalmente de acuerdo con el tipo de proceso que se desarrolla para incorporar personal, mientras que el 7.4% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo. Así mismo podemos observar que el 44.4% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la capacitación que brindan al personal mientras que el 9.3% se encuentra en desacuerdo y el mismo porcentaje se muestran indecisos.

Se considera como referencia este antecedente porque se relaciona con el problema planteado, pues estudia la gestión del talento humano en una entidad pública.

Galvez (2018) en Huaraz – Perú, en su tesis tuvo como objetivo: “Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos por competencias en el desempeño administrativo de Gobierno Regional - Ancash, 2017”; la investigación fue no



experimental – transversal, de tipo aplicada y de nivel descriptivo; la muestra fueron 128 servidores, las técnicas aplicadas fueron el análisis documental y la encuesta. Concluyó que de acuerdo al 41.41% de la muestra indicó que en la entidad nunca se cuenta con políticas de recursos humanos; y según el 42.97% la institución nunca establece procesos de selección de acuerdo a perfiles de cada puesto de trabajo. Además, concluyó que las variables se relacionan significativamente con un valor Chi-cuadrado de 31.803 y un p valor de 0.002.

Se considera como antecedente la presente investigación, por lo que estudia a la variable gestión del talento humano en entidades públicas, siendo tema relacionado del presente estudio.

Lorenzo y Martínez (2019) en Huaraz – Perú, en su investigación su objetivo fue: “Describir y determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash – 2018”; la investigación desarrollada fue no experimental – transversal, y el alcance fue descriptivo – correlacional, la técnica que aplicó fue la encuesta a una muestra de 20 colaboradores. Concluyó que la gestión del talento humano es regular representado por más del 50% y el desempeño laboral es medio. Asimismo, concluye que la relación es significativa con una significancia chi-cuadrado de 0.000.

Este antecedente es importante para la presente investigación, ya que una de las variables gestión del talento humano es tema de estudio en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash.



2.2. Bases teóricas científicas

Teoría de las necesidades de McClelland

En esta teoría McClelland, indica que las necesidades humanas da lugar a tres tipos de motivación en función a la necesidad, entre estas son: a) motivación por logro, está relacionado al impulso que tienen las personas para lograr algo desarrollando actividades buscando la excelencia; b) motivación por poder, esto considera el control que tienen las personas sobre otras; c) motivación por afiliación, está vinculado al impulso que tienen las personas de formar parte de un grupo e interrelacionarse con grupos de trabajo (McClelland, 1976).

Teoría X – Y de McGregor

La teoría X se basa en que el ser humano expresa repugnancia hacia el trabajo y en lo posible trata de evitarlo, es decir, es donde el ser humano no admite responsabilidades. Por lo que se plantea la hipótesis de que las personas deben ser controladas, dirigidas y en muchos casos a trabajar por obligación. Por otro lado, la teoría Y expresa que las personas se dirigen a sí mismas, contribuyendo a los objetivos que se le asignan; es decir que las personas buscan y admiten responsabilidades y tienen un alto deseo de desarrollarse tanto profesional y laboralmente (McGregor, 1985, citado por Madero y Rodríguez, 2018).

Teoría de las expectativas de Vrom

Esta teoría representa a la motivación, como: a) deseo o valencia, que representa en nivel de interés y motivación que tiene una persona para alcanzar metas; b) confianza o expectativa, es la convicción que tiene una persona en sí misma, con respecto a que su esfuerzo laboral sea positivo para cumplir objetivos; c) utilidad o recompensa, es el valor



de la recompensa y reconocimiento que la persona espera obtener por su esfuerzo realizado en una organización o entidad (Vroom, 1995).

Gestión del talento humano

Definición

La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas indispensables en la dirección de aspectos administrativos en cuanto a las personas, y para cumplir con procedimientos tales como el reclutamiento, la selección, la formación y las remuneraciones. Además, es la función de compañía que se enfoca en proveer capacitaciones, desarrollo y motivación a los colaboradores (Vallejo, 2015).

Por lo que, Ruiz et al. (2017) menciona que los recursos humanos instituyen el talón de Aquiles de las políticas de modernización, se orienta a cambiar la cultura de la organización, y a la vez influir sobre los valores y actitudes de los colaboradores que integran una entidad y como se sabe, hoy más que nunca, las organizaciones tienen el deber de generar conocimiento y desarrollar capacidades, que les permita conseguir sus objetivos y metas con un personal idóneo y competitivo que convierta las amenazas en oportunidades.

Por otro lado, la gestión inicia con la necesidad de humanizar y democratizar la administración, en ese sentido esta teoría se reveló como un movimiento típicamente estadounidense vuelto hacia la democratización de los conceptos administrativos. Por otro lado, se origina en el perfeccionamiento de las ciencias humanas, especialmente de la psicología, y su impacto intelectual en sus primeras aplicaciones en las compañías industriales. Por ello, los empleados no actúan de manera individual, más bien lo hacen organizándose como grupos; por lo que, ante una transgresión de los reglamentos



grupales, el trabajador se sujeta a sanciones laborales o sociales; por lo que cada empleado se sujeta al grupo y a los cambios organizacionales (Chiavenato, 2006).

Objetivos de la gestión del talento humano

Según, Vallejo (2015) menciona que los objetivos de la gestión de personas contribuyen a la eficacia de la entidad, y estos son los siguientes:

- Favorecer a la organización en el alcance de objetivos de acuerdo a la misión establecida.
- Contribuir a que la compañía sea competitiva, demostrando en los colaboradores productividad, habilidades y competencias en las funciones que se realiza dentro de la entidad.
- Captar personas idóneas y motivadas, es decir que permite la contratación de personal adecuado de acuerdo al perfil de los puestos de trabajo.
- Promover la satisfacción laboral, ya que los trabajadores satisfechos son más productivos, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
- Demostrar calidad de vida laboral, fomentando un ambiente agradable entre trabajadores, dando seguridad en el empleo y en las tareas que se les asignan a los empleados, su fin retener y motivar al personal adecuado para que permanezca en la entidad.
- Gestionar y adaptación a los cambios, ya que cada organización diariamente se enfrenta a cambios sociales, tecnológicos, políticos y culturales; los mismos que generan nuevas estrategias de gestión y manejo de los colaboradores en una organización.



- Establecer políticas de ética de transparencia, que se puede dar a través de la rendición de cuentas que sea justa y fiable.
- Conseguir que los colaboradores en conjunto realicen el trabajo con un mismo fin, en cumplimiento de un solo objetivo organizacional o personal, es decir buscar, ganar - ganar.
- Establecer lineamientos para el trabajo individual, así como para el trabajo en equipo, con la finalidad de generar buenas condiciones de vida dentro de la organización.
- Brindar recompensas a los colaboradores por su predisposición al cumplimiento de metas y a su desenvolvimiento dentro de la entidad o en su puesto de trabajo.
- Realizar la valoración del desempeño de cada uno de los colaboradores continuamente, ya que permite mejor y corregir ciertos aspectos que no marchan bien dentro de la entidad.



Fases de la gestión de recursos humanos

Según, la Teoría X – Y de McGregor (1985) citado por Madero y Rodríguez (2018) establecen que en el trabajo las personas deben ser controladas, dirigidas y en muchos casos trabajar por obligación; y es ahí donde se configura el proceso que deben seguir las entidades para gestionar el talento humano dentro de estas fases que deben seguir las organizaciones son las siguientes: Incorporar personas a la organización, recompensas por el trabajo realizado y el desarrollo profesional.

A. Incorporación de personal

McGregor (1985) citado por Madero y Rodríguez (2018) afirman que incorporar personas a una organización, es la ruta que orienta al ingreso de colaboradores a la organización. Es el principio de todo un proceso que da oportunidad a personas interesadas a ocupar un puesto de trabajo con los perfiles y características requeridas en una entidad. Para esto las entidades, establecen políticas que sirven de filtro para identificar las características y perfil de los candidatos. Es un proceso que no solo las organizaciones evalúan a los candidatos a ocupar un puesto de trabajo, sino que también las personas evalúan, la organización donde les conviene trabajar. La incorporación sigue el siguiente proceso:

Reclutamiento de personal

Las entidades, reclutan a las personas que reúnen los requisitos para desempeñar sus actividades dentro de la organización, y por su parte las personas elijen la entidad donde quieren desempeñarse. Es decir, es un acuerdo recíproco donde intervienen diversos aspectos. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. En tal sentido, el



reclutamiento consiste en divulgar en el mercado laboral oportunidades que una entidad oferta a las personas con ciertas capacidades laborales para ocupar una vacante en un puesto de trabajo (Vallejo, 2015).

Selección de personal

El desarrollo de una entidad, depende de las personas idóneas que lo representan y laboran dentro de ella, pues son las personas quienes demuestran productividad y competitividad; por lo tanto, para que una compañía sea competitiva siempre va a depender de las capacidades de sus colaboradores. La selección es un proceso de elegir al candidato adecuado para el puesto disponible, según el perfil y funciones establecidas por la entidad (Vallejo, 2015).

B. Recompensas al personal

Se entiende como las gratificaciones que los colaboradores reciben como recompensa a sus actividades bien realizadas, esto favorece la retención de los profesionales dentro de las entidades. Además, esto puede presentarse mediante lo llamado comúnmente como: remuneraciones, salarios, sueldos, viáticos, beneficios psicosociales e incentivos a manera de premios (McGregor, 1985 citado por Madero y Rodríguez, 2018).

Remuneración

Las remuneraciones, deben estar vinculadas a los puestos de trabajo, al rendimiento y al perfil del colaborador, así para establecer la cantidad de remuneración, se considera factores tales como: funciones y obligaciones de cada puesto de trabajo; desempeño del trabajador; nivel de sueldo de acuerdo al mercado laboral; el entorno o lugar donde se realizará el trabajo, entre otros (Armas et al., 2017).



Programa de incentivos

Es un sistema que considera ciertas capacidades o comportamientos de los colaboradores. Se centra principalmente en la persona sin distinguir el puesto. Es un programa que no se relaciona con las exigencias del puesto sino con el desempeño de actividades que un trabajador realiza, donde se considera la predisposición, creatividad e innovación (Chiavenato, 2009).

C. Desarrollo del personal

McGregor (1985) citado por Madero y Rodríguez (2018) mencionan que desarrollar a los colaboradores no sólo es brindarles información para adquirir nuevos conocimientos, capacidades o destrezas; sino que tiene que ver con brindarles información básica para desarrollar nuevas ideas innovadoras y buscar soluciones ante posibles riesgos laborales. Los procedimientos de desarrollo en los colaboradores tres factores esenciales que comprenden la capacitación, el desarrollo del personal y el desarrollo de la entidad.

Capacitaciones

La capacitación se entiende como un proceso de preparación para los colaboradores para que ejerzan sus actividades en el puesto correspondiente. Por ello, la capacitación es de gran utilidad en una entidad, pues permite que los trabajadores aporten buenos proyectos y resultados a la compañía o negocio. En otras palabras, es una fuente de dar valor a las personas en una organización, contribuye de una manera favorable al capital intelectual y humano de las organizaciones.



Desarrollo de las personas y de la organización

Uno de los aspectos claves es la integración del desarrollo de los colaboradores conjuntamente con la organización de manera continua, con el fin de afrontar los obstáculos y dificultades que día a día se presentan en las empresas, de tal manera siempre estén de la mano con los cambios globalizados.

2.3. Definición de términos básicos

Beneficios laborales. Los beneficios laborales son estrategias de motivación a los trabajadores, que consiste en otorgar un monto adicional al de la remuneración que el trabajador percibe (Armas et al., 2017).

Desempeño laboral. El desempeño laboral se entiende como la calidad de trabajo que demuestra un trabajador en sus tareas encomendadas (Chiavenato, 2009).

Gestión. Es un conjunto de acciones, y procesos que realizan los funcionarios de una entidad, para dirigir el destino de una entidad en aras al cumplimiento de sus objetivos institucionales (Vallejo, 2015).

Incentivos. Son programas que usan las empresas para motivar el desarrollo de actividades, así como para incrementar su desempeño laboral, pueden ser incentivos materiales o inmateriales (Vallejo, 2015).

Reclutamiento. Es el proceso de búsqueda de los trabajadores adecuados para un puesto de trabajo, se realizan en calidad de convocatorias públicas, mediante páginas web, o medios de comunicación (Chiavenato, 2006).

Recursos humanos. Es un área en las entidades que se encarga de dirigir los procesos de reclutamiento, de selección, recompensas, desarrollo y retención del personal de una entidad (Armas et al., 2017).



Remuneración. La remuneración es una contraprestación que perciben los trabajadores por la prestación de un servicio dentro de la entidad en un área específica (Armas et al., 2017).

Selección de personal. La selección de personal es un proceso de la gestión del talento humano, que consiste en escoger de un grupo de postulantes al trabajador ideal para el puesto de trabajo (Chiavenato, 2009).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Métodos de investigación

Método deductivo, de acuerdo a (Bernal, 2010) este es “un método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares” (p. 59). Por lo que, en la presente investigación se tomó teorías y postulados generales de la gestión del talento humano, para obtener conclusiones específicas de esta gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.

Método analítico: de acuerdo a (Bernal, 2010) sostiene que “este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (p. 60). Este método permitió estudiar la variable gestión del talento humano, conjuntamente con cada una de sus dimensiones por separado en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.

3.2. Tipo de investigación

- a. **Según su finalidad.** Es de tipo básica, Ñaupas et al. (2018) menciona que esta investigación busca generar nuevos conocimientos de un tema en análisis. Por ello, el presente estudio buscó generar nuevos conocimientos respecto al nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.
- b. **Según el alcance.** Es descriptiva, pues estos estudios descriptivos caracterizan un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de identificar sus características o propiedades (Arias, 2012). Por tanto, esto permitió describir la variable y sus dimensiones de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.



- c. **Según su diseño.** Es no experimental - transversal, pues Hernández et al. (2014) afirma que esta investigación no manipula las variables y estudia hechos en un tiempo único. Es decir que, no se manipuló la variable de gestión del talento humano y se recogió información en un solo momento.
- d. **Según fuente.** Es de campo, pues estos estudios toman instrumentos para recoger datos de elementos de estudio de una variable específica (Arias, 2012). Por ello, esta investigación recurrió al cuestionario para recoger información sobre la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023.
- e. **Según su enfoque.** Es cuantitativa, pues Hernández et al. (2014) afirma que este enfoque emplea la estadística para mostrar los resultados. Es decir que, los resultados que se obtuvieron utilizando la estadística descriptiva, representado en tablas y figuras.

3.3. Diseño de investigación

Será no experimental – transversal – descriptivo, pues Hernández et al. (2014) afirma que “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables, más bien solo describe características de un hecho y transversal porque permite recolectar información en un solo momento” (p. 152). Este diseño se empleó por lo que no se manipuló la variable gestión del talento humano, y se recogió la información en un solo momento en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023.

Figura 1

Diseño de investigación

(Gestión del Talento Humano)

X₁



3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas indispensables en la dirección de aspectos administrativos en cuanto a las personas, y para cumplir con procedimientos tales como el reclutamiento, la selección, la formación y las remuneraciones. Además, es la función de compañía que se enfoca en proveer capacitaciones, desarrollo y motivación a los colaboradores (Vallejo, 2015).	Incorporación de personal	Reclutamiento de personal Selección de personal
		Recompensas al personal	Remuneración Programa de incentivos
		Desarrollo del personal	Capacitaciones Desarrollo de las personas y de la organización

3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 20 colaboradores (funcionarios y servidores públicos) de la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash; correspondiente al año 2023; según cuadro de personal de la Unidad de Recursos Humanos (Anexo 4).



3.5.2. Muestra

La muestra fue igual a la población [$N=n$], es decir los 20 colaboradores (funcionarios y servidores públicos) de la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash; correspondiente al año 2023.

3.5.3. Muestreo

El muestreo empleado fue no probabilístico a conveniencia del responsable, por lo que se consideró a la población en su totalidad, sin utilizar fórmula probabilística.

3.5.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis fue el trabajador de la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Encuesta. Esta técnica sirvió para recoger la información acerca de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash; la misma que fue dirigida a los colaboradores de esta entidad, para conocer su percepción de la gestión del talento humano.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario. Este instrumento estuvo conformado por 18 ítems relacionados a cada dimensión de la variable gestión de talento humano, los mismos que fueron elaborados con una escala de Likert. Su fiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y la validez se realizó mediante el juicio de 3 expertos [Anexo 5], cuyos resultados se muestran en la tabla 2 y 3.



Tabla 2

Validación del cuestionario

Expertos	Porcentaje de validación
Mg. Arnaldo Sánchez Chávez	96%
Dr. Milord Idrogo Gálvez	94%
Mg. Ever Orlando Huamán Bedón	96%
Promedio	95.33%

Se observa que, de acuerdo a la validación de los tres expertos, se obtuvo un promedio de 95.33% de validez, por lo tanto, el cuestionario de gestión del talento humano fue válido para la presente investigación.

Tabla 3

Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.704	0.736	18

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.704, por lo tanto, evidencia que el instrumento ha sido confiable, ya que, dicho coeficiente es mayor al 0.70, es decir que, el cuestionario para recoger la información en la presente investigación ha sido el adecuado.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Se realizó utilizando un paquete estadístico, lo que permitió establecer base de datos y obtener los resultados en base a los objetivos planteados.

3.7.2. Análisis de datos

Se efectuó mediante la estadística descriptiva, donde se verificó el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo,



Ancash - 2023; asimismo permitió describir cómo se presenta cada una de las dimensiones de la variable en la entidad.

Tabla 4

Categorías de valoración de la gestión del talento humano

Nivel	Rango
Mala	18 – 29
Regular	30 – 41
Buena	42 – 54

Considerando que, el cuestionario de gestión del talento humano, elaborado con una escala de medición tipo Likert (1 = Nunca, 2 = A veces, 3 = Siempre) con 18 ítems, se elaboraron los baremos tomando en cuenta lo siguiente:

Puntaje mínimo	: 18
Puntaje máximo	: 54
Rango	: 36
Niveles	: 3
Intervalo	: 12

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

En lo ético, se realizó la investigación guardando confidencialidad de los datos obtenidos de la entidad, es decir que fueron usados exclusivamente para el desarrollo de esta investigación.

Con respecto al rigor científico, la investigación cumplió con las normas y protocolos establecidos por la Escuela Profesional de Contabilidad, así como el uso de la norma APA para referenciar y citar los textos tomados de otros autores, con el fin de demostrar la originalidad de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

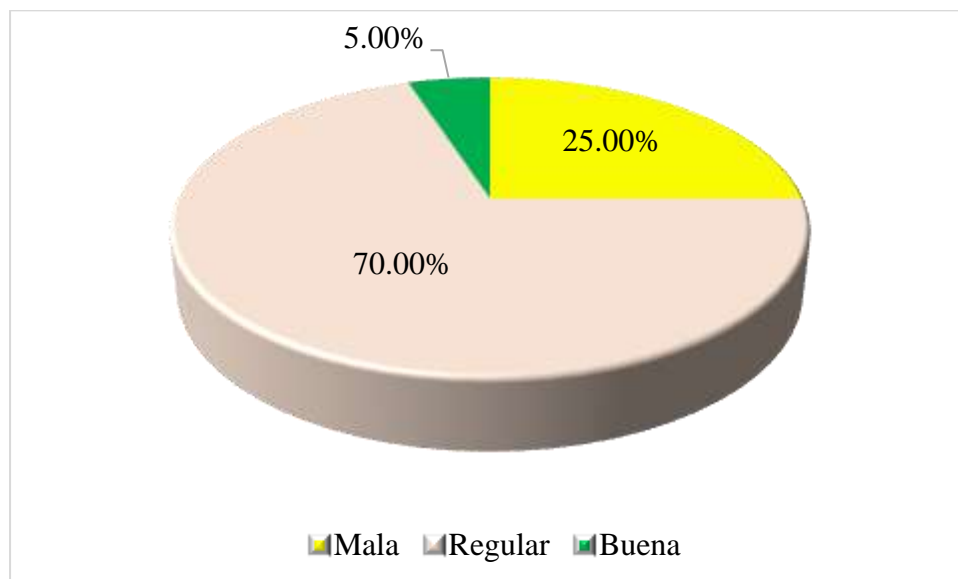
4.1. Análisis e interpretación de resultados

De los datos recogidos a través del cuestionario, que fueron procesados mediante la estadística descriptiva, se llegaron a los siguientes resultados que se estructuran a continuación respecto a cada objetivo planteado en la investigación.

Objetivo general: Determinar el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023.

Figura 2

Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac



Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 5

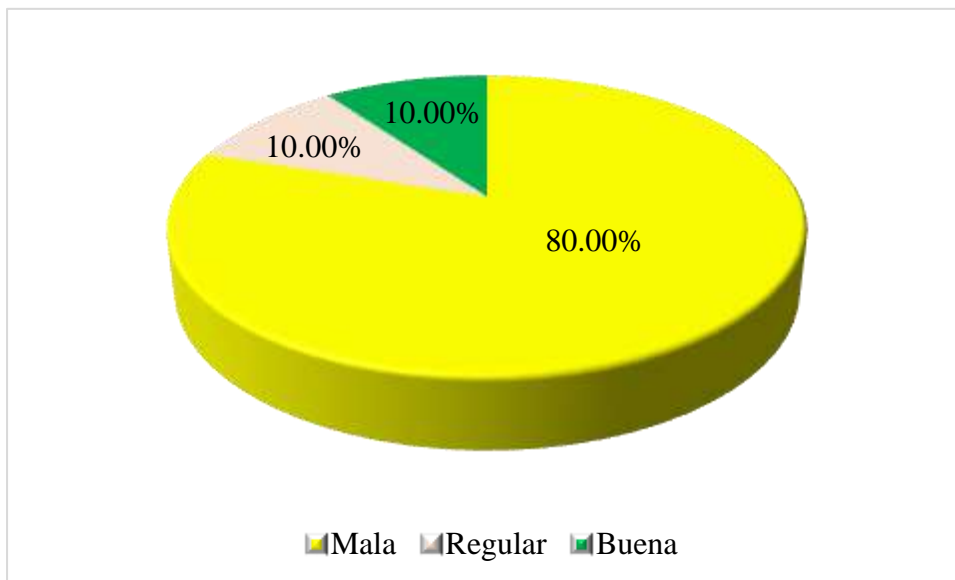
Se muestra que, el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac es regular de acuerdo al 70.00% de trabajadores encuestados, por otro lado, para el 25.00% la gestión es mala y sólo para el 5.00% la gestión es buena. Lo que indica que, en la municipalidad según la percepción de los colaboradores se está gestionando los recursos

humanos regularmente, y que existe falencias en sus procesos de incorporación y selección, recompensas y desarrollo profesional de los trabajadores.

Objetivo específico 1: Analizar la incorporación de personal en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023.

Figura 3

Incorporación del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac



Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 6

Se muestra que, la incorporación del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac es mala de acuerdo al 80% de los encuestados, mientras que para el 10% la incorporación de trabajadores a la entidad está entre regular y buena. De lo que se percibe que, en la entidad no se realiza reclutamiento y una selección adecuada de los profesionales que van a ocupar un puesto laboral dentro de la municipalidad.

Figura 4

La entidad realiza actividades de reclutamiento de personal para ocupar un puesto de trabajo

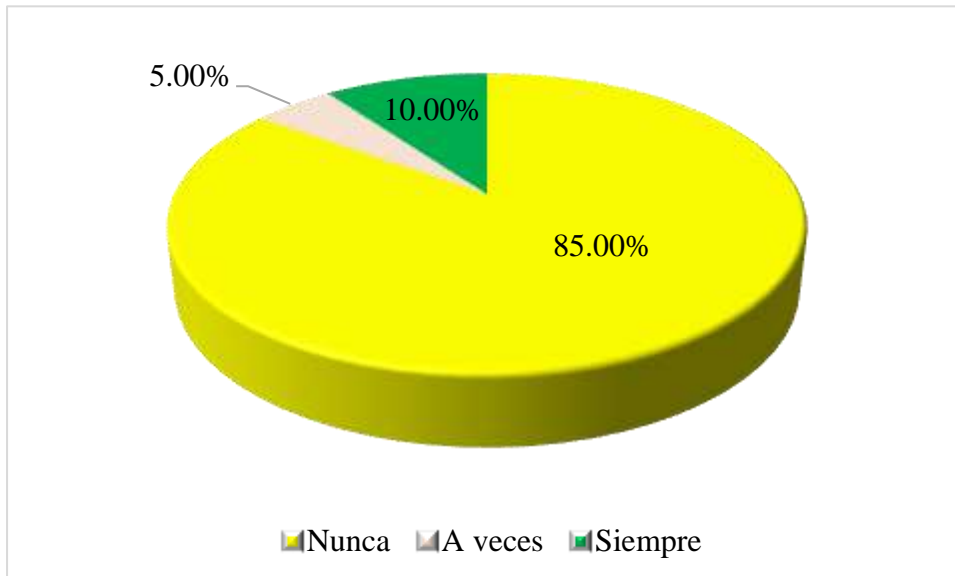


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 7

Se puede observar que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 90.00% de los encuestados, en la entidad nunca se realizan actividades de reclutamiento de personal para ocupar un puesto de trabajo, y el 10.00% restante mencionaron que a veces se realizan procedimientos de reclutamiento. Indicando que, en la municipalidad se percibe serias falencias en este proceso de la gestión del talento humano, ya que no realizan reclutamiento de personal, lo que genera en la entidad la contratación de profesionales que no son los que corresponden a los puestos de trabajo.

Figura 5

Está de acuerdo con la información proporcionada del puesto de trabajo en la convocatoria



Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 8

Se puede observar que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 85.00% de los encuestados, en la entidad nunca están de acuerdo con la información proporcionada del puesto de trabajo en la convocatoria, y el 10.00% dijeron que siempre y el 5.00% restante mencionaron que a veces están de acuerdo. Lo que demuestra que, los colaboradores en la entidad perciben que no se informa adecuadamente los perfiles de los puestos de trabajo al momento de lanzar convocatorias, reflejándose en un porcentaje sumamente alto de que los trabajadores no están de acuerdo con la información proporcionada por la entidad.

Figura 6

El proceso de convocatoria de trabajo es publicado en la página web de la entidad y otros medios de comunicación



Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 9

Se puede observar que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 90.00% de los encuestados, nunca el proceso de convocatoria de trabajo es publicado en la página web de la entidad y otros medios de comunicación y el 10.00% restante mencionaron que a veces lo publican en páginas web y medios de comunicación. Es decir que, en la municipalidad cuando hay puestos disponibles, se percibe que no se informa a la población mediante convocatorias o avisos en páginas web o medios de comunicación, lo que afecta la credibilidad de las contrataciones de personal.

Figura 7

Considera que la entidad realiza el proceso de selección de personal de manera justa y transparente

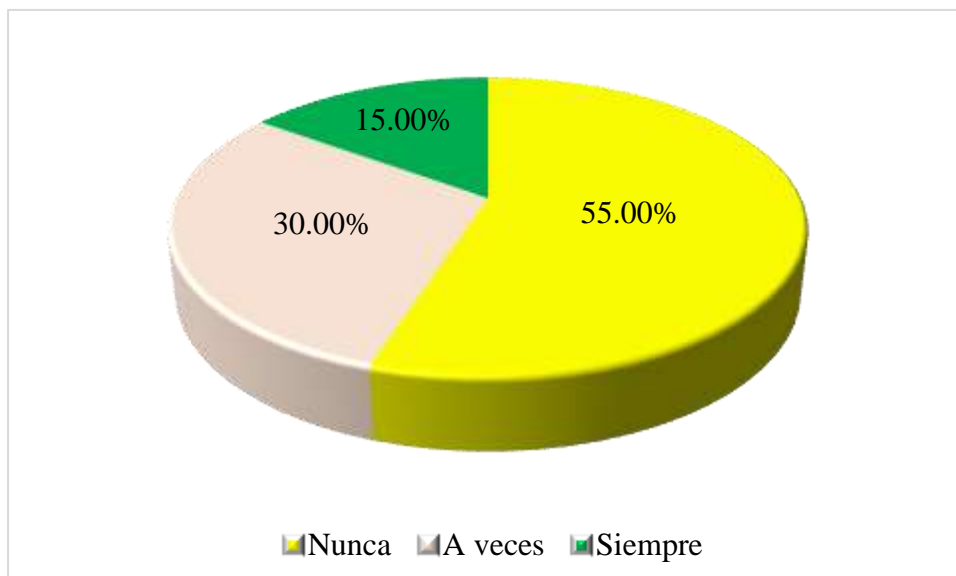


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 10

Se puede observar que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 80.00% de los encuestados, en la entidad nunca realizan el proceso de selección de personal de manera justa y transparente, y sólo el 10.00% restante mencionaron que a veces o siempre la municipalidad realiza procedimientos de selección. De lo que se deduce que, en la entidad no se efectúa una selección de personal adecuada, no se evalúa sus capacidades profesionales al personal que se integra a la entidad, lo que corre el riesgo de contratar personal que no reúnen los requisitos y que no sean idóneas para desempeñar las funciones establecidas.

Figura 8

Considera que los Términos De Referencia (TDR) diseñados permiten la selección de trabajadores idóneos de acuerdo a los requisitos del puesto

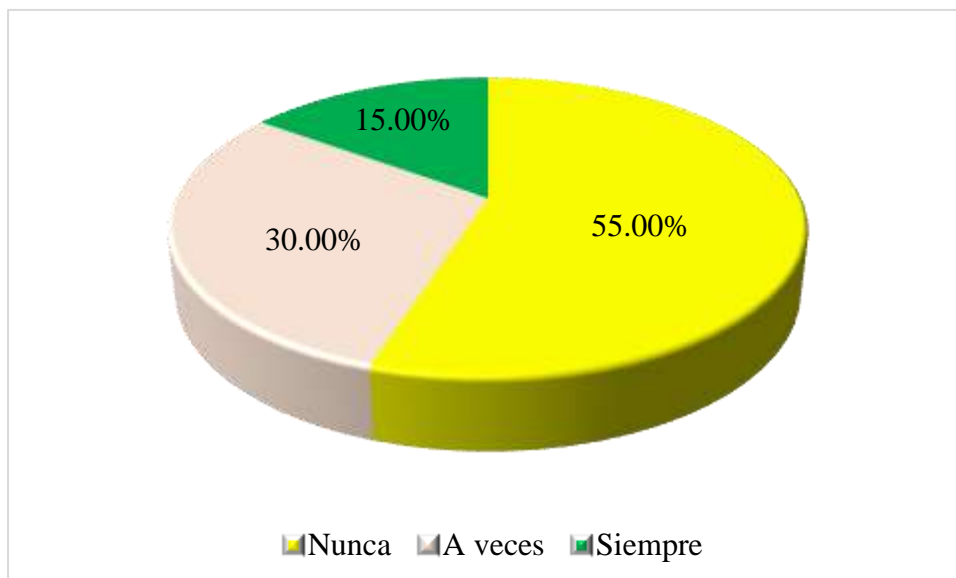


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 11

Se puede observar que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 55.00% de los encuestados, en la entidad nunca los Términos De Referencia [TDR] diseñados permiten la selección de trabajadores idóneos de acuerdo a los requisitos del puesto, por otro lado, el 30.00% dijo que a veces y sólo el 15.00% restante mencionaron que siempre los TDR permiten contratar trabajadores idóneos. Lo que indica que, en la municipalidad los TDR elaborados no son los pertinentes en base a los puestos de trabajo, porque según los trabajadores encuestados en un porcentaje mayor al 50% indicaron que no están conformes con dicha información.

Figura 9

Considera que en la selección de personal se verifica la formación, competencias, capacidades y aptitudes profesionales



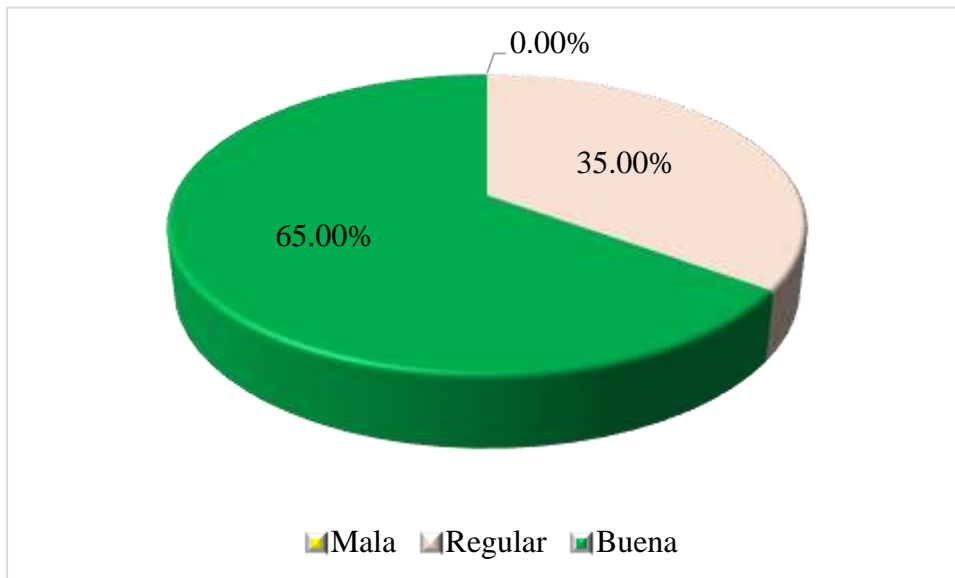
Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 12

Se puede observar que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 55.00% de los encuestados, en la entidad nunca en la selección de personal se verifica la formación, competencias, capacidades y aptitudes profesionales, por otro lado, el 30.00% dijo que a veces y sólo el 15.00% restante mencionaron que siempre se evalúa la selección de personal. Es decir que, la municipalidad presenta falencias en la selección de personal, no lo realiza a cabalidad; por lo que según los trabajadores encuestados en un porcentaje mayor al 50% indicaron que no se evalúa las competencias, formación y capacidades profesionales.

Objetivo específico 2: Analizar las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.

Figura 10

Recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yanac

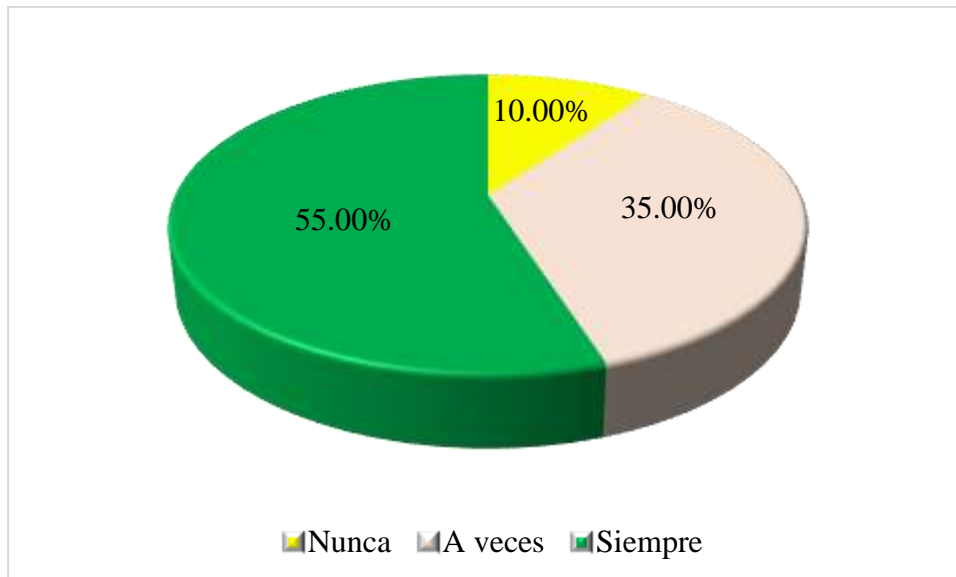


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 13

Se muestra que, las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yanac es buena de acuerdo al 65.00% de los encuestados, mientras que para el 35.00% las recompensas al personal es regular. Lo que demuestra que, en la municipalidad sus remuneraciones a los trabajadores se les cancela con normalidad según un porcentaje mayoritario, sin embargo, hay un porcentaje considerable que lo aprecian como regular, que puede estar dado por la falta de programa de incentivos o que las remuneraciones no están de acuerdo con su perfil de puesto.

Figura 11

Considera que las remuneraciones que establece la entidad, están de acuerdo a los perfiles de los puestos

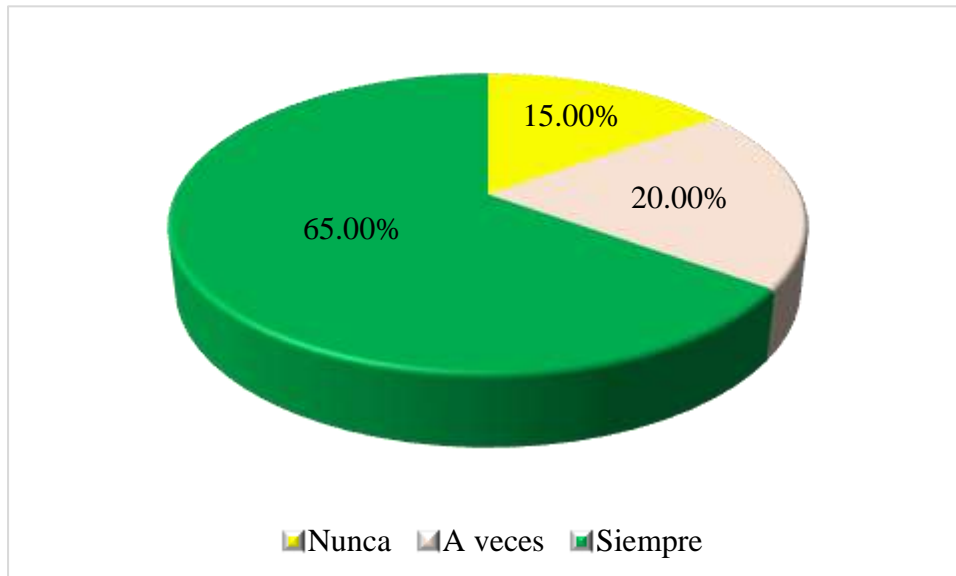


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 14

Se muestra que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 55.00% de los encuestados, en la entidad siempre las remuneraciones que establece la entidad, están de acuerdo a los perfiles de los puestos; por otro lado, el 35.00% mencionaron que a veces, mientras que para el 10.00% nunca las remuneraciones concuerdan con los perfiles laborales. Indicando que, en su mayoría de los trabajadores sus remuneraciones coinciden con sus perfiles laborales, sin embargo, aún hay trabajadores que no están contentos con la remuneración que perciben por las labores que realizan.

Figura 12

Considera que la remuneración que usted percibe por las funciones que realiza es justa

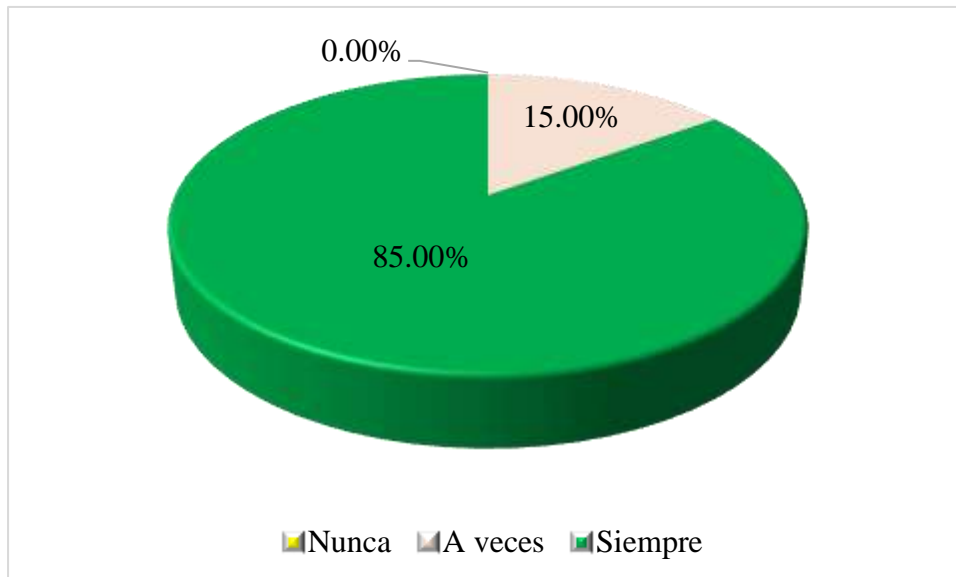


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 15

Se muestra que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 65.00% de los encuestados, en la entidad siempre la remuneración que perciben los trabajadores por las funciones que realizan es justa; por otro lado, el 20.00% mencionaron que a veces, mientras que para el 15.00% nunca consideran que la remuneración es justa. Es decir que, se infiere que las remuneraciones son justas en la entidad pública, considerando que la mayoría de los trabajadores lo consideran como justas; pero hay ciertos descontentos en algunos trabajadores que no lo consideran justas las remuneraciones que perciben.

Figura 13

Su remuneración es depositada en los plazos establecidos según normativa de la Municipalidad, conjuntamente con sus beneficios sociales



Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 16

Se muestra que, en la Municipalidad Distrital de Yanac, según el 85.00% de los encuestados, en la entidad siempre su remuneración es depositada en los plazos establecidos según normativa de la municipalidad, conjuntamente con sus beneficios sociales y para el 15.00% a veces se cumple con la normativa de remuneraciones. Dando a entender que, en la municipalidad se cumple con la normativa de pagos de remuneraciones y sus beneficios a los trabajadores en los plazos establecidos, para no afectar sus ingresos de los mismos.

Figura 14

La entidad cuenta con un programa de incentivos establecido por directivas internas, para los trabajadores con mejor desempeño

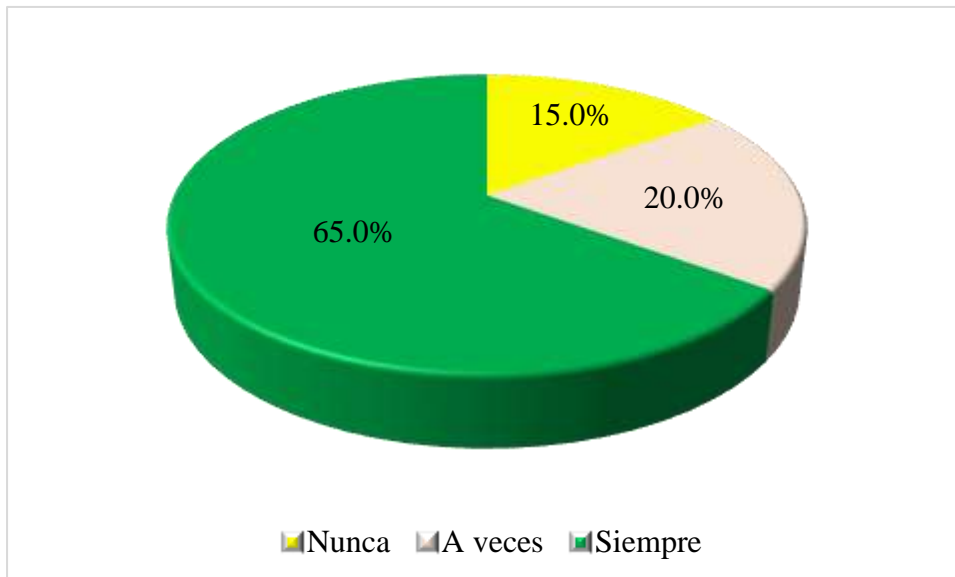


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 17

Se muestra que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 100.00% de los trabajadores encuestados, en la entidad nunca cuentan con un programa de incentivos establecido por directivas internas, para los trabajadores con mejor desempeño. Es decir, que la municipalidad de Yánac no tiene incentivos para los trabajadores por el desempeño de sus funciones.

Figura 15

La entidad incentiva y da participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales

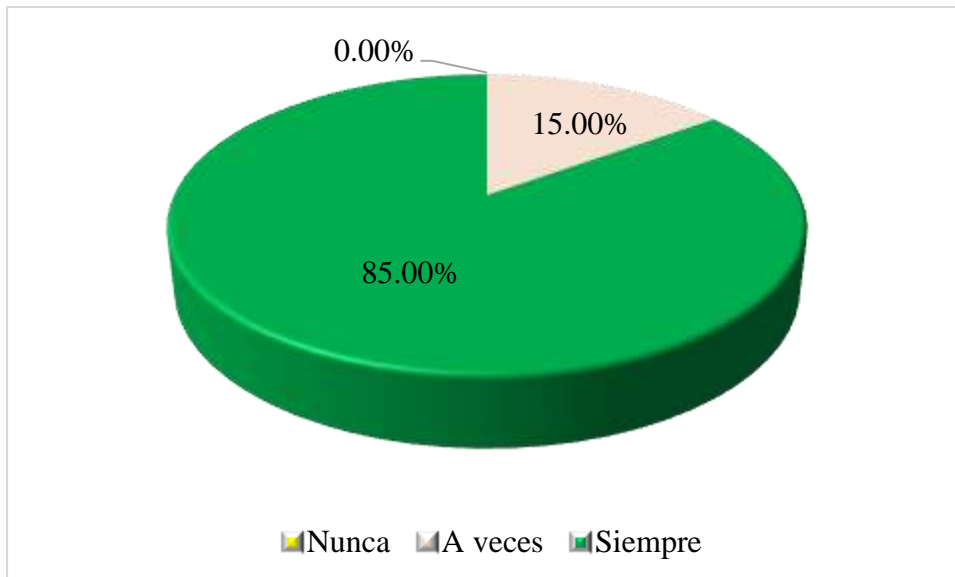


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 18

Se muestra que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, según el 65.00% de los encuestados, en la entidad siempre incentivan y dan participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales, el 20.00% dijo que a veces y para el 15.00% que nunca dan participación a los trabajadores. Por lo tanto, se deduce que en la institución pública si hay participación constante de la mayoría de los colaboradores en la toma de decisiones de la Municipalidad de Yánac.

Figura 16

Usted se siente motivado en la entidad para cumplir sus actividades y estar comprometido con los objetos de la institución



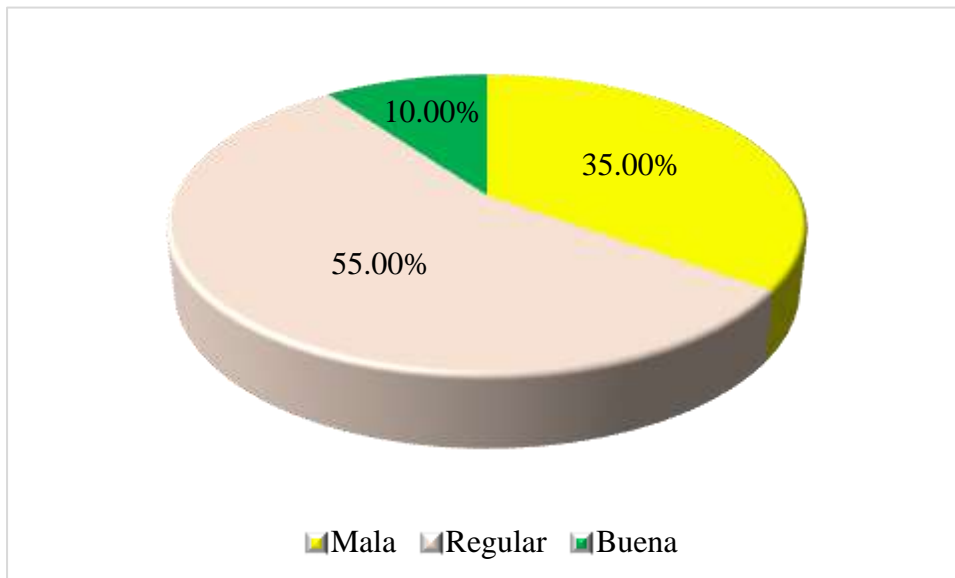
Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 19

Se muestra que, en la Municipalidad Distrital de Yanac, según el 65.00% de los encuestados, en la entidad siempre incentivan y dan participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales, el 20.00% dijo que a veces y para el 15.00% que nunca dan participación a los trabajadores. Por lo tanto, se deduce que en la institución pública si hay participación constante de la mayoría de los colaboradores en la toma de decisiones de la Municipalidad de Yanac.

Objetivo específico 3: Analizar el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023.

Figura 17

Desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac

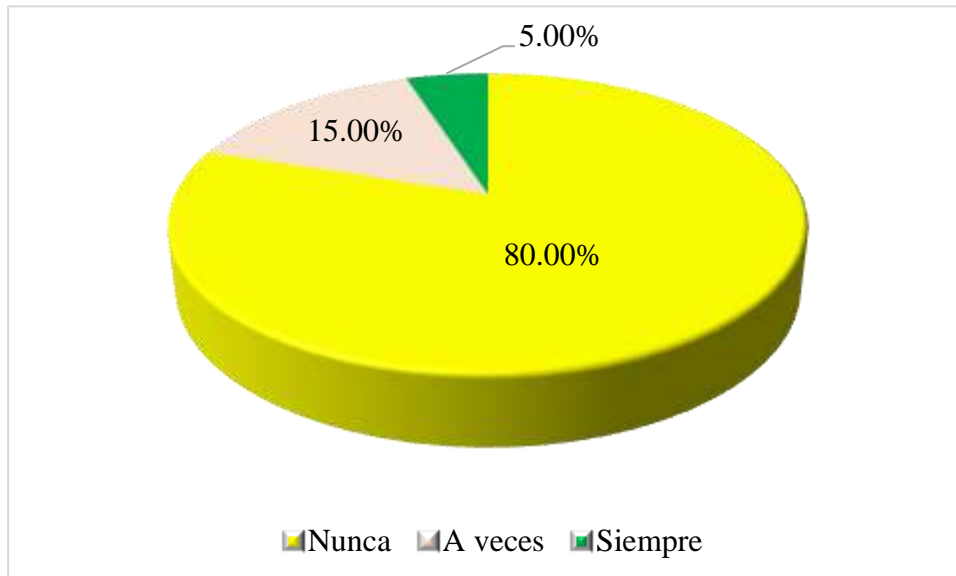


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 20

Se muestra que, el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac es regular de acuerdo al 55.00% de los encuestados, para el 35.00% es malo y mientras que para el 10% el desarrollo del personal es bueno. Indicando que, en la entidad las capacitaciones para el desarrollo profesional en los trabajadores son escasas, lo que puede afectar en gran manera su desempeño en sus actividades y funciones.

Figura 18

La entidad estructura anualmente un plan de formación y capacitación a todo el personal

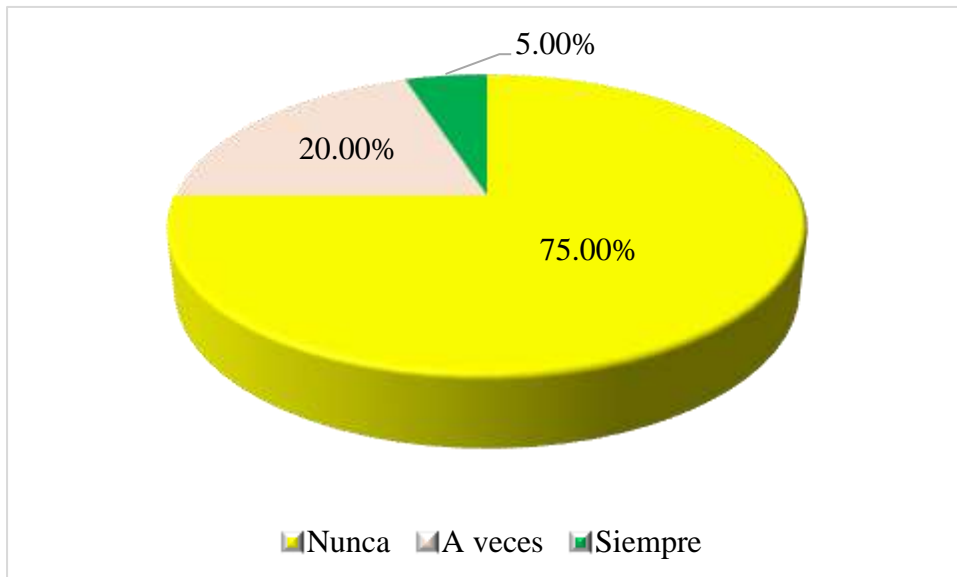


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 21

Se observa que, en la Municipalidad Distrital de Yáñac, el 80.00% de los encuestados consideran que la entidad nunca estructura anualmente un plan de formación y capacitación a todo el personal, el 15.00% dijo que a veces y sólo el 5.00% mencionaron que siempre elaboran un plan de capacitaciones. Esto demuestra que, en esta institución no se realiza cronogramas ni planes de capacitación a sus trabajadores referentes a temas actuales o sus funciones que tiene que realizar.

Figura 19

La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo

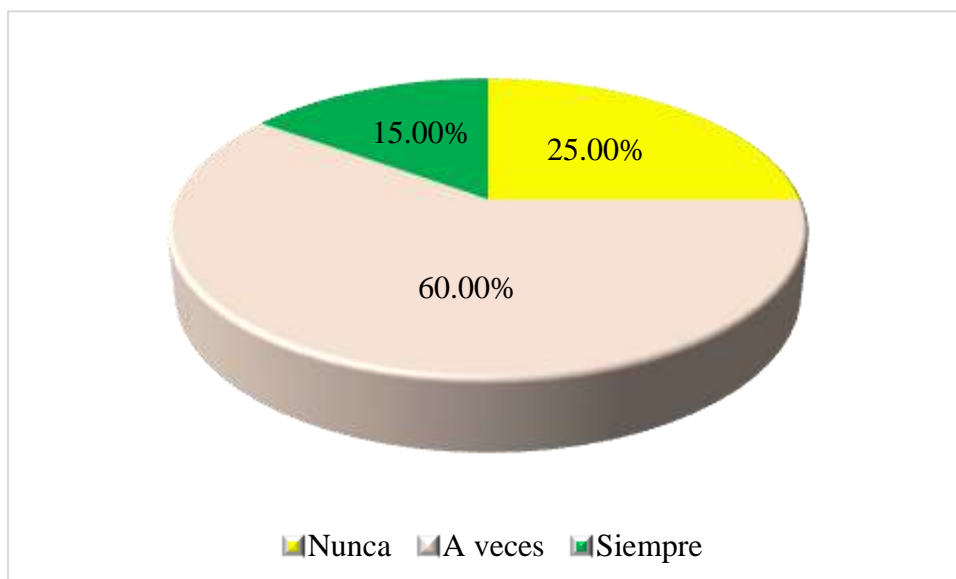


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 22

Se observa que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, el 75.00% de los encuestados consideran que nunca la capacitación recibida en la entidad contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, el 20.00% dijo que a veces y sólo el 5.00% mencionaron que siempre las capacitaciones contribuyen al desarrollo de conocimientos. Esto quiere decir que, en el municipio de Yánac no hay suficientes capacitaciones que aporten a los conocimientos de los colaboradores respecto al puesto de trabajo y a las funciones que se les encarga.

Figura 20

Son consultados sobre sus necesidades de capacitación mediante reuniones de trabajo

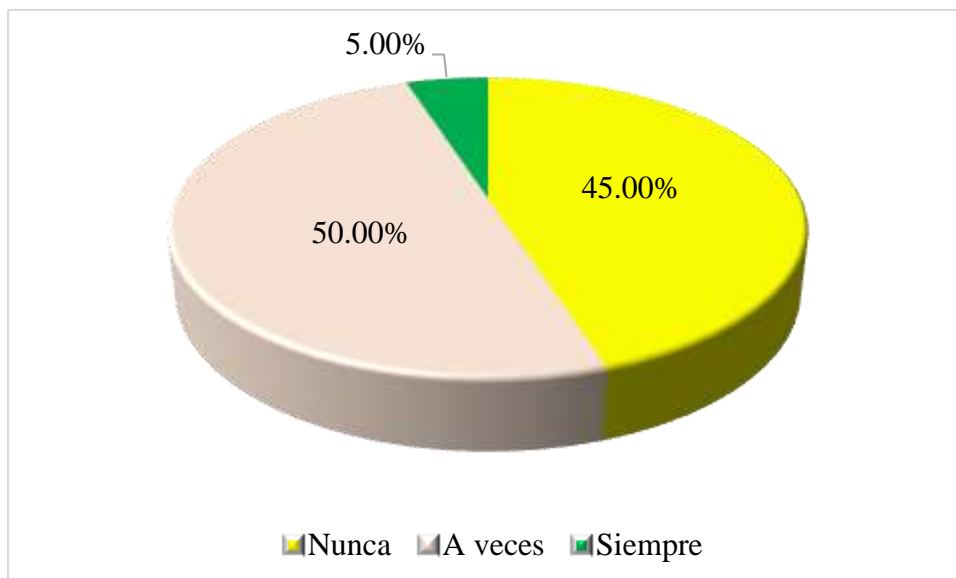


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 23

Se observa que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, el 60.00% de los trabajadores encuestados consideran que a veces son consultados sobre sus necesidades de capacitación mediante reuniones de trabajo, el 25.00% dijo que nunca y sólo el 15.00% mencionaron que siempre son consultados sobre sus necesidades de capacitación. Lo que indica que, la municipalidad no da importancia a las necesidades de capacitación que requieren los trabajadores para un buen desarrollo de sus funciones con los conocimientos necesarios.

Figura 21

En la entidad se promueve la creatividad, el cambio y la innovación para ser aplicado en los puestos de trabajo

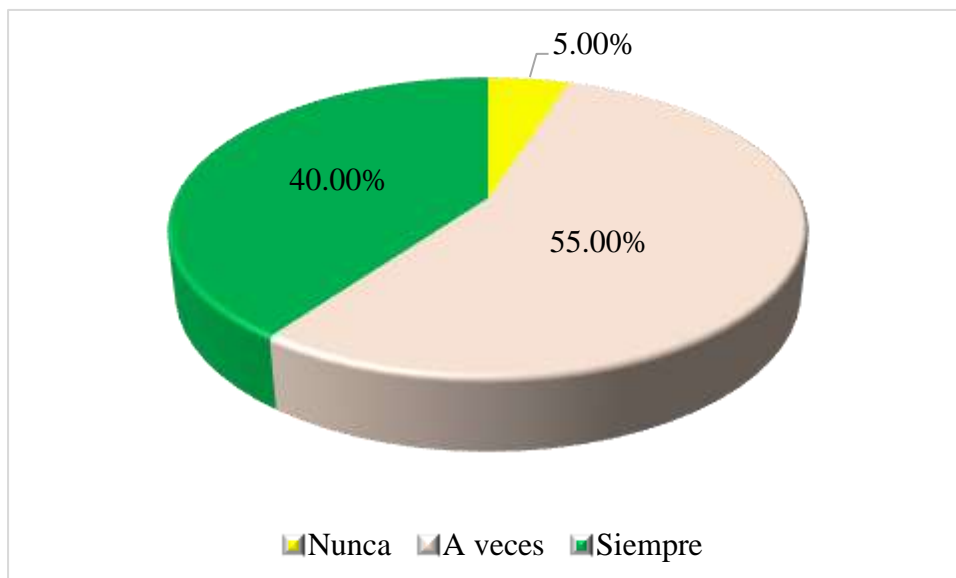


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 24

Se observa que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, el 50.00% de los trabajadores encuestados consideran que en la entidad a veces se promueve la creatividad, el cambio y la innovación para ser aplicado en los puestos de trabajo, el 45.00% dijo que nunca y sólo el 5.00% mencionaron que siempre se promueve el cambio y la capacitación. Es decir que, no hay una buena predisposición para incentivar la creatividad y la innovación de labores en sus áreas de trabajo orientado a los trabajadores, por lo que, según los resultados el mayor porcentaje se centra en nunca o a veces.

Figura 22

Se realizan actividades para promover las buenas interrelaciones personales entre trabajadores

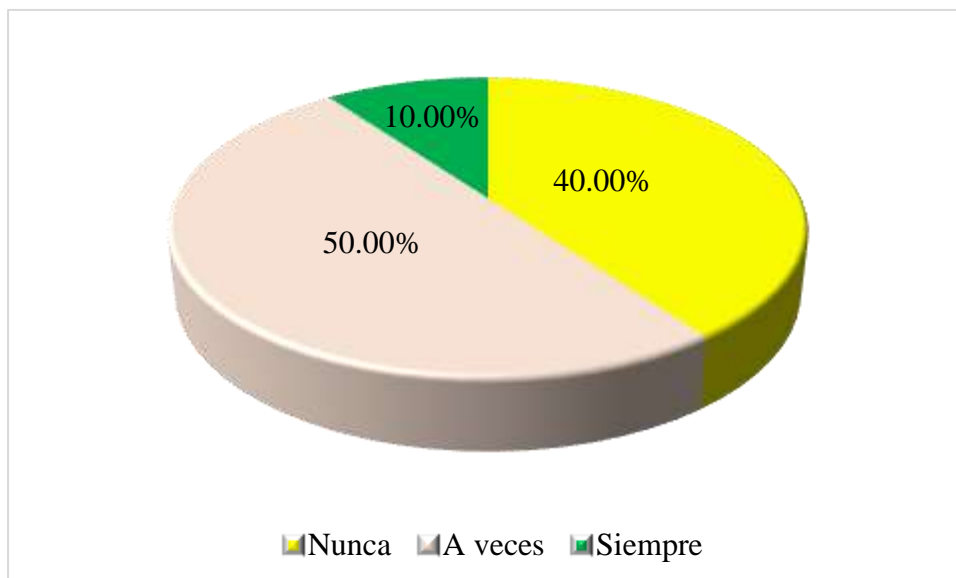


Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 25

Se observa que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, el 55.00% de los trabajadores encuestados consideran que en la entidad a veces se realizan actividades para promover las buenas interrelaciones personales entre trabajadores, el 40.00% dijo que siempre y sólo el 5.00% mencionaron que nunca se promueve las buenas interrelaciones entre trabajadores. Indicando que, en la institución se percibe que, si se promueve acciones de interrelacionarse adecuadamente entre los trabajadores, para motivar al mejor desenvolvimiento de sus funciones en su puesto de trabajo, pero no a cabalidad, según los resultados mostrados.

Figura 23

Se realiza evaluaciones continuas a las actividades, para verificar el cumplimiento de objetivos



Nota. Esta figura se elaboró basándose en la tabla 26

Se observa que, en la Municipalidad Distrital de Yánac, el 50.00% de los trabajadores encuestados consideran que en la entidad a veces se realizan evaluaciones continuas a las actividades, para verificar el cumplimiento de objetivos, el 40.00% dijo que nunca y sólo el 10.00% mencionaron que siempre se realizan evaluaciones de forma continua. Esto, demuestra que en la entidad se perciben que las verificaciones y supervisión a las actividades son escasas, lo que puede afectar el cumplimiento de objetivos de la institución.



4.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general, se determinó que, el nivel de gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Yanac es regular de acuerdo al 70.00% de trabajadores encuestados, por otro lado, el 25.00% indicó que la gestión es mala y sólo para 5.00% mencionaron que la gestión es buena. Este resultado concuerda con lo investigado por Maldonado (2019) en Trujillo – Perú, en su tesis concluyó que el nivel de gestión del talento humano es regular en las municipalidades ya que este nivel es representado por más del 50% de los encuestados. Estos resultados también coinciden con Galvez (2018) en Huaraz – Perú, encontró que el 41.41% de la muestra indicó que en la entidad nunca se cuenta con políticas de recursos humanos. Asimismo, coinciden con Lorenzo y Martínez (2019) en Huaraz – Perú, donde concluyó que la gestión del talento humano es regular representado por más del 50%.

En relación al objetivo específico 1, se identificó que, la incorporación del personal en la Municipalidad Distrital de Yanac es mala de acuerdo al 80% de los encuestados, mientras que el 10% mencionaron que la incorporación de trabajadores a la entidad está entre regular y buena. Estos resultados coinciden con lo identificado por Guevara (2022) en Cajamarca – Perú, determinó que el 68.5% no se encuentran totalmente de acuerdo con el tipo de proceso que se desarrolla para incorporar personal, mientras que el 7.4% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo. Así mismo podemos observar que el 44.4% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la capacitación que brindan al personal mientras que el 9.3% se encuentra en desacuerdo y el mismo porcentaje se muestran indecisos. Estos resultados también coinciden con Galvez (2018) en Huaraz – Perú, encontró que según el 42.97% en la institución nunca establece procesos de selección de acuerdo a perfiles de cada puesto de trabajo.



Asimismo, en el objetivo específico 2, se determinó que las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yánac son buenas de acuerdo al 65.00% de los encuestados, mientras que para el 35.00% las recompensas al personal son regulares. Estos resultados son comparables con la investigación de Del Pino (2017) en Lima – Perú, concluyó que, en las recompensas, según el 59% mencionó que el nivel es regular, mientras que el 41% indicó que el nivel es bueno. Asimismo, coincide con los resultados de Ananias (2020) en Lima – Perú, identificó que los procesos de gestión: procesos de selección, contratación, recompensas, capacitación, evaluación y motivación están en un nivel regular en un 40%, es decir que muestran deficiencias en todos sus procesos de gestión del talento humano.

Finalmente, en el objetivo específico 3, se identificó que el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac es regular de acuerdo al 55.00% de los encuestados, por otro lado, para el 35.00% es malo y mientras que para el 10% el desarrollo del personal es bueno en la municipalidad. Estos resultados son comparables con la investigación de Del Pino (2017) en Lima – Perú, concluyó que el desarrollo de personas según un 57% indicó que está en un nivel malo, un 41.6% dijo que es regular y sólo un 1.4% indicó que el nivel es bueno. Además, estos resultados coinciden con lo identificado por Guevara (2022) en Cajamarca – Perú, determinó que el 44.4% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la capacitación que brindan al personal mientras que el 9.3% se encuentra en desacuerdo y el mismo porcentaje se muestran indecisos.



CONCLUSIONES

1. El nivel de gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash; es regular según lo indicado por el 70.00% de trabajadores encuestados, por otro lado, el 25.00% mencionaron que la gestión es mala y sólo para el 5.00% la gestión es buena. De lo que se deduce que, en la municipalidad no se está gestionando adecuadamente los recursos humanos, y que existe falencias en sus procesos de incorporación y selección, recompensas y desarrollo profesional de los trabajadores.
2. La incorporación del personal en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash; es mala conforme a lo indicado por el 80% de los encuestados, mientras que para el 10% la incorporación de trabajadores a la entidad está entre regular y buena. De lo que se infiere que, en la entidad no se realiza reclutamiento y una selección adecuada de los profesionales que van a ocupar un puesto laboral dentro de la municipalidad.
3. Las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash; es buena, conforme a lo indicado por el 65.00% de los encuestados, mientras que para el 35.00% las recompensas al personal es regular. Es decir que, en la municipalidad sus remuneraciones a los trabajadores se les cancela con normalidad en base a normativas internas, pero hay descontentos por parte de los trabajadores, por lo que hay un porcentaje de trabajadores que lo considera como regular.
4. El desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yáñac, Corongo, Ancash; es regular según lo indicado por el 55.00% de los encuestados, para el 35.00% es malo y mientras que para el 10% el desarrollo del personal es bueno. Permitiendo deducir que, en la entidad las capacitaciones para el desarrollo profesional en los trabajadores son escasas, lo que puede afectar en gran manera su desempeño en sus actividades y funciones laborales.



RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash; se recomienda cumplir con todo el proceso de gestión del talento humano como: la incorporación de personal, las recompensas al personal y el desarrollo de los trabajadores dentro de la institución; pues esto permitirá contar con profesionales idóneos para los puestos de trabajo y para el cumplimiento de objetivos institucionales.
2. Al área de recursos humanos, se recomienda realizar adecuadamente el proceso de incorporación de personal a la entidad, realizando convocatorias por medio de la página web de la municipalidad u otros medios de comunicación; asimismo se sugiere realizar la selección de profesionales evaluando sus competencias, habilidades y capacidades para el desempeño de funciones en el puesto vacante.
3. A la gerencia de la municipalidad, se recomienda establecer y gestionar políticas de recompensa o incentivos a los trabajadores, tales como: reconocimientos mediante diplomas o certificados por su buen desempeño, incentivos monetarios, incremento de sueldos o ascensos de puestos; esto permitirá tener a los trabajadores motivados para el desempeño de sus funciones del puesto en el que labora.
4. A los funcionarios de la municipalidad, se recomienda considerar dentro de sus planes, las capacitaciones continuas a los trabajadores, de acuerdo al área en que laboran, así como en base a sus necesidades de capacitación, o en temas que requieran complementar conocimientos para el buen desempeño y desarrollo de sus actividades, lo que favorecerá el desarrollo organizacional y eficiencia en su gestión.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ananias, L. (2020). La gestión del talento humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51026/Ananias_RLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6^o edición ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: PEARSON. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina: Revista Nultidisciplinar*, 4(2), 685-703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Del Pino, R. (2017). Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16064/Del%20Pino_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 47(16), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>



- Galvez, M. (2018). Gestión de recursos humanos por competencias y desempeño administrativo en el Gobierno Regional - Ancash, 2017. *Tesis de Pregrado*. Universidad San Pedro, Huaraz, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10474/Tesis_60054.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, C. (2022). Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2019. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5250/Tesis%20Carito%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lorenzo, R., & Martínez, L. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash -Huaraz -2018. *Tesis de Pregrado*. Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37419/>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Maldonado, V. (2019). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019. *Tesis de Doctorado*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44222/Maldonado_IVH%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McClelland, D. (1976). *The Achieving Society*. New York. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gwern.net/doc/economics/1971-mcclelland-theachievingociety.pdf



- Morgan, A. (2023). Desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas del Perú. *Revista Pensamiento Actual*, 23(40), 16-26. doi:DOI 10.15517/PA.V23I40.55173
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cuaitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: DGP Editores SAS. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F., & Campos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales [RCS]*, XXIX(1), 277-288. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/39752/44912>
- Peña, J. (2020). Modelo de desarrollo del talento humano basado en competencias para la Organización Compasión Ecuador. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7444>
- Portero, L. (2017). Mejoramiento de la gestión del talento humano para la Cooperativa Cámara de Comercio de Ambato. *Tesis de Pregrado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1925>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano: en la selección del personal administrativo* (Primera edición ed.). Guayaquil: Compas.
- Silva, U. (23 de Noviembre de 2022). *Cajamarca será sede de la I convención nacional laboral, de seguridad y salud en el trabajo y de gestión del talento humano - labora 2023*. Obtenido de El nuevo diario de la verdad bien dicha: <https://elnuevodiario.pe/2022/11/cajamarca-sera-sede-de-la-i-convencion-nacional-laboral-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-y-de-gestion-del-talento-humano-labora-2023/>



- Tenecela, M. (2020). Modelo de gestión de talento humano para la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocio Sucumbíos. *Tesis de Maestría*. Universidad Israel, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2385>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Instituto de Investigaciones.
- Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. California: Editorial Jossey-Bass. Obtenido de <https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1861416>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1-22. Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023.							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variable, dimensiones e indicadores				
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>- ¿Cómo se da la incorporación de personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023?</p> <p>- ¿Cómo se da las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Analizar la incorporación de personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023.</p> <p>- Analizar las recompensas al personal en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Corongo, Ancash - 2023.</p>	NO TIENE	Gestión del Talento Humano				
			Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Incorporación de personal	Reclutamiento de personal	1 – 3	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre	- Mala: 18 – 29 - Regular: 30 – 41 - Buena: 42 - 54
				Selección de personal	4 – 6		
			Recompensas al personal	Remuneración	7 – 9		
				Programa de incentivos	10 – 12		
Desarrollo del personal	Capacitaciones	13 – 15					
	Desarrollo de las personas y de la organización	16 – 18					



Título: Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023.						
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variable, dimensiones e indicadores			
- ¿Cómo se da el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023?	- Analizar el desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Yánac, Corongo, Ancash - 2023.					

Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>La investigación de:</p> <p>Alcance: Descriptivo.</p> <p>Permitió describir la variable y sus dimensiones de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac.</p> <p>Tipo: Básica.</p>	<p>Población: 20 colaboradores.</p> <p>De acuerdo a la información alcanzada por el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yánac; se constituye por 4 damas y 16 varones, encontrándose 01 personal administrativo (D.L 276); 02 personal administrativo (D.L.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>La técnica aplicada a los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yánac fue la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>El instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yánac fue el cuestionario.</p>	<p>Estadística descriptiva.</p> <p>Se utilizó la estadística descriptiva porque se verificó el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac, también permitió describir cómo se presenta cada una de las dimensiones de la variable en la entidad.</p>



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>Buscó generar nuevos conocimientos respecto a la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yánac.</p> <p>Diseño: No experimental – transversal - descriptivo</p> <p>Este diseño se emplea por lo que no se manipuló la variable gestión del talento humano, y se recogió la información en un solo momento de la entidad.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>De enfoque cuantitativo porque los resultados que se obtuvieron utilizando la estadística descriptiva, se representaron en tablas y figuras.</p> <p>Métodos: Deductivo y analítico</p>	<p>728), 01 personal administrativo (Ley N° 30057) y 16 locadores (Ley N° 30225)</p> <p>Muestra: 20 colaboradores.</p> <p>La muestra estuvo constituida por los 20 colaboradores.</p>		



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
Es deductivo porque se toma teorías y postulados generales de la gestión del talento humano, para obtener conclusiones específicas de esta gestión del talento humano y analítico porque permitió estudiar la variable gestión del talento humano, conjuntamente con cada una de sus dimensiones por separado en la Municipalidad Distrital de Yánac			



Anexo 2. Instrumento de investigación

Cuestionario

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023. La información es confidencial y para fines netamente académicos, se le solicita su colaboración, marcando con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

N °	ÍTEMS	1	2	3
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Incorporación del personal			
1	La entidad realiza actividades de reclutamiento de personal para ocupar un puesto de trabajo.			
2	Está de acuerdo con la información proporcionada del puesto de trabajo en la convocatoria.			
3	El proceso de convocatoria de trabajo es publicado en la página web de la entidad y otros medios de comunicación			
4	Considera que la entidad realiza el proceso de selección de personal de manera justa y transparente.			
5	Considera que los Términos De Referencia (TDR) diseñados permiten la selección de trabajadores idóneos de acuerdo a los requisitos del puesto.			
6	Considera que en la selección de personal se verifica la formación, competencias, capacidades y aptitudes profesionales.			
	Recompensas al personal			
7	Considera que las remuneraciones que establece la entidad, están de acuerdo a los perfiles de los puestos.			



8	Considera que la remuneración que Usted percibe por las funciones que realiza es justa.			
9	Su remuneración es depositada en los plazos establecidos según normativa de la Municipalidad, conjuntamente con sus beneficios sociales.			
10	La entidad cuenta con un programa de incentivos establecido por directivas internas, para los trabajadores con mejor desempeño.			
11	La entidad incentiva y da participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales.			
12	Usted se siente motivado en la entidad para cumplir sus actividades y estar comprometido con los objetos de la institución.			
	Desarrollo del personal			
13	La entidad estructura anualmente un plan de formación y capacitación a todo el personal.			
14	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.			
15	Son consultados sobre sus necesidades de capacitación mediante reuniones de trabajo.			
16	En la entidad se promueve la creatividad, el cambio y la innovación para ser aplicado en los puestos de trabajo.			
17	Se realizan actividades para promover las buenas interrelaciones personales entre trabajadores.			
18	Se realiza evaluaciones continuas a las actividades, para verificar el cumplimiento de objetivos.			



Anexo 3. Evidencia del problema.



UN EQUIPO CON INTEGRIDAD E INNOVACIÓN
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YÁNCAC

PROVINCIA DE CORONGO – REGIÓN ANCASH

Creado por ley N° 8425 del 15 – julio - 1936

RUC: 20287079754

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DEL DESARROLLO”

INFORME N° 026-2023-MDY/U.RR.HH

A : CARLOS MANUEL PINEDO ALEJOS
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yáncac

DE : Unidad de Recursos Humanos
Municipalidad Distrital de Yáncac.


ASUNTO : Información de Personal de la MDY.

FECHA : Yáncac, 20 de abril del 2023.

Tengo el agrado de dirigirme, a su digno despacho, para saludarle cordialmente y a la vez informarle que en la Municipalidad Distrital de Yáncac, Provincia de Corongo, Departamento de Ancash, se ha venido evidenciando la falta de proceso para la contratación del personal, de igual modo hay trabajadores que no cumplen el perfil según lo especificado en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Municipalidad Distrital de Yáncac, del mismo modo hasta la actualidad no se ha otorgado ningún incentivo, a través de reconocimientos a los trabajadores tal como: certificados, ascensos, bonificaciones, etc.


Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente;



Resp. Unidad de Recursos Humanos
Municipalidad Distrital de Yáncac

Jr. Daniel Alcides Carrión S/N
YÁNCAC – CORONGO – ANCASH

 municipalidadyanac23@gmail.com



Anexo 4. Cuadro de personal



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YÁNCAC

PROVINCIA DE CORONGO – REGIÓN ANCASH
Creado por ley N° 8425 del 15 – julio - 1936

RUC: 20287079754

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YÁNCAC



I. ÓRGANO DE GOBIERNO					
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ALCALDÍA					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
01	Alcalde	01	X		
SUB TOTAL		01			
II. ÓRGANO DE ASESORAMIENTO					
II.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
02	Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	01	X		
SUB TOTAL		01			
II.2. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
03	Jefe de la Oficina de Programación Multianual de Inversiones – (OPMI)	01	X		
SUB TOTAL		01			
II.3. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD FORMULADORA					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
04	Jefe de la Oficina de Unidad Formuladora	01	X		
SUB TOTAL		01			
II.4. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ASESORÍA JURÍDICA					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
05	Jefe de Asesoría Jurídica	01	X		X
SUB TOTAL		01			
III. ÓRGANO DE APOYO					
III.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SECRETARÍA GENERAL Y ARCHIVO					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
06	Secretaria General	01	X		X
SUB TOTAL		01			
III.2. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
07	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	01	X		
SUB TOTAL		01			
III.3. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE LOGÍSTICA Y PATRIMONIO					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
08	Jefe de la Unidad de Logística y Patrimonio	01	X		
SUB TOTAL		01			
III.4. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE TESORERÍA					
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
09	Jefe de la Unidad de Tesorería	01	X		

Jr. Daniel Alcides Carrión S/N
YÁNCAC – CORONGO – ANCASH

municipalidadyanac23@gmail.com



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE YÁNCAC

PROVINCIA DE CORONGO – REGIÓN ANCASH
Creado por ley N° 8425 del 15 – julio - 1936
RUC: 20287079754



SUB TOTAL		01			
III.5.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE CONTABILIDAD				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
10	Jefe de la Unidad de Contabilidad	01	X		
SUB TOTAL		01			
IV. ÓRGANO DE LÍNEA					
IV.1.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO Y RURAL				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
11	Gerente de la oficina de Infraestructura Urbano y Rural	01	X		X
SUB TOTAL		01			
IV.2.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SS.PP				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
12	Gerente de la oficina de Desarrollo Social y Servicios Públicos	01	X		X
SUB TOTAL		01			
IV.3.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE PROGRAMAS OMAPED Y DEMUNA				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
13	Jefe de Unidad de programas: OMAPED y DEMUNA	01	X		
SUB TOTAL		01			
IV.4.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE PROGRAMAS SOCIALES ULE Y SISFOH				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
14	Jefe de Unidad de programas: ULE y SISFOH	01	X		
SUB TOTAL		01			
IV.5.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ÁREA TÉCNICA MUNICIPAL				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
15	Jefe de Área Técnica Municipal	01	X		
SUB TOTAL		01			
IV.6.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
16	Jefe de la Unidad de Limpieza Pública	01	X		
17	Operario de Limpieza Pública	01	X		
18	Mantenimiento de Parques y Jardines	01	X		
19	Operario de Residuos Sólidos.	01	X		
SUB TOTAL		04			
IV.7.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE REGISTRO CIVIL				
N° DE ORDEN(CAP)	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL	SITUACIÓN DE CARGO		CARGOS DE CONFIANZA
			O	P	
20	Registrador Civil	01	X		
SUB TOTAL		01			
TOTAL		20	20		

U.RR.HH

Jr. Daniel Alcides Carrión S/N
YÁNCAC – CORONGO – ANCASH

municipalidadyanac23@gmail.com



Anexo 5. Validación del instrumento

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

REFERENCIA

- I.1. **Título** : Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.
- I.2. **Autor** : Bach. Enma Yanet Muñoz Esquén
- I.3. **Experto** : Arnaldo Sánchez Chávez
- I.4. **Especialidad** : Contador Público
- I.5. **Cargo actual** : Docente – Contador externo
- I.6. **Grado académico** : Maestro en Gestión Pública
- I.7. **Institución** : Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chota
Corporación Hermanos Tapia D&H S.A.C.
- I.8. **Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.9. **Lugar y fecha** : Chota, 25 de julio de 2023

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.						X
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.						X
TOTAL						8	40

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \dots 48 = 96\% \dots$



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

REFERENCIA

- L1. **Título** : Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanac, Corongo, Ancash - 2023.
- L2. **Autor** : Bach. Enma Yanet Muñoz Esquén
- L3. **Experto** : Milord Idrogo Gálvez
- L4. **Especialidad** : Contador Público
- L5. **Cargo actual** : Docente
- L6. **Grado académico** : Doctor en Ciencias Económicas
- L7. **Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- L8. **Tipo de instrumento** : Cuestionario
- L9. **Lugar y fecha** : Chota, 12 de julio de 2023

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.						X
TOTAL						12	35

Coefficiente de valoración porcentual: $\leq \dots 94\% \dots$



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

REFERENCIA

- I.1. Título** : Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yápac, Corongo, Ancash - 2023.
- I.2. Autor** : Bach. Enma Yanet Muñoz Esquén
- I.3. Experto** : Ever Orlando Huamán Bedón
- I.4. Especialidad** : Contador Público
- I.5. Cargo actual** : Contador externo
- I.6. Grado académico** : Magister
- I.7. Institución** : Municipalidad Distrital de Yápac
- I.8. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.9. Lugar y fecha** : Chota, 25 de julio de 2023

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.						X
TOTAL						8	40

Coefficiente de valoración porcentual: $\leq \dots 96\% \dots$



APÉNDICES

Apéndice 1. Base de datos

ID	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	3	1	32
2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	1	33
3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	32
4	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	30
5	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	33
6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	37
7	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	26
8	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	2	33
9	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	28
10	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	26
11	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	29
12	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	29
13	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	32
14	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	32
15	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	32
16	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	30
17	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	30
18	1	3	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	37
19	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	42
20	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	41



Apéndice 2. Tablas

Tabla 5

Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	25,0	25,0	25,0
	Regular	14	70,0	70,0	95,0
	Buena	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 6

Incorporación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	16	80,0	80,0	80,0
	Regular	2	10,0	10,0	90,0
	Buena	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 7

La entidad realiza actividades de reclutamiento de personal para ocupar un puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	90,0	90,0	90,0
	A veces	2	10,0	10,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 8

Está de acuerdo con la información proporcionada del puesto de trabajo en la convocatoria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	85,0	85,0	85,0
	A veces	1	5,0	5,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 9

El proceso de convocatoria de trabajo es publicado en la página web de la entidad y otros medios de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	90,0	90,0	90,0
	A veces	2	10,0	10,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 10

Considera que la entidad realiza el proceso de selección de personal de manera justa y transparente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	80,0	80,0	80,0
	A veces	2	10,0	10,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 11

Considera que los Términos De Referencia (TDR) diseñados permiten la selección de trabajadores idóneos de acuerdo a los requisitos del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	55,0	55,0	55,0
	A veces	6	30,0	30,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 12

Considera que en la selección de personal se verifica la formación, competencias, capacidades y aptitudes profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	55,0	55,0	55,0
	A veces	6	30,0	30,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 13

Recompensas al personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	7	35,0	35,0	35,0
	Buena	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 14

Considera que las remuneraciones que establece la entidad, están de acuerdo a los perfiles de los puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	A veces	7	35,0	35,0	45,0
	Siempre	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 15

Considera que la remuneración que Usted percibe por las funciones que realiza es justa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	A veces	4	20,0	20,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 16

Su remuneración es depositada en los plazos establecidos según normativa de la Municipalidad, conjuntamente con sus beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	3	15,0	15,0	15,0
	Siempre	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 17

La entidad cuenta con un programa de incentivos establecido por directivas internas, para los trabajadores con mejor desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	100,0	100,0	100,0
	A veces	0	0,0	0,0	
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 18

La entidad incentiva y da participación a todos los colaboradores para la toma de decisiones institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	A veces	4	20,0	20,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 19

Usted se siente motivado en la entidad para cumplir sus actividades y estar comprometido con los objetos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	3	15,0	15,0	15,0
	Siempre	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 20

Desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	35,0	35,0	35,0
	Regular	11	55,0	55,0	90,0
	Buena	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 21

La entidad estructura anualmente un plan de formación y capacitación a todo el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	80,0	80,0	80,0
	A veces	3	15,0	15,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 22

La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	75,0	75,0	75,0
	A veces	4	20,0	20,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 23

Son consultados sobre sus necesidades de capacitación mediante reuniones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	25,0	25,0	25,0
	A veces	12	60,0	60,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 24

En la entidad se promueve la creatividad, el cambio y la innovación para ser aplicado en los puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	45,0	45,0	45,0
	A veces	10	50,0	50,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 25

Se realizan actividades para promover las buenas interrelaciones personales entre trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces	11	55,0	55,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tabla 26

Se realiza evaluaciones continuas a las actividades, para verificar el cumplimiento de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	40,0	40,0	40,0
	A veces	10	50,0	50,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	