



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración**

**Gestión del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de  
la municipalidad distrital de Santa María – Huaura, 2022**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciad(a) en Administración**

**Autores**

**Hugo Valentino Espinoza Gallardo**

**Alexandra Katherine Gálvez Sotelo**

**Asesor**

**Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza**

**Huacho - Perú**

**2023**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA – HUAURA, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="#">idoc.pub</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="#">revistagestionar.com</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="#">www.buenastareas.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="#">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad ISA Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="#">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="#">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1%

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA  
MARÍA – HUAURA, 2022**

Bach. Espinoza Gallardo Hugo Valentino

y

Bach Gálvez Sotelo Alexandra Katherine

TESIS PREGRADO

ASESOR Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Huacho, Perú

2023

## **Dedicatoria**

A nuestros padres y demás familiares  
quienes, con su apoyo incondicional,  
confianza y esfuerzo nos ayudaron a  
cumplir nuestra meta

*Espinoza Gallardo Hugo Valentino*  
y  
*Gálvez Sotelo Alexandra Katherine;*

## **Agradecimiento**

A Dios, Creador del Universo y Fuente de la sabiduría, razón de nuestra existencia, principio de la vida universitaria y personal.

A nuestros padres: por su apoyo constante.

A nuestros hermanos por orientarnos y ayudarnos en las tareas académicas.

A nuestro Asesor, por sus precisas observaciones.

*Espinoza Gallardo Hugo Valentino*

y

*Gálvez Sotelo Alexandra Katherine*

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>II</b>
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>III</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b>	<b>V</b>
<b>INDICE DE FIGURAS</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>IX</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>01</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del problema	03
1.2.1. Problema general	03
1.2.2. Problemas específicas	03
1.3. Objetivos de la investigación	04
1.3.1. Objetivo general	04
1.3.2. Objetivos específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	06
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>07</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	07
2.1.1. Investigaciones internacionales	07
2.1.2. Investigaciones nacionales	09
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1 Gestión del Talento humano	11
2.2.2 Comportamiento Organizacional	24
2.3. Definición de términos básicos	30
2.4. Hipótesis de la investigación	33

2.4.1.	Hipótesis general	33
2.4.2.	Hipótesis específicas	33
2.5.	Operacionalización de las variables	34
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>		<b>35</b>
3.1	Diseño metodológico	35
3.1.	Población y muestra	36
3.2.1.	Población	36
3.2.2.	Muestra	37
3.2.	Técnicas de recolección de datos	37
3.3.	Técnicas para el procesamiento de la información	37
3.4.	Matriz de consistencia	39
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>		<b>41</b>
4.1.	Análisis de resultados	41
4.2.	Contrastación de hipótesis	54
<b>CAPITULO V DISCUSION</b>		<b>62</b>
5.1	Discusión de resultados	62
<b>CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>64</b>
6.1	Conclusiones	64
6.2	Recomendaciones	66
<b>CAPITULO VII REFERENCIAS</b>		<b>67</b>
7.1	Fuentes documentales	67
7.2	Fuentes bibliográficos	67
7.3	Fuentes hemerográficas	68
7.4	Fuentes electrónicas	68
<b>ANEXOS</b>		<b>69</b>



## Índice de Tablas

Nº	Nombre	Página
01	Tabla 1 Análisis de gestión de talento humano	41
02	Tabla 2 Selección del talento humano	42
03	Tabla 3 Capacitación del talento humano	43
04	Tabla 4 Incentivos de talento humano	44
05	Análisis de comportamiento organizacional	45
06	Análisis conducta individual	46
07	Análisis conducta grupal	47
08	Análisis de estructura organizacional	48
09	Tabla cruzada de gestión de talento humano y comportamiento organizacional	49
10	Tabla cruzada de selección de personal y comportamiento organizacional	50
11	Tabla cruzada de capacitación y comportamiento organizacional	51
12	Tabla cruzada de incentivo y comportamiento organizacional	52

## Índice de figuras

Nº	Nombre	Página
01	Figura Tabla 1 Análisis de gestión de talento humano	41
02	Figura 2 Selección del talento humano	42
03	Figura 3 Capacitación del talento humano	43
04	Figura 4 Incentivos de talento humano	44
05	Análisis de comportamiento organizacional	45
06	Análisis conducta individual	46
07	Análisis conducta grupal	47
08	Análisis de estructura organizacional	48
09	Figura cruzada de gestión de talento humano y comportamiento organizacional	49
10	Figura cruzada de selección de personal y comportamiento organizacional	50
11	Figura cruzada de capacitación y comportamiento organizacional	51
12	Figura cruzada de incentivo y comportamiento organizacional	52

## Resumen

La investigación es enfocada como **objetivo**, Establecer la relación entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022 empleándose la **metodología** del diseño cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal, en tanto no se realizó manipulación ni sometida a ningunas pruebas en las variables investigadas, transversal por qué se utilizó las variables en el propio espacio y momento. la población establecida para el trabajo estuvo conformada por 197 colaboradores que trabajan en la municipalidad distrital de Santa María provincia de Huaura, tomando en cuenta las informaciones se realizó ensayos necesarios con 20 incógnitas provenientes de cada una de las variables de la investigación, utilizando la técnica adecuada como es, el alfa de Crombach con cuestionarios de 20 preguntas con escala de Likert, **Resultado** En la tabla 16 se aprecia que la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Santa María, asimismo, la correlación Rho de Spearman es de 0.559, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. **Conclusiones.** La significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general del investigador). Es decir, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.472 y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Palabras claves: Gestión del talento humano y comportamiento organizacional

## Abstrac

The research is focused as an objective, Establish the relationship between the management of human talent and the organizational behavior of the workers of the district municipality of Santa María - Huaura 2022 using the quantitative, non-experimental, correlational cross-sectional design methodology, while No manipulation or tests were performed on the investigated variables, transversal because the variables were used in their own space and moment. The population established for the work was made up of 197 collaborators who work in the district municipality of Santa María, province of Huaura, taking into account the information, necessary tests were carried out with 20 unknowns from each of the research variables, using the appropriate technique as it is, Cronbach's alpha with questionnaires of 20 questions with a Likert scale, Result Table 16 shows that the asymptotic significance (0.000) is less than the significance level (0.05); The null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. That is, the management of human talent is significantly related to the organizational behavior of the district municipality of Santa María, likewise, Spearman's Rho correlation is 0.559, and according to the Bisquerra scale, said correlation is positive and moderate. conclusions. The asymptotic significance (0.000) is less than the significance level (0.05); The null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis (investigator's general hypothesis) is accepted. That is, the management of human talent is significantly related to organizational behavior. In addition, Spearman's Rho correlation is 0.472 and according to the Bisquerra scale, said correlation is positive and moderate.

Keywords: Human talent management and organizational behavior

## Introducción

Por lo general las organizaciones públicas, actualmente suelen estar propuestas a implementar acciones orientadas a incursionar a las normativas sobre la modernización del estado peruano, basados en su misión, enfocados a prestar servicios de calidad a los usuarios identificándolos como su público objetivo, en esa línea identificamos la insatisfacción de los colaboradores, si no se pone en práctica buena gestión del talento humano que redundara en inadecuado comportamiento organizacional, con la prestación de servicios deficientes a los usuarios como público objetivo, para enfrentar tal situación debe implementar técnicas y/o herramientas orientados a generar respuestas esperados por los usuarios, en la investigación procuramos que la municipalidad distrital de Santa María de la provincia de Huaura, que es un órgano de servicio a la ciudadanía de su jurisdicción con atribuciones en la adecuada prestación de servicios básicos y generación del desarrollo económico, como organización pública cuenta con colaboradores, como corolario, los responsables de la institución, tienen atribuciones para implantar las políticas de gestión de personal, expresado, generar la marca personal de la organización, poniendo en manifiesto el servicio de calidad a los usuarios.

La investigación ha sido desarrollado incluyéndose aspectos precisados en las disposiciones emitidas por la Universidad nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, estructurados en seis capítulos: El Capítulo I se comprende a la realidad problemática general y específicas, además el objetivo general y específicas, más la justificación, su delimitación de la investigación y correspondiente viabilidad, en el Capítulo II el marco teórico, antecedentes para la investigación, sus respectivas teorías de variables, la definición de los términos y formulación de hipótesis general, en el Capítulo III la metodología, el diseño, su tipo de investigación, el nivel, su enfoque, la población y su muestra, la operacionalización de variables, sus indicadores, técnicas y los instrumentos para procesar datos, en el Capítulo IV los resultados, gráficos correspondientes, sus gráficos y las interpretaciones, asimismo en el Capítulo V la discusión de resultados, Capítulo VI conclusiones y recomendaciones ente el Capítulo VII las Referencias integrado por fuentes: bibliográficas, hemerográficas, documentales y anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno que emanan de la voluntad popular, tienen personería jurídica de derecho público, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; ejercen funciones y atribuciones que le señala la Constitución y la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, con ese propósito las instituciones públicas deben entender que la Gestión del talento humano, busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, para hacer posible el éxito y crecimiento para mantenerse en el tiempo, haciendo posible reflexionar e implementar mecanismos orientados a alcanzar el salario emocional para el talento humano de su organización, En estos tiempos como la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos en la práctica están siendo delegados a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos. situación que nos inspira realizar la presente investigación y aportar propuestas que permita mejorar la gestión del Talento humano en las organizaciones públicas y privadas.

El Talento Humano, “Es el conjunto de políticas y experiencias necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o capital humano; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009)

El comportamiento en las organizaciones “Se refieren a los estudios de personas y grupos quienes operan en las organizaciones, comprometidos de las influencias que ejercen todos y de la atribución que las organizaciones ejercen en ellos” (Chiavenato, Idalberto, 2009, pág. 6)

A nivel internacional, se hace necesario contratar a un personal con especialidad para determinada dependencia teniendo en cuenta muchos currículos vites y portafolios revisados y muchas horas transpuestas en entrevistarlos en los procesos de selección, logrando encontrar al profesional con el perfil necesario. Pues es una situación que los recursos humanos contribuyen en el crecimiento de las empresas a mejorar su productividad y rentabilidad, ciertamente por ello se deben tener modelos de gestión que aseguren para atraer a los profesionales más idóneos y las que puedan lograr formar al nivel de objetivos de la empresa. Sin embargo, aún existe incontables organizaciones con estructuras jerárquicas en las tomas de decisiones. Los recursos humanos deben ser sustituidas por dinámicas de trabajo mucho más ágiles y flexibles, donde se tengan en cuenta opiniones e ideas de sus colaboradores. (Santa 2022)

A nivel nacional los principales problemas identificados por los directivos en busca del optimismo en el sector público, para contratar más personal se observa, la insolvencia de profesionales competentes para cubrir las vacantes que se requieren se ha transformado en uno de primordiales y dificultades, según ManpowerGroup. Reflejados en que el, el 35% de empresas locales tienen apuros para encontrar al personal apropiado para sus operaciones; mientras que, a nivel integral, las cifras de la escasez de talento se eleva a 69%, el mayor porcentual registrados en 15 años y que se repiten en los dos últimos trimestres del 2021, Si bien los empresarios de Perú y de otros 43 países entrevistados por ManpowerGroup reportaron representaciones de contratación más sólidas año tras año a partir los registrados a inicios de la pandemia; el 80% de los que conciben contratar luchan por encontrar el talento con habilidades blandas y técnicas necesarias. Según ManpowerGroup, los contratantes se están enfocando en tres incentivos esenciales para atraer nuevos expertos: capacitación, flexibilidad y mejores salarios. El 41% de empresarios ofrece capacitación, desarrollo de habilidades y tutorías. Además, ante la escasez de perfiles, 7 de cada 10 empleadores han acelerado sus programas de formación interna con duración menor o igual a seis semanas. Asimismo, el 39% de empleadores ofrece a los candidatos horarios de trabajo más flexibles, destacando el modo remoto. En tanto, el 31% de los encuestados propone aumentar los salarios para captar y retener nuevos profesionales. (Diario Gestión octubre 2021)

La municipalidad distrital de Santa María en la Provincia de Huaura es un órgano de gobierno local que emana de la voluntad popular, tienen personería jurídica de derecho público, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; ejercen funciones y atribuciones que señala la Constitución y la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, en dicha institución encontramos problemas como: el ingreso de personal se realiza omitiendo los procesos de selección de personal, carencia de políticas de incentivo para el personal, no cuenta con plan de capacitación y no se pone en práctica la integración de los trabajadores para el logro de objetivos, de continuar con estos problemas afectara en el comportamiento organizacional de sus trabajadores, situación que afectara grandemente en la imagen de la institución y pérdida de credibilidad de la comunidad local.

Por lo que se propone establecer la relación de la gestión del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María y formulamos el siguiente problema.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022?
  
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022?



- c) ¿Cómo se relaciona los incentivos del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022
- b) Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022
- c) Comparar como se relaciona los incentivos del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022

### **1.4 Justificación de la investigación**

En muchas investigaciones examinadas hallamos indicaciones de muchos autores que, en las justificaciones de las investigaciones, indican el porqué de los estudios, donde nos permite mostrar que la indagación se hace necesario e interesante, de donde se tiene aporte en excelentes propósitos las que vigorizara el trabajo y entre las aportaciones señalamos:

En este componente argumentamos para favorecer de las importancias de los estudios que quisiese iniciar, se explican porque y de qué manera pueda contribuir en los avances del conocimiento, a mejorar la practica educativos, o ambos casos, (Mendoza & Valderrama, 2010)

#### 1.4.1 Justificación Teórica.

Elaborada la presente investigación, en lo teórico servirá como sustento para respaldar y tomando en cuenta sus resultados en reformular e incrementar para las diligencias en temas de gestión de talento humano, además servirá como referencias para las futuras indagaciones que realizen en cuestiones relacionadas con los colaboradores en las organizaciones, asimismo las explicaciones o representaciones en diversas empresas u organizaciones preocupados en el texto.

#### 1.4.2 Justificación practica

Relacionado con las justificaciones prácticas, tienen como ocupación en establecerse las relaciones entre las variables de gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores, los que se pondrán en práctica las organizaciones públicas, los resultados de la investigación permitan iniciar otras investigaciones en instituciones para lograr objetivos establecidos por las organizaciones.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

El perfeccionamiento de la investigación con la intención de su organización y, observancia de todo lo proyectado está determinado, teniéndose en referencia a paradigmas en las que se encuentran ubicados. En el presente trabajo nos situamos en el paradigma cualitativo, y basado en la misma generamos los materiales necesarios de información para conocimientos del público interesado, admirando las respectivas técnicas y metodología, asimismo sus oportunas estereotipados filosóficas, psicológicas sociológicas. A continuidad, mostramos.

### 1.5.1 Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en los ambientes de la municipalidad distrital de Santa María 2022, tratando de recabar las informaciones sobre la gestión del talento humano durante el tiempo mencionado, nuestros informadores fueron los trabajadores de la municipalidad del estudio, ellos experimentan informaciones necesarias relacionados con nuestra investigación.

### 1.5.2 Delimitación social

La investigación estuvo orientada a recoger las informaciones de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María, para contrastar de qué manera surte efectos en el comportamiento organizacional de los trabajadores, en el periodo de estudios.

## 1.6 Viabilidad del estudio

En el estudio discurrimos en su viabilidad, por cuanto contaremos con la información de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa María. quienes son conocidos nuestro, del mismo modo se conto con la permisión de la gerencia municipal, a fin de tener la facilidad privados para acumular las informaciones necesarias, los costos empleados para la investigación fue de enteramente cubierta con recursos propios.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Curiel (2022) en su trabajo de investigación, titulada *“Gestión De Talento Humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC* “fundamentalmente centra su objetivo, en analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha. Basándose en la recolección de información de constructos relacionados con las variables, permitiendo el desarrollo de fundamentos teóricos y antecedentes que sirvieran de aporte referencial. La investigación es de tipo aplicada, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo, recolectando información en un tiempo específico, donde la población estuvo conformada por 529 personas distribuidas en los distintos Centros de Desarrollo Infantiles del Distrito de Riohacha, la muestra probabilística estableció a 224 trabajadores, en los cuales se emplearon las variables de estudio. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron basada en un cuestionario con preguntas afirmativas constituidas por 22 ítems en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca). El cuestionario brindo la información suficiente relacionada con las variables de estudio junto a sus dimensiones e indicadores, los cuales fueron sometidos a validación por expertos en el tema, obteniendo un nivel de confianza de alfa Cronbach del 0,96%. La aplicación del instrumento en la muestra seleccionada permitió dar a conocer los puntos de vista por parte de los trabajadores encuestado, logrando analizar de tal manera los métodos de desarrollo, los factores que influyen en el desempeño laboral, para establecer recomendaciones para el mejoramiento continuo de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha.

Gonzales (2021) en el trabajo de investigación denominada “*La gestión del talento humano para la innovación en las MiPyMes de la ciudad de Durango, México,*” centro su objetivo en determinar las relaciones que existen entre la gestión del talento humano y la innovación, percibidos por los gerentes de las MiPyMes industriales de la ciudad de Durango México. El estudio efectuado de tipo no experimental, transversal y correlacional. Fueron aplicados con encuestas a 337 gerentes apropiables a sus sectores de las compañías ensayadas y se utilizaron las técnicas de análisis estadística de retroceso lineal múltiples. De modelos propuestos fue validado asimismo se observó que cumplían con el supuesto de alienabilidad, de independencias, normalidad, homocedasticidad. Se demostraron que la gestión del talento tiene grados de asociabilidad con las innovaciones en las organizaciones aprendidas. Motivo por los que, se entienden que las innovaciones empresariales toman factores, sin ellas las empresas estarían en desventajas frente a sus competitivos, al verse partes sustantivas relacionado con las denominadas ventajas competitivas, pero no podrán forjar, si no contase con adecuadas y actualizada gestión del talento humano.

Sotelo, (2017), en su estudio denominado: “*El comportamiento organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior,*” su objetivo fue establecer la correspondencia que existen entre comportamientos organizacionales y calidades en los servicios percibidos por los colaboradores de una institución de niveles de medio y superiores, especialmente dos colegios de bachilleres del estado de Durango, México. Para la compilación de las informaciones se utilizaron las técnicas de las encuestas. Los cuestionarios “Medición de los comportamientos en las organizaciones gubernamentales utilizando calidades en los servicios que se presta a los usuarios como cuantificación” se aplicaron durante los siguientes seis últimos meses del año 2014 a los instructivos y personal administrativo. Se utilizaron asimismo las técnicas del respectivo análisis estadísticos de retroceso directo o de simplicidad; se revisaron las validaciones y ajustes observando los modelos; se propusieron ecuaciones de retrocesión y se realizó el examen de suposiciones. Concluyéndose en las correlaciones entre las dos variables son positivas y en

modelos de regresión directo cumplen con los imaginarios para ilustraciones en las ciencias sociales.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Donayre (2022) en su investigación denominada “*La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020.*” Considero de interés siendo el objetivo general describir la gestión del talento humano que se relaciona con el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018 – 2020, se trabajaron con el enfoque cuantitativo, sien la investigación de tipo básica, se empleó el método empleado deductiva, de trascendencia correlacional y el diseño de tipo no experimental de corte transversal correlacional. La población en la tesis conformado por 110 personas de los mismos 30 personas corresponde a funcionarios y 80 de los administrativos, todos ellos de la Municipalidad distrital de Santiago de Surco, el muestreo que se emplearon el total de la población en estudios en propósito requiriéndose describir los criterios de todos los copartícipes, se emplearon las técnicas de información y las entrevistas e instrumentos se aplicaron cuestionarios estilo Likert con cinco opciones de respuestas. La investigación se concluye: Sugiriéndose a la Gerencia Municipal de Surco implementar la gestión del talento humano con talleres, coloquios, cursos entre otros parte de los administradores de la gestión de talento humano en: selección, capacitación y planificación en la Municipalidad, con el propósitos de concientizar los trabajos en equipo y desplegar estrategia y poner en manifiesto que animen y consolidar herramientas de gestión para soslayar las desatinos en la cumplimiento del proceso estimulando sea apropiado empleando de sus recursos, en la contratación de personal de disminuido nivel rendimiento y carencia del instrumento administrativo. Por lo tanto, los instrumentos técnicos sean estos de manual de función que contribuye en optimizar el desempeño en la gestión de talento humano y mediante evaluaciones de puestos de trabajo se podrán contratar personal con idoneidad y el perfil requerido con la finalidad de lograr los objetivos estratégicos planteados por la Municipalidad Distrital de Surco

Alanya, Collantes y Chambi. (2021) En la publicación del artículo científico sobre “Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú, considero fundamental como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021. Se han realizado investigaciones de tipo básica y enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivos, descriptivas-correlacionales, con diseños no experimentales y transversal. Aplicadas en la institución educativa mencionada, en base a 84 docentes, aplicándose las técnicas de las encuestas y de cuestionarios como instrumentos, los mismo que fueran validados de forma oportuna con participación de expertos, determinándose alta fiabilidad. Sus resultados en la investigación fue que existen relación inmediata entre uno y otro variable en el presente trabajo, a su vez, con el coeficiente de Rho de Spearman reflejan la correlación muy alta de 0.851. Se aceptan las hipótesis alternas originales y se procedieron a rechazar la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021

Vivanco (2022) en su investigación titulada “*comportamiento organizacional y la calidad de servicio en la municipalidad distrital de Huaura – 2020*” asumió el interés como objetivo, Determinar la relación entre los comportamientos organizacionales y la calidad de servicios en la municipalidad distrital de Huaura – 2020 Metodología: fueron empleados el diseño cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal, por cuanto no fueron manipulados ni fueron sometidas a pruebas estas variables de la investigación, emplearon las variables en el mismo sitio y momento. su población fueron establecidas para desarrollar conformadas por 400 que comprende a 245 usuarios que concurrieron a la municipalidad en el periodo de dos semanas más los 155 colaboradores que trabajan en la municipalidad distrital de Huaura, agrupando las informaciones se aplicaron ensayos necesarios con 20 incógnitas descendientes de respectiva variable de la investigación, utilizándose la técnicas adecuadas como es, el alfa de Crombach con cuestionario de 20 interrogantes con escala de Likert, Resultados: En la tabla 17 se aprecian que las significancias asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechazaron la hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas. Es decir, los comportamientos organizacionales se relacionan

significativamente en la calidad de servicios de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2020. Además, sus correlaciones de Spearman son de 0.822, y según acuerdos a las escalas de Bisquerra dicha correlación son positivas y alta. Conclusiones. Las significancias asintóticas (0,000) son de menor nivel de significancia (0,05); se rechazan la hipótesis nula y se aceptan las hipótesis alternas. Es decir, el comportamiento organizacional se relaciona significativamente en la calidad de los servicios de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2020. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.822 y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión de talento humano**

#### **2.2.1.1 Definición**

El entorno global que se enfrentan las organizaciones actualmente como las denominadas de fragilidad, ansioso, no lineal y de incompreensión, por los escenarios constantemente cambiantes, principalmente porque las comercializaciones necesariamente se realizan cruzando las fronteras de los países, situación que nos ilustran infinidades de nuevos conocimientos, progresos tecnológicos, competidores entre si y en el mundo, clientes con mucho mas escaseces y complacencias, es de ver, que la humanidad ha tenido unos vuelcos de 360° con relación a las que teníamos acostumbrado en realizar actividades. De acuerdo a estos acontecimientos los investigadores nos ponen sus puntos de vista concerniente a gestión, dentro de ello tenemos a:

El estudioso, Chiavenato (2002) citado por Miranda (2019) determina con relación a gestión de talento humano:

La gestión del talento humano son paradigmas que tienden a especificar y reflexionar a los trabajadores como individuos que conservan habilidades y capacidades intelectuales de los que dependerán las empresas con miras a realizar a originar bienes y servicios, tener en cuenta a los clientes, para lidiar dentro de los mercados y lograr sus objetivos generales y estratégicos al mismo tiempo, los individuos en las organizaciones dependerán de las



empresas, para alcanzar a obtener sus objetivos que las tiene trazado para el observancia de sus proyectos de vida (p.186).

Marina (2003) en el trabajo investigativo relacionado a talento humano, estableció:

En un entorno global de constantes permutaciones, donde las adaptaciones en los mercados, de innovaciones y los aprendizajes van a ser continuo y vital, son imprescindibles que las organizaciones sean perspicaces. Donde se sepa aprovecharlas en todas sus capacidades en sus centros laborales, sus posibilidades de las organizaciones, y todas las creatividades que puedan surgir como energías colaboradas. No se tratan de contratar a sin número de sobresalientes, por el contrario, realizar que las funciones sean de suma inteligencia. Por decir con frases sentenciosas (p.264)

Para Vásquez, (2008). Tratar el tema de gestión es: “la gestión del talento humano es conjunto de acciones que dependen menos de las jerarquías, órdenes y mandatos” (p.86).

Nos estamos refiriendo que, la gestión del talento obedece a las aceptaciones de las órdenes que provienen del personal directivo, a fin de que se cumplan todas las acciones planificadas, cumpliéndose series de órdenes, así como los planes para ejecutar el cumplimiento de diligencias planificadas todos ellos en función de los intereses de los usuarios.

Del mismo modo para, Mora (2012) definir la gestión:

La gestión del talento humano indudablemente es considerada como las herramientas estratégicas, indefectible para afrontar nuevas provocaciones que se imponen los medios. Es la manera de estar al nivel de excelencia en todas las capacidades de manera individualizada, teniéndose en cuenta las insuficiencias operativas respondiendo el desarrollo en lo permisible humano “de lo que poseen forjar” o podrían hacer (p.146).

Tomando en recuento las definiciones sobre gestión del talento humano por autores mencionados, se concluye que son herramientas estratégicas que permite, Concienciar a los diferentes actores de las organizaciones, iniciándose por parte de recursos humanos, provisosores, clientelas hasta sus competencias, procurando conseguir enfoques acorde a “socios” de esta manera conformar parte de una perspectiva de actuaciones estratégicas, enfrentando los nuevos desafíos, los significan hacer mejores gestiones, convenientes y oportunos, cuyos resultados que nos conduzca a lograr la excelencia, produciendo con más aciertos la eficacia, o en diferentes ocasiones a ofrecer servicios más eficientemente para con el usuario, a vida cuenta sobresalga la satisfacción, con miras a ello se hace prescindible colocar a los trabajadores de acuerdo con el perfil del puesto.

#### **2.2.1.2 Importancia de Gestión de talento humano**

Es incuestionable mostrarse de acuerdo que, los elementos más apreciables para que todas las organizaciones marchen adecuadamente, son importante las presencias de las personas, las necesidades de realizar gestiones para atraer estos recursos se fundamenten las empresas en la existencia de un área dedicada a la gestión de este recurso. Desde este espacio, surgen los entusiasmos de ejecutar los enfoques de dirección estratégica en gestión en lo humano, como un método encargado en el estudio todos concernientes al talento humano, la gestión y su contribución a incrementar valor agregado para las empresas y a alcanzar la competitividad razonable.

Para el autor Chiavenato, (2009) la importancia radica en:

Habilidades y competencias que se convierte en bases principales de las nuevas organizaciones. En tanto que las anteriores administraciones de recursos humanos, concede sus lugares a nuevos enfoques, como es la gestión del talento humano. Con estas nuevas concepciones, donde los individuos deponen de ser escuetos recursos (humanos) en las organizaciones y son considerados individuos con inteligencias, adecuada personalidad, conocimiento, habilidad, competencia, aspiración y percepción singular. Son integrantes agrupados de la organización. En

lo referente a la cultura organizacional reciben fuertes impactos del mundo exterior, y ahora privilegian a los cambios e innovaciones enfocados al futuro y al empleo de la organización. Las permutaciones se vuelven en rápido, sin continuación con el remoto, y produce contextos ambientales impregnados en turbulencias. Donde los individuos deberían estar preparados para afrontar los nuevos retos y para apoyar a las organizaciones a superarse. (p.39)

La Gestión del talento humano es una dependencia multidisciplinaria integrados por grupos muy dinámicos que se encuentran constituidas para favorecer a las organizaciones, basados a la aplicación de experimentos psicológicos y de descubiertas, con la intención los más adecuados para el trabajo, asimismo de lo mencionado se comentan de tecnología del aprendizaje, de alimentaciones, servicios sociales, planes de vida y carrera, en ese mismo ordenamiento de los diseños, de las organizaciones, así como también, las satisfacciones en el trabajo, teniendo en cuenta los ausentismos, los salarios y los gastos sociales, en los mercados, otros hechos como: los accidentes, las disciplinas y actitudes, interpretaciones de las normas laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas, a ello se complementa, transportes para el personal, responsabilidades a nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de asuntos diversos. De tal manera que el trabajo de gestión humana sea desconocido en una empresa que tienen que planificarse y cumplir con muchas actividades, entre los mismos las conducciones de actividades laborales, los fortalecimientos de la cultura organizacional para mejorar el clima laboral con la finalidad de alcanzar que los trabajadores sientan el salario emocional en su centro laboral. (p.86)

El autor Martínez (2012) establece que:

Para el personal y sus rendimientos son dos pilares fundamentales que deben tener en cuenta que la empresa, porque las direcciones tienden a maximizar las eficacias y productividad de los individuos, ellos además centran sus obligaciones a sus propias necesidades. Investigar que las motivaciones tengan éxitos, así como interés personal y empresarial deberían coincidir. Si fueran necesarios que las empresas requieran de otros colaboradores que corresponde a distintos niveles, que desarrolla en busca de integrar los objetivos de la organización con lo individual. (p.142).

## **2.2. 1.3. Dimensiones de gestión del talento humano**

### **Selección del talento humano**

Con el propósito de contar con personal adecuado en las organizaciones previo a la selección de personal es necesario realizar el reclutamiento de personal, que viene hacer el proceso de comunicación u oferta de plazas al mercado laboral

Según el autor García (2008) imprime que “el requerimiento y reclutamiento consiste en definir o establecer convenientemente los perfiles obligatorios y de descubrir o identificar a los candidatos viables para ocupar ese puesto vacante dentro de una organización” (p.56)

Asimismo, para Chiavenato (2009) El reclutamiento:

Son conjuntos de técnicas y procedimientos que pretenden atraer a candidatos contenidamente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de las organizaciones. Fundamentalmente en sistemas de información por el cual las organizaciones divulgan y ofrece al mercado de recursos humanos las conformidades de empleos que pretenden llenar, como también son procesos de atraer a conjuntos de candidatos para puestos particulares, cuyos candidatos pueden ser internos, externos o unas combinaciones mutuas. En otros términos, las organizaciones deben buscar candidatos internos, en el exterior o en ambos contextos. (p.117)

Por otra parte, Chiavenato (2009), tratándose selección de personal sostiene:

El punto de partida de todos procesos de selección son informaciones y averiguaciones vertidas por los exámenes y especificaciones de los puestos. Los métodos de selección se basan en requisitos de fundamentaciones de lugares, dado que las finalidades de éstos es suministrar mayor objetividad y exactitud en las selecciones de personal para dichas vacantes. Por un lado, tenemos los exámenes y las explicaciones de dichos puestos, con las indicaciones de los requisitos indefectibles que deben tener sus futuros ocupantes; y por el otro, poseemos a los aspirantes con disconformidades recónditas, disputándose un mismo empleo, (pag.169)

Tomando atención a las sustentaciones de los autores, consideramos que la estrategia que se debe ponerse en atención para hacer la selección del personal se debe hacer teniéndose en cuenta los perfiles que requiere el puesto laboral, deben ejecutar la selección persiguiendo los pasos pactados conforme a lo recomendado donde los períodos que forjamos. En consecuencia, la Selección de personal son procesos de previsiones que procuran prever que los solicitantes tendrán éxitos si los contratamos; asimismo las comparaciones y elecciones. Para que puedan ser científicas, necesitamos basarnos en los que los cargos vacantes exigen para sus futuros ocupantes, de este modo poner especial atención para realizar proceso de selección de personal, es confrontar los perfiles del puesto con lo de los postulantes quienes integrara como nuevo elemento de nuestra organización, (apreciación personal)

Del mismo modo Chiavenato (2009) considera a la Selección:

Como un asunto de providencia luego de realizada las comparaciones entre los requisitos que exigen los puestos y los ofrecidos por los postulantes, pueden mostrar varios postulantes sus requisitos posiblemente equivalentes para ser propuestos al área solicitara para la cobertura del puesto en oferta. Siendo la oficina de recursos humanos, (asesoría) no pueden imponer a las áreas de requerimiento acepte a los candidatos admitidos en el proceso. Lo único que pueden hacer es suministrar asesoría técnica, con las aplicaciones de instrumentos de selección, los que recomienda a los candidatos que su juzgamiento sea más adecuado para ocupar el puesto. (pág. 171)

En lo referente a procesos de disposición, en la selección de personal se admiten tres modelos de comportamientos:

- a) *Modelos de colocación*, tratándose de incluir cuando no se incluyen las categorías de rechazo. En este modelo encontramos un solo candidato y una sola vacante, que debe ser ocupado por el candidato. Dicho de otro modo, el postulante registrado debe ser admitido sin necesidad de alterar su participación.

- b) *Modelos de selección*, en este aspecto se presentan varios candidatos y un solo puesto vacante a cubrir. En este caso comparamos a cada candidato con los perfiles que exigen el puesto, las alternativas son: aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, ya que hay varios candidatos para una sola vacante.
- c) *Modelos de clasificación*. Éste es un enfoque más amplio y situacional, existiendo varios candidatos para cada uno los vacantes y varias vacantes para cada candidato. Cada uno de candidatos se comparan con los requisitos que exigen cada uno de los puestos que se procuran ocupar. Para el candidato hay entonces dos opciones por puesto: ser aprobado o ser rechazado.

Si son rechazados, serán comparados con requisitos exigidos los demás puestos a llenar, hasta extinguir posibilidades de puestos vacantes, por ello se les denominan modelos de clasificaciones. Para cada uno de los puestos vacantes se presentan varios candidatos que se lo disputan, sólo uno de ellos podrá ocuparlo si es aprobado. (pag.174)

### Técnicas para la selección

Determinada las informaciones respecto a puestos vacantes, para continuar con proceso es, preferir la adecuada técnica que se empleara para la selección de personal para preferir a los candidatos idóneos. Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos:

1.- Entrevista de selección	Dirigidas (con una orientación determinada) No dirigidas (sin una dirección o libre)												
2.- Prueba de conocimiento O habilidades	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">Generales</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>De cultura general</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>De idiomas</td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 20px;">Específicas</td> <td style="font-size: 2em; padding-top: 20px;">{</td> <td style="padding-top: 20px;">De cultura profesional</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>De conocimiento técnicos</td> </tr> </table>	Generales	{	De cultura general			De idiomas	Específicas	{	De cultura profesional			De conocimiento técnicos
Generales	{	De cultura general											
		De idiomas											
Específicas	{	De cultura profesional											
		De conocimiento técnicos											
3.- Exámenes psicológicos	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">De aptitudes</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>Generales</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Específicos</td> </tr> </table>	De aptitudes	{	Generales			Específicos						
De aptitudes	{	Generales											
		Específicos											
4.- Exámenes de personalidad	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">Expresivos</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>PMK</td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 20px;">Proyectivos</td> <td style="font-size: 2em; padding-top: 20px;">{</td> <td style="padding-top: 20px;">De arbol Roschsmch TAT</td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 20px;">Inventarios</td> <td style="font-size: 2em; padding-top: 20px;">{</td> <td style="padding-top: 20px;">De motivación De frustración De intereses</td> </tr> </table>	Expresivos	{	PMK	Proyectivos	{	De arbol Roschsmch TAT	Inventarios	{	De motivación De frustración De intereses			
Expresivos	{	PMK											
Proyectivos	{	De arbol Roschsmch TAT											
Inventarios	{	De motivación De frustración De intereses											
5.- Técnicas de simulación	Psicodrama Dramatización												

## 2.- Capacitación del talento humano

Para Chiavenato (2009) sobre el tema de capacitación:

El ser humano, desde su nacimiento hasta que muere, viven en constantes interacciones con sus ambientes, que consisten en la recepción y ejercicios de influencias en sus relaciones con él. La *educación* se refiere a todos aquellos seres humanos reciben de su ambiente social en el lapso de su existencia, cuyos sentidos se adaptan a las normas y los valores sociales vigentes y admitidos. Así, los seres humanos reciben esas influencias, las asimilan de acuerdo con sus tendencias y propensiones, además de que se enriquecen o modifican sus conductas dentro de sus propios esquemas personales. (pag.385)

El autor Alba (2008) definió a la capacitación:

Las capacitaciones son entendidas como el conjunto de actividades destinadas a la preparación, continuas y planificadas, inversión que destinan las organizaciones con el propósito de perfeccionar las competencias de sus colaboradores, favoreciéndolos en oportunidades de estar sobre aviso para desempeñar determinadas funciones dentro de la empresa (p.86)

La capacitación en las organizaciones y para las personas, son herramientas fundamentales para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso debidamente planificado, que buscan modificar, optimizar y masificar los conocimientos, habilidades y cualidades del personal nuevo o estable. El desarrollo de capital humano es también procesos que toda empresa debe ejercer con propósitos de actualizar en nuevos conocimientos a todo su personal, si pretende lograr que alcancen máximos niveles de conocimientos, los que permitirá desplegar dentro del trabajo, atenuando competencias que deben obtener para ocupar cargos compatibles con su perfil. (comentario personal)



### a) **Objetivos de la capacitación**

Dentro de los principales objetivos de capacitación enumeramos:

1. Tomar medidas necesarias para que los individuos realizaren inmediatamente variadas actividades del puesto.
2. Ofrecer procedencias para el desarrollo personal continuos y no sólo en sus puestos laborales, podrían ser también para realizar otras funciones mucho más complejas y de mayor nivel
3. Modificar las actitudes de las personas, logrando generar un clima más agradable entre ellos o para incrementar las motivaciones y convertirlas mucho más receptivos a las nuevas tendencias de la administración

### b) **Contenido de las capacitaciones**

Dentro de estas se pueden considerar cuatro clases de cambios de conductas consideradas a continuación:

1. **Transmisión de información:** los contenidos son elementos esenciales para muchos programas de capacitación, es decir, las informaciones que se imparten entre los discípulos en forman un conjunto de conocimientos. Regularmente, las informaciones por general, destacadamente sobre los trabajos, como investigación respecto a las empresas, con relación a productos y los servicios, en cuanto a su organización y políticas, las normas y los códigos, etc. Las que se pueden incorporar transferencia de nuevos conocimientos.
2. **Desarrollo de habilidades:** se hace necesario desarrollar, habilidades personales, sus conocimientos los que está claramente coherentes con los desempeños del puesto en tanto que se hace posibles funciones. Se tratan de capacitaciones orientadas directamente hacia las actividades ejecutadas oportunamente.
3. **Desarrollo o modificación de actitudes:** se buscan colectivamente modificar actitudes negativas de los colaboradores para evangelizar en otras más prósperos, como se hace necesario incrementar aumentar la motivación o desarrollo la sensibilización del personal de la administración y de supervisores

relacionados con sus emociones y las resistencias de personas. Pueden involucrar adquisiciones de nuevos costumbres y cualidades, los que están relaciones clientes o usuarios.

4. **Desarrollo de conceptos:** las capacitaciones pueden estar dirigidas a engrandecer las capacidades de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sean para suministrar sus aplicaciones de conceptos en prácticas de la administración, sean para elevar los niveles en generalizar para desplegar gestoras que puedan pensar en métodos de entorno global.

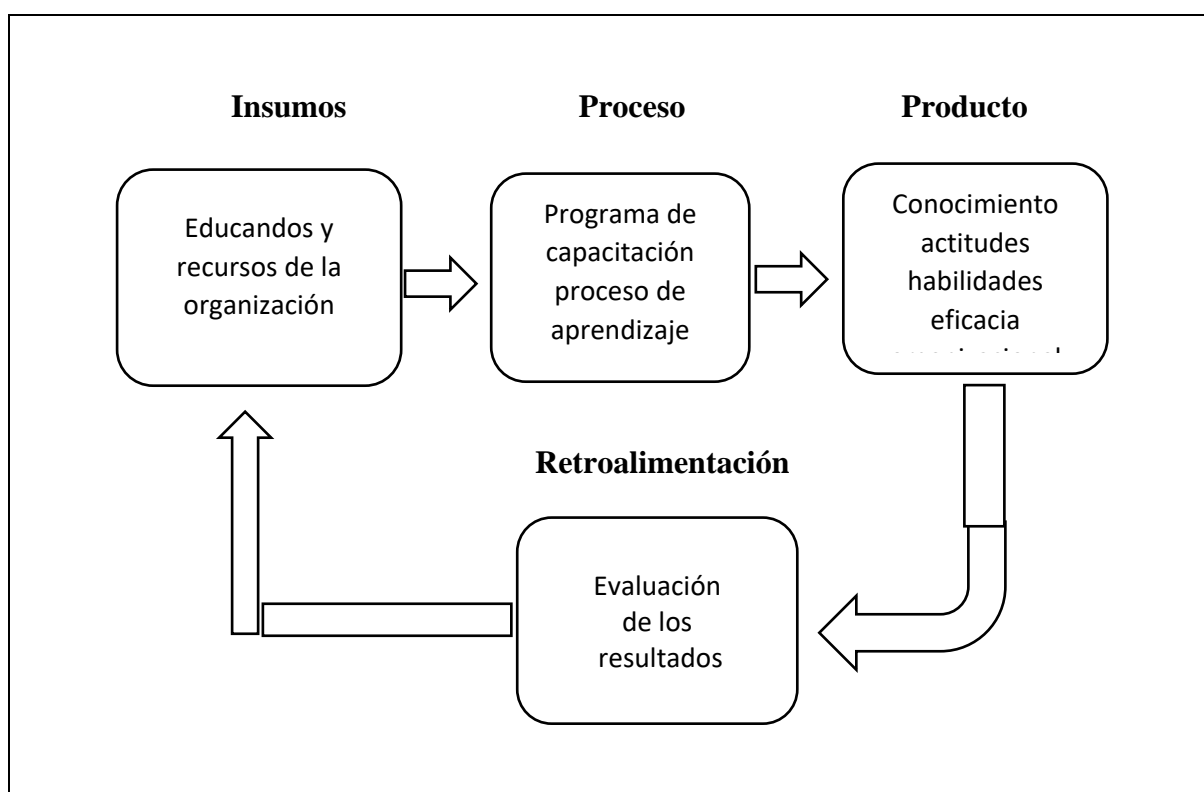
### **Ciclo de la capacitación**

Las capacitaciones son actos intencionados de proporcionar los medios que permiten el aprendizaje, situación que son fenómenos que surgen como resultados de los esfuerzos de cada individuo. Los aprendizajes es cambios de conductas que se presentan diariamente y para los individuos en su conjunto.

El tema capacitación deben ser tratados para orientar las experiencias de aprendizajes en sentidos positivos y beneficio, Completando y reforzando con actividades planeadas, a efectos de que los individuos de todo nivel de la empresa puedan desarrollar más ágilmente los conocimientos y algunas actitudes y habilidades para beneficiar a ellos y a las empresas. De este modo, la capacitación cubre secuencias programadas de hechos que puede concebir como procesos continuos, cuyo ciclo se renuevan cada vez que estas se repiten.

Los procesos de capacitación se asemejan a modelos de sistemas abiertos, cuyos componentes son:

1. Insumos (entradas o inputs), en condición de participantes, recursos de las organizaciones, informaciones, conocimientos, etc.
2. Proceso u operación (throughputs), como métodos de enseñanzas, aprendizaje de manera individual, programas de capacitación, entre otros.
3. Productos (salidas u outputs), como participante capacitado, con conocimientos, competencias, éxitos o eficacia organizacional, entre otros.
4. Retroalimentación (feedback), como evaluaciones de los instrucciones y resultados de las capacitaciones, ya sean con medios informales o ordenamientos sistemáticos.



Chiavenato (2009)

### 3.- Incentivos al talento humano.

Para los autores Werther y Davis (2008) sostienen que incentivos:

Historialmente, los incentivos vienen a ser compensaciones para suministrar incentivos específicos para los ejecutivos y gerentes que desempeñan labores fundamentales en las instituciones. La mayor parte de las organizaciones actuales mantienen prácticas de vincular estos incentivos a las utilidades anualizadas que obtengan la organización, relacionados con incentivos en periodos más inmediatos.

En muchas organizaciones, están orientados a conceder compensaciones en términos relativamente cortos pueden llevar a reducciones en calidades en la producción y en los presupuestos de dependencias que por si mismas de sus labores no consiguen consecuencias a breve aplazamiento, como las áreas de investigaciones y desarrollo, las representaciones de publicidad y cambio de imágenes, y otras trasmisiones de inmediato.

La conclusión a las que llegó una significativa empresa de consultoría es muy atractiva:

Los se puede igualar de diferentes formas de conseguir sus máximos rendimientos financieros en el más breve plazo. Cualquiera de estas, sin embargo, puede ser comprometedoras para la salud de las corporaciones, porque no circunscriben estrategias orientados al crecimiento en plazos más inmediatos que se requieren por la competitividad los podrían tomar labores como las detallamos:

- Reducir montos de sus incentivos de manera inmediata, o reducir la categoría de incentivos correspondan a modificaciones en las utilidades a temporal.
- Acrecentar las presentaciones de incentivos a más plazos; en ocasiones, llegasen inclusive a ponerse en prácticas de programas netamente nuevos.

Los estímulos principalmente dedicados a los diligentes necesitarían lograr balanceos entre los resultados a corto plazo y objetivos a largo plazo. Al mismo tiempo, los incentivos deben corresponder a las necesidades de trabajadores del más alto nivel. Los gerentes más jóvenes muy probable prefieren incentivos monetarios, con la intención de frenar sus necesidades que les sean planteados en su carrera, en nueva familia o las compras de primeras necesidades. Mientras que los gerentes de mayor edad pretenden más en términos de sostener su desvinculación con la organización y aplazan los incentivos en efectivos. (pág. 379)

## **2.2.2. Comportamiento Organizacional**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Chiavenato I. (2009) citado por Vivanco (2022) El comportamiento organizacional se refieren a los estudios de los individuos y los grupos que operan en las empresas. Se ocupan de las influencias que todos ellos ejercen en las organizaciones y de las influencias que las empresas ejercitan en ellos. En otras palabras, el Comportamiento Organizacional, es un retrato las constantes interacciones y las influencias recíprocas entre los individuos y las organizaciones. Son de suma importancia las áreas de conocimiento para todas personas que deben tratar con organizaciones, sean estas para generar cambios de los establecidos, para laborar o transformar en las mismas, (página. 12)

Teniendo en cuenta la determinación del autor, Chiavenato 2009), “El comportamiento organizacional, advierte las emprendedoras y las funciones de las empresas, de manera disímil, el comportamiento organizacional define los fundamentos y sus tipologías ordinarios de su laboral. (pagina.14)

Es necesario su aporte de Hellriegel & Slocum (2009) citado por Vivanco (2020) definen al comportamiento organizacional “Son estudios de colaboradores y sus grupos intrínsecamente en el contexto de una organización y los estudios de los procesos y las ejerce internas que ser el todo en las efectividades de las personas, los dispositivos y la empresa” (pag.5)

Definiendo el C.O. Robbins (2004) señala que:

Las teorías del comportamiento en la administración vienen a significar nuevas direcciones y nuevos enfoques dentro de la teoría administrativa, la orientación de las ciencias del comportamiento, el dejar plantado de las posiciones métodos y pre escritas de las teorías anteceditas, se adoptan en posiciones aclaratorias y expresivas. Los estudios de los funcionamientos y de las dinámicas de las organizaciones y de qué manera los grupos y los individuos se comporten dentro de las mismas. En ciencias interdisciplinaria y casi independiente.

Como aporte a la teoría, Davis (2002) define:

Como los estudios y las aplicaciones de conocimientos relativos a la forma en las que los individuos actúan dentro de las organizaciones. Se tratan de herramientas humanas para beneficios de las personas y se aplican de una manera frecuente a las conductas de personas en todo tipo de organizaciones los que podemos citar en un ejemplo: compañías, gobiernos, institutos y delegaciones de servicios. En donde pretenda que existan organizaciones, se tendrán las necesidades de comprender el comportamiento organizacional.

Citamos al autor, Gibson (2011) instituye que:

El Comportamiento organizacional exterioriza que las direcciones de los individuos que maniobran a niveles individuales, grupales y organizacional, métodos que sugieren a estudiar cómo se deben identificar claramente los niveles de análisis que se utilizan, ya sea individuales, grupal u organizacional. (pag.26)

De los esclarecimientos expuestos en líneas anteriores, obtenemos con claridad que el comportamiento organizacional son estudios del comportamiento de las inter actuaciones de los individuos de manera individual y grupales dentro de las organizaciones relacionados con las obligaciones y/o disposiciones que puedan suministrar la organización con intenciones a conseguir sus objetivos anticipadamente determinados (apreciaciones propias)

### 2.2.2.2 Características de las organizaciones

El comportamiento organizacional, tiene particularidades individuales. Es un campo del conocimiento humano trascendente para alcanzar el funcionamiento de las organizaciones, las primordiales características del comportamiento organizacional enumeramos a continuación:

**1.- Disciplina aplicada,** están ligados a asuntos prácticos cuyos objetos es ayudar a los individuos y a las organizaciones a conseguir niveles de desempeños más elevados.

Sus aplicaciones buscan que los individuos se sientan satisfechas con el trabajo que realiza y, asimismo, puedan enaltecer las pautas de competencia de las organizaciones y contribuirles a que éstas alcancen el éxito.

**2.- Contingencias.** De esta manera, procurar identificar distintos acontecimientos de las organizaciones para poder manipular y obtener los máximos provechos de ellas. Utilizan el enfoque de circunstancias porque no existen maneras únicas de conducir a las organizaciones y a los individuos. Todos dependen de las situaciones y nada de ello es estable.

**3.- En la utilización de métodos científicos.** Formulan hipótesis y divulgaciones sobre las dinámicas del comportamiento en las organizaciones y las comprueban prácticamente, el comportamiento organizacional, es basada en las investigaciones sistemáticas propias del método científico.

**4.- Como administración de las personas.** Es conocido que la organización es una entidad viva y, asimismo, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. su objetivo primordial en el comportamiento organizacional, es cooperar a los individuos y a las organizaciones a concebir cada vez mejores. Por su parte es importante para los administradores que rigen a las empresas o a sus componentes, y asimismo se hacen indispensables para todas personas que pretendan tener éxito en sus actividades dentro o fuera de las mismas.

**5. Enriquecimiento con aporte de otras ciencias del comportamiento,** de los que mencionamos:

- a) Como ciencias políticas, de estas se retoman conceptos relacionados con el poder, los conflictos, las políticas organizacionales.
- b) La antropología, que analizan las culturas de las organizaciones, sus valores y las cualidades entre otros talentos.
- c) La psicología, que ha basado su estudio propiamente en el comportamiento humano en las organizaciones como, la personalidad, los sentimientos, las percepciones, las motivaciones, su aprendizaje, etc.
- d) La psicología social: que analizan conceptos relacionados con grupos, las dinámicas grupales, las interacciones, el liderazgo, las comunicaciones, las actitudes, las tomas de decisiones en grupos, etc.
- e) La sociología, esta referido al estatus, sus prestigios, el poder, los conflictos, y otros.

**6.- Su ligación con diversas áreas de estudio,** como las teorías de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH). A diferencias de estos métodos, el comportamiento organizacional, suelen orientar teóricamente hacia el microanálisis, pues utilizan los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para agrupar máximamente en el comportamiento de las personas y de los grupos. En ese norte, se definen como compromisos, pronósticos y la administración del comportamiento humano en las organizaciones. (Chiavenato I. , 2009, pág. 11)



#### 2.2.2.4 Dimensiones de comportamiento organizacional

Estas fundamentalmente están referidas a que son, los ubicados de manera global, vale decir grupos de personas, los individuos y la estructura organizacional, que deben ocuparse entre los tres niveles de la organización. Las que deben ser solucionados los conflictos generados en las organizaciones, pasando por los tres niveles y todos deben resolverse en forma simultáneas. Debiendo conducirse en aspectos sistémicos, como las comunicaciones, el liderazgo, las tomas de decisiones, así pues, los conflictos y las negociaciones, el poder y las políticas y, principalmente, los cambios organizacionales. Del mismo modo de deben trabajar con grupos y equipos para generar dinámicas grupales e intergrupales, y poder estimular e imputar facultades de decisiones. No descuidar las discrepancias individuales y de personalidades, las percepciones y las atribuciones de las personas, las motivaciones y su satisfacción en el trabajo:

1. **Estructura organizacional:** entendemos estructura el retrato integral de la organización, donde se aborda de manera integral, o dicho de otro modo haciendo participe a todos los elementos que harán posible el logro de objetivos, entre ellas sus diseños y las culturas de la organización y los procesos necesarios. Las deben considerar que todos sean diferentes entre las partes que los constituye.
  - a) **Diseño organizacional.** – Viene ser uno de los procesos para construir y adaptar constantemente las estructuras de las organizaciones para que alcancen sus objetivos y estrategias. Las estructuras representan las interrelaciones entre los órganos y las labores dentro de una organización, y es reiteradamente dependientes:

Mirando hacia el exterior, dependen de estrategias que son definidos para alcanzar los objetivos de manera integral, y dentro de las organizaciones dependen de las tecnologías que utilizan. Siendo así su diseño organizacional es complicado basado a las existencias de muchos puestos y unidades cuyas integración y coordinación exigen muchos más simples su acopio o unión de estos puestos o áreas. (Chiavenato I., 2009, pág. 92)

**b) Cultura organizacional,** Toda sociedad o país tienen unas culturas que influyen en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La guarnición organizacional que envuelven las conductas de los individuos y de los grupos determinan su comportamiento en las organizaciones, La cultura comprende productos simultáneos, costumbres, usos y prácticas, códigos de conductas, políticas de trabajo, rutinas y objetivos que se divulgan de una generación a otra. Las generaciones antiguas indagando que las nuevas acojan sus pautas culturales, pero éstas persisten en lo tradicional, los que producen evoluciones progresivamente.

A partir de su concepción, cada una de las personas van interiorizando y acumulando de manera progresiva elementos de sus culturas por medios de proceso de educación y socialización. Las culturas se fundamentan en las comunicaciones compartidas, las normas, los códigos de conductas y las perspectivas, (Chiavenato. 2009, página 120)

**2. Conductas de nivel grupal:** son acciones que están a la mira en comportamientos de grupos, están se destacan la dimensión social de conductas individuales, es por ello que las conductas individuales en las organizaciones se dan siempre en grupos, es decir, en circunstancias donde los elementos laboran en equipos. El comportamiento de grupos es diferente entre sus integrantes. Pues logran la visión a nivel global y holísticas del comportamiento organizacional.

El vinculado de las personas que desempeña relaciones determinados y solidarios, que operan en observancia a las normas y valores, Tipologías de grupos formales informales. Las actividades administrativas es actividad de manera grupal. Si las tareas de grupos consisten en construir edificaciones, por ejemplo, se inicia formulando el respectivo diseño, asimismo. Estas tareas la realizan las organizaciones, de manera que estas decisiones organizacionales orientan y guían las actividades de los colaboradores que construirán el edificio. Las organizaciones restan así a los individuos parte de su autonomía para decidir y los sustituye por procesos organizativos en la toma de decisiones.

**3.- Conducta individual:** es consideradas de las derivaciones o sus características psicológicas y conductuales de los individuales que laboran en la organización, las historias de personal, sus grados de estudios, sus competencias, la práctica de valores y las actitudes, sin dejar de considerar aspectos como las percepciones, las tomas de decisiones individuales, el aprendizaje y las motivaciones. Cuando las personas ingresan a participar en la organización en tanto poseen características individuales que influyen en forma sostenible en el comportamiento de la organización y éste influirá en ellas.

El comportamiento organizacional tiene como cometido el de investigar los impactos en la organización por parte de los individuos, los grupos y la estructura tienen relevancia en el comportamiento dentro de las organizaciones, con propósitos de aplicar los conocimientos al mejoramiento de la eficacia de la organización. Educarse en procesos de manera individual – grupales y a nivel integral que se ocasionan en estas circunstancias y relacionados con el entorno, e interponerse en el logro del objetivo para optimizar su funcionamiento y resultados, sean estos por individuos como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto

En conclusión, es natural identificar diferencias entre los individuos que se presentan en cada individuo pues poseen características muy propias de personalidad, pretensiones, practica de valores, actitudes, estimulaciones, aptitudes, etc. Cada ser humano es un fenómeno multidimensional sujetos a las influencias de diversas inconstantes, tanto externas como internas.

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **1. Capacitación**

Son entendidas como los conjuntos de actividades destinadas a la preparación, continuas y planificadas, inversión que son destinadas para las organizaciones con la finalidad de mejorar las competencias de sus colaboradores, brindándoles la oportunidad de prepararse para cumplir una determinada función dentro de la empresa Alba (2008) (p.86)

## **2. Comportamiento Organizacional**

Son referidos a los estudios de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, ocupándose de la influencia que ejercen todos y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos”, (Chiavenato, Idalberto, 2009)

## **3. Conducta grupal**

Se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupal (Chiavenato I. , 2009)

## **4. Conducta individual**

Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo (Chiavenato I. , 2009)

## **5. Cultura organizacional**

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. El marco organizacional que envuelve la conducta del individuo y de los grupos determinan el comportamiento organizacional (Chiavenato I. , 2009)

## **6. Estructura organizacional**

Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macroorganizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras. (Chiavenato I. , 2009)

## **7.- Condición laboral**

Son las condiciones de trabajo que pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación donde los trabajador/a realiza sus tareas, y entre los que se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios Forastieri (2005).

## **8.- Gestión del talento humano**

Es considerada como las herramientas estratégicas, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es la manera de estar al nivel de excelencia todas las competencias en forma individual, teniendo en cuenta las necesidades operativas garantizando el desarrollo del potencial humano (Mora 2012p.146).

## **9.- Habilidades**

Es una competencia laboral, una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación. (Alles 2000, p.59)

## **10. Incentivos al talento humano**

Son programas de compensación que han suministrado incentivos especiales a los ejecutivos y gerentes que desempeñan una labor vital en la institución

## **11. Selección de talento humano**

Es la requisición y el reclutamiento que consisten en definir o establecer adecuadamente los perfiles necesarios y de ahí descubrir o identificar a los candidatos potenciales para ocupar esa vacante dentro de una organización (García, 2008 p.56)

## **12. Oportunidad de desarrollo**

Es un orden de acciones, enfoques de trabajo y una de agrupación de actitudes y reacciones, habituadas a lo largo de la vida de una persona”. ( Koontz y Weihrich 2014)

## **13. Planeamiento del talento humano**

Es la gestión del talento humano referido al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato 2009)

## **14, Rendimiento y productividad**

El rendimiento y productividad es una cualidad de la producción, que nos muestra como se viene utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía. Reeve (2010 p. 101).

### **2.4 Hipótesis de investigación**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

#### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a) La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.
- b) La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.
- c) Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

## 2.5 Operacionalización de variables

### 2.5.1 Definición conceptual

Tratándose de la operacionalización de las variables estas constituyen el conjunto de programaciones que describen las actividades que un concurrente debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, los que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado, se fundamentan en las definiciones conceptuales y operacional de las variables en amplios procesos que se pueden descargar del centro de recursos en línea. Cuando se construye un instrumento, el proceso más lógico para hacerlo es transitar de la variable a sus dimensiones o componentes, luego a los indicadores y finalmente a los ítems o reactivos y sus categorías., (Baptista, 2014, pág. 120)

De acuerdo a la recomendación del autor formulamos la operacionalización de las variables en el cuadro siguiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INTEMS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del talento humano	Planeamiento del talento humano	1,2
		Reclutamiento y selección	3,4,5
	Capacitación del talento humano	Capacitación	6,7,8
		Normas y procedimientos	9,10,11
	Incentivos al talento humano	Reconocimiento a los logros alcanzados	12,13
		Promociones periódicas	14,15
COMPÓRTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Conducta individual	Personalidad	1,2,3
		Valores y actitudes	4,5
		Habilidad	6,7
	Conducta Grupal	Comunicación	8,9,10
		Liderazgo	11,12
		Toma de decisiones	13,14
	Estructura Organizacional	Ambiente físico	15,16
		Recursos	17,18
		Cultura organizacional	19,20

Fuentes Chiavenato (2009)

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

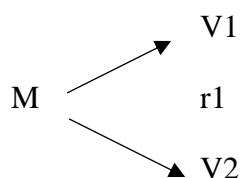
### 3.1. Diseño metodológico

Para la presente investigación se recurrió a los textos relacionados con nuestro tema donde el diseño metodológico que corresponde “al plan o estrategia concebida para obtener la información necesaria que se desea obtener con el fin de responder al planeamiento del problema” (Hernández y Batistas 2014 pág. 128)

El diseño de nuestra investigación está demostrado en el siguiente gráfico.

#### 3.1.1 Diseño

Es el no experimental, transversal y correlacional



#### 3.1.2 Tipo

El presente trabajo de investigación es de tipo básico aplicado. Por cuanto se ha hecho conocer en el ámbito de las ciencias humanas y porque se realiza aplicado en hechos concretos y específicos con instrumentos de medición, el mismo que nos hará posible conocer el problema y objeto de investigación obteniendo resultados valederos de la aplicación. (Sánchez & Reyes 2006)

#### 3.1.3 Enfoque

Identificada la propuesta sustentable de Tamayo, 1986) el enfoque sobre el que se ha realizado en el estudio es de enfoque cuantitativo y cualitativo, en la medida en que los datos recogidos serán analizados con técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.



### 3.1.4 Nivel

La investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional, ya que serán descritas a través de las teorías y de las percepciones que provienen de los mismos sujetos, pues no es común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizada en personas distintas.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo

La población para nuestra investigación estuvo constituida por 400 que comprende a 203 usuarios que concurren a la municipalidad en el lapso de dos semanas más 197 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Santa María, de ello se extraerá La muestra objeto de estudio

CONFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN	CANTIDAD
Usuarios participantes en 15 días	203
Trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María	197
TOTAL	400

Fuente: municipalidad distrital de Santa María

### 3.2.2 Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población con las mismas características de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Atendiendo la definición para determinar la muestra se empleó la siguiente fórmula

$$n = \frac{1.962 \times 0.5 \times 0.5 \times 400}{0.052 \times 399 + 1.962 \times 0.5 \times 0.5} = 197$$

La muestra estará constituida por los 197 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa María 2022.

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica propuesta es la de encuestas. El instrumento propuesto serán cuestionarios, el mismo que permitirá las variables, Gestión del talento humano y comportamiento organizacional. Los cuestionarios serán respondidos por los colaboradores de la municipalidad distrital de santa maría.

### 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizará el Rho de Spearman.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

En nuestro caso, se elaborará un cuestionario de 20 preguntas por cada variable considerando sus dimensiones, justamente para recoger la información de los usuarios y trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María. Nuestro objetivo es recoger la información, a través de las interrogantes referente al comportamiento organizacional y calidad de servicio. Se utilizará una encuesta elaborada en la medida escala Likert,

conformado de 3 valores para la primera y segunda variable, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla Escala Likert

S	Siempre	3
AV	A veces	2
S	Nunca	1

### 3.5 Matriz de consistencia

#### GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA – HUAURA 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer la relación de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p> <p>b) Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con el comportamiento</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>a) La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p> <p>b) La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el comportamiento</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Selección del talento humano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeamiento del talento humano</li> <li>- Reclutamiento y selección</li> </ul> <p><b>Capacitación del talento humano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación</li> <li>- Normas y procedimientos</li> </ul> <p><b>Incentivos de talento humano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento a logros alcanzados</li> <li>- Promociones periódicas</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b> <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Conducta individual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1. Personalidad</li> <li>- 2. Valores y Actitudes</li> <li>- 3. Habilidades</li> </ul>	<p><b>Tipo De Investigación:</b></p> <p>Aplicada.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptivo Correlacional.</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>ENFOQUE:</b></p> <p>Cuantitativa y cualitativo.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Consta de 400 entre colaboradores y usuarios en un periodo de tiempo</p> <p><b>MUESTRA:</b></p>

<p>talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona los incentivos del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022?</p>	<p>organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p> <p>c) Explicar la relación que existe entre los incentivos del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p>	<p>organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p> <p>c) Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022</p>	<p><b>Conducta grupal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1. Comunicación</li> <li>- 2. Liderazgo</li> <li>- 3. Toma de decisiones</li> </ul> <p><b>Estructura Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1. Ambiente físico</li> <li>- 2. Recursos</li> <li>- 3.- Cultura organizacional</li> </ul>	<p>Consta de 197 extraídos de la población.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

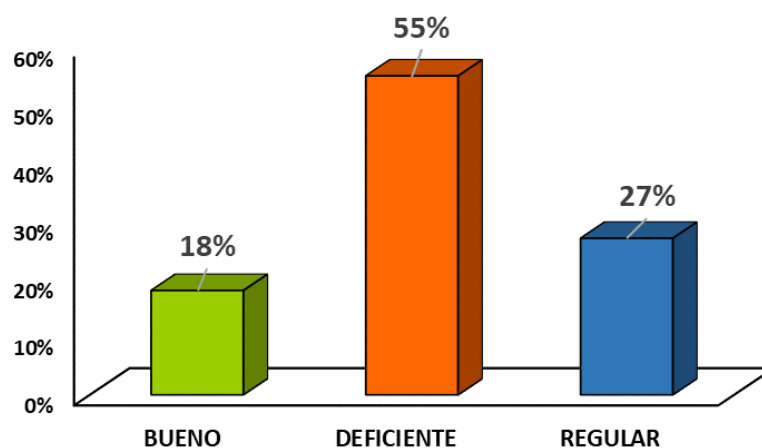
#### 4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable y sus dimensiones

**Tabla 1**

*Gestión del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	35	18%
DEFICIENTE	108	55%
REGULAR	54	27%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



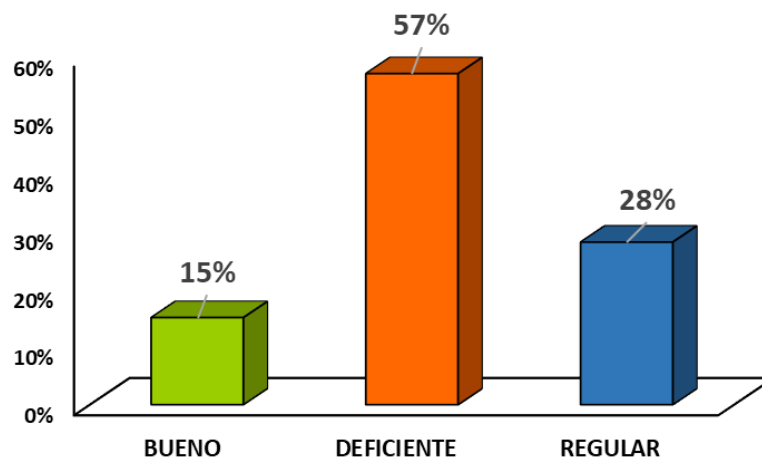
*Figura 1.* Gestión del talento humano

El 55% de los encuestados indican que en la Municipalidad Distrital de Santa María se cuenta con deficiente gestión del talento humano, es decir, no se realizan efectiva clasificación de puestos y funciones de trabajo, no se implementan capacitaciones laborales, y no se brindan adecuados incentivos de trabajo. Además, el 27% indica una regular gestión del talento humano en la institución antes mencionada, y solo el 18% indica una buena gestión del talento humano.

**Tabla 2**  
*Selección del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	15%
DEFICIENTE	113	57%
REGULAR	55	28%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



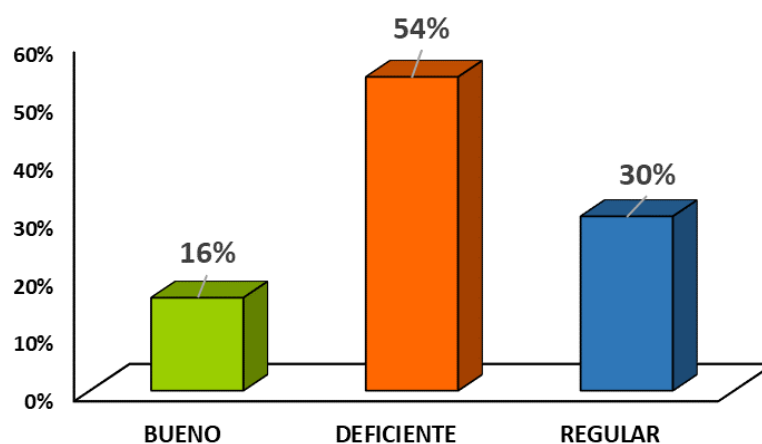
*Figura 2.* Selección del talento humano

El 57% de los encuestados indican que, en la Municipalidad Distrital de Santa María, se hace deficiente selección del talento humano, es decir, no se emplean la técnica de selección de personal, motivos por lo que no se realizan adecuadas convocatorias de reclutamientos y selección de personal. Además, el 28% indica una regular selección del talento humano en la mencionada entidad, y solo el 15% indica una buena selección del talento humano.

**Tabla 3**  
*Capacitación del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	32	16%
DEFICIENTE	107	54%
REGULAR	58	30%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



*Figura 3.* Capacitación del talento humano

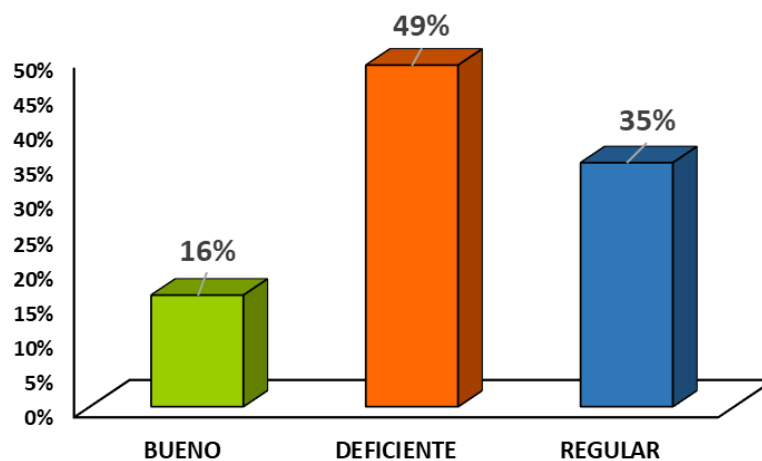
El 54% de los encuestados respondieron que en la Municipalidad Distrital de Santa María se cuenta con deficiente capacitación del talento humano, es decir, en esta entidad no se realizan capacitaciones de trabajo cumpliendo un plan, y no se nota el incumplimiento de las normativas y procedimientos señalados por la organización. Además, el 30% indica una regular capacitación del talento humano en la mencionada entidad, y solo el 16% indica una buena capacitación del talento humano.



**Tabla 4**  
*Incentivos del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	31	16%
DEFICIENTE	97	49%
REGULAR	69	35%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



*Figura 4.* Incentivos del talento humano

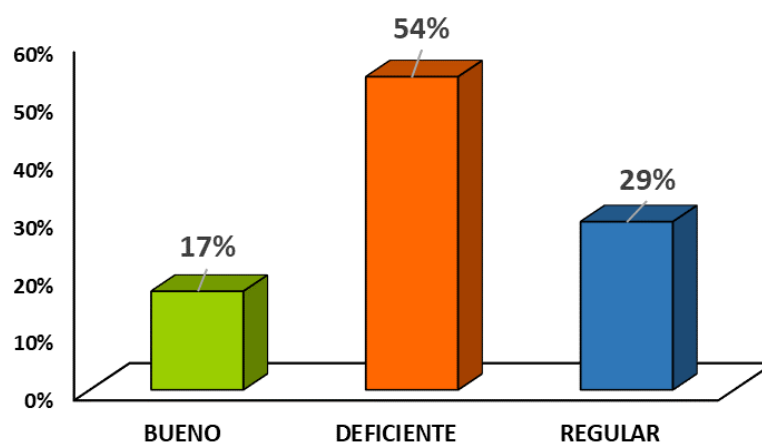
El 49% de encuestados indican que en la Municipalidad Distrital de Santa María se cuenta con deficientes incentivos al talento humano, es decir, en esta entidad no se practican reconocimientos a los trabajadores por logros alcanzados, y no se hay promociones periódicas de trabajo. Además, el 35% indica unos regulares incentivos del talento humano en la mencionada entidad, y solo el 16% indica unos buenos incentivos del talento humano.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable y sus dimensiones

**Tabla 5**  
*Comportamiento organizacional*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	33	17%
DEFICIENTE	107	54%
REGULAR	57	29%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



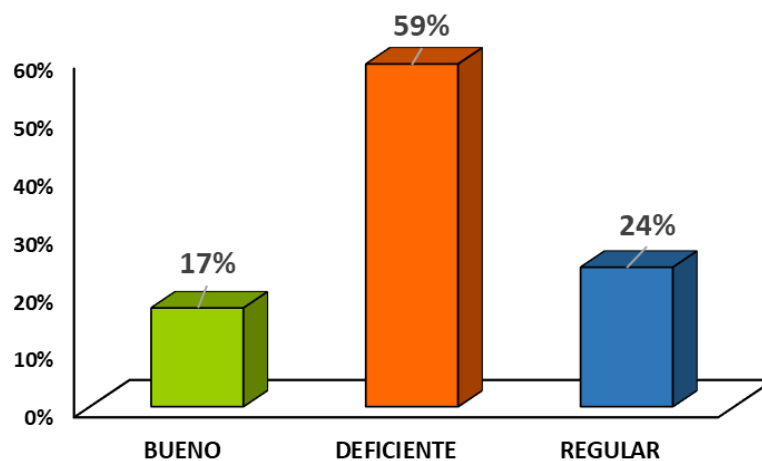
*Figura 5.* Comportamiento organizacional

El 54% de encuestados señalan que en la Municipalidad Distrital de Santa María se presenta un deficiente comportamiento organizacional, es decir, los trabajadores de la institución no presentan una acertada conducta individual y grupal en el ejercicio de sus actividades laborales, y no forman parte de buena y sólida estructura organizacional. Además, el 29% indica un regular comportamiento organizacional en la mencionada entidad, y solo el 17% indica un buen comportamiento organizacional.

**Tabla 6**  
*Conducta individual*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	33	17%
DEFICIENTE	117	59%
REGULAR	47	24%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



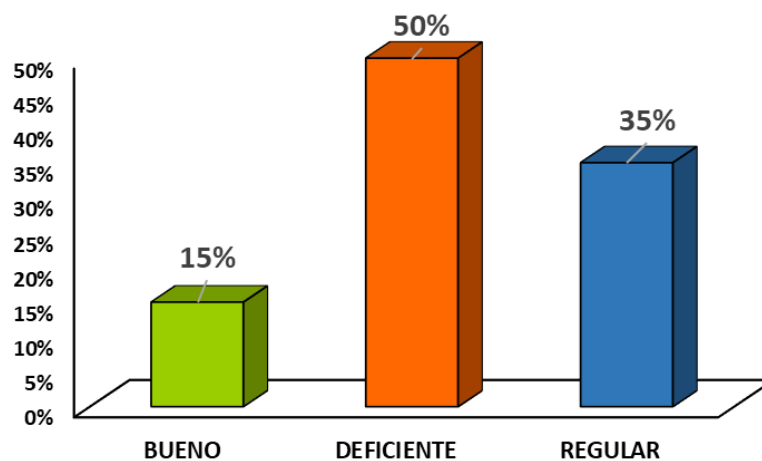
*Figura 6.* Conducta individual

El 59% de encuestados indican que en la Municipalidad Distrital de Santa María se presenta deficiente conducta individual, es decir, los trabajadores de dicha institución no practican la empática, carecen de valores y actitudes adecuadas en el trabajo, y no demuestran tener habilidades en el ejercicio de sus funciones. Además, el 24% indica regular conducta individual en la mencionada entidad, y solo el 17% indica una buena conducta individual.

**Tabla 7**  
*Conducta grupal*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	15%
DEFICIENTE	99	50%
REGULAR	68	35%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



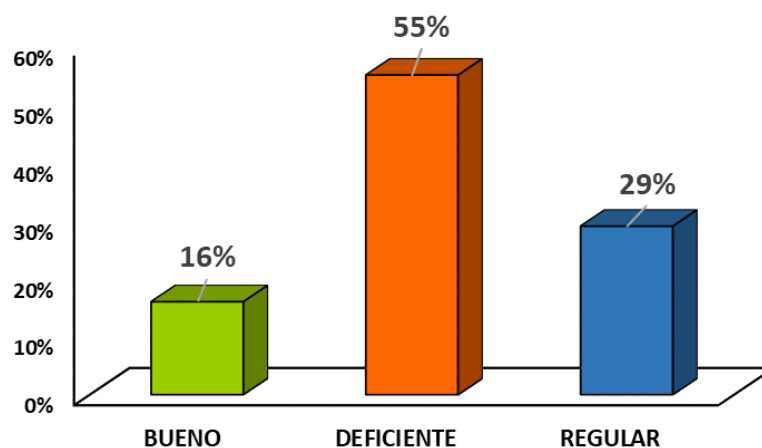
*Figura 7.* Conducta grupal

El 50% indica que en la Municipalidad Distrital de Santa María se presenta deficiente conducta grupal, es decir, los trabajadores de la institución estudiada mantienen comunicación no asertiva, carecen de cualidades de liderazgo, y no se involucran en la toma de decisiones de la entidad. Además, el 35% indica una regular conducta grupal en la mencionada entidad, y solo el 15% indica una buena conducta grupal.

**Tabla 8**  
*Estructura organizacional*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	31	16%
DEFICIENTE	108	55%
REGULAR	58	29%
TOTAL	197	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



*Figura 8.* Estructura organizacional

El 55% indica que en la Municipalidad Distrital de Santa María se presenta deficiente estructura organizacional, es decir, los trabajadores de dicha institución no cuentan con buen ambiente físico en el trabajo, no cuentan con los recursos necesarios para eficiente desempeño laboral, y no desarrollan sostenible cultura organizacional. Además, el 29% indica una regular estructura organizacional en la mencionada entidad, y solo el 16% indica una buena estructura organizacional.

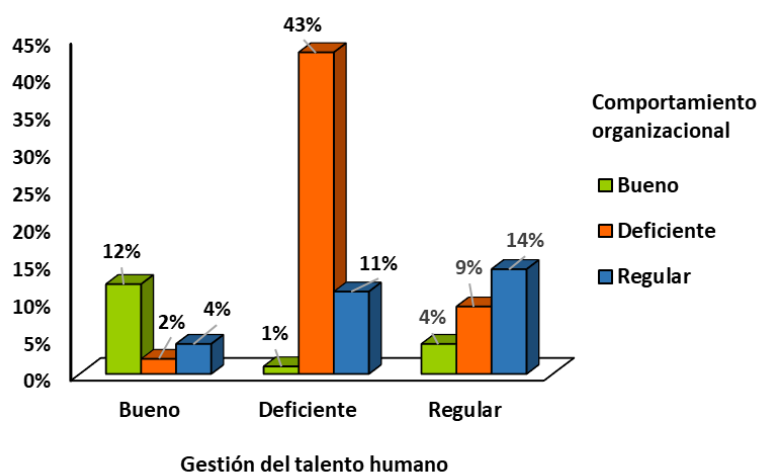
### 4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

**Tabla 9**

*Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Comportamiento organizacional*

		Comportamiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión del talento humano	Bueno	12%	2%	4%	18%
	Deficiente	1%	43%	11%	55%
	Regular	4%	9%	14%	27%
Total		17%	54%	29%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



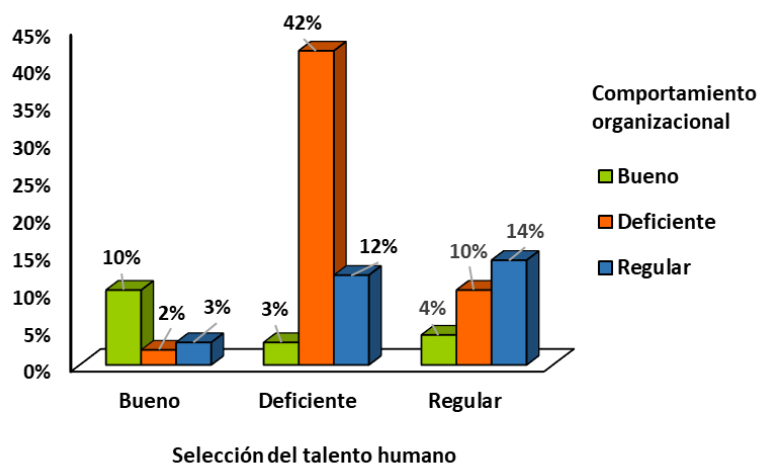
*Figura 9.* Gestión del talento humano y Comportamiento organizacional

El 40% indican que, en la Municipalidad Distrital de Santa María, se presenta deficiente gestión del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. El 14% indica que muestra regular gestión del talento humano y regular comportamiento organizacional. El 12% indica buena gestión del talento humano y buen comportamiento organizacional. El 11% indica deficiente gestión del talento humano y regular comportamiento organizacional. El 9% indica regular gestión del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. Un primer 4% indica buena gestión del talento humano y regular comportamiento organizacional. Un segundo 4% indica regular gestión del talento humano y buen comportamiento organizacional. El 2% indica una buena gestión del talento humano y deficiente comportamiento organizacional.

**Tabla 10***Tabla cruzada de Selección del talento humano y Comportamiento organizacional*

		Comportamiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Selección del talento humano	Bueno	10%	2%	3%	15%
	Deficiente	3%	42%	12%	57%
	Regular	4%	10%	14%	28%
Total		17%	54%	29%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



*Figura 10.* Selección del talento humano y Comportamiento organizacional

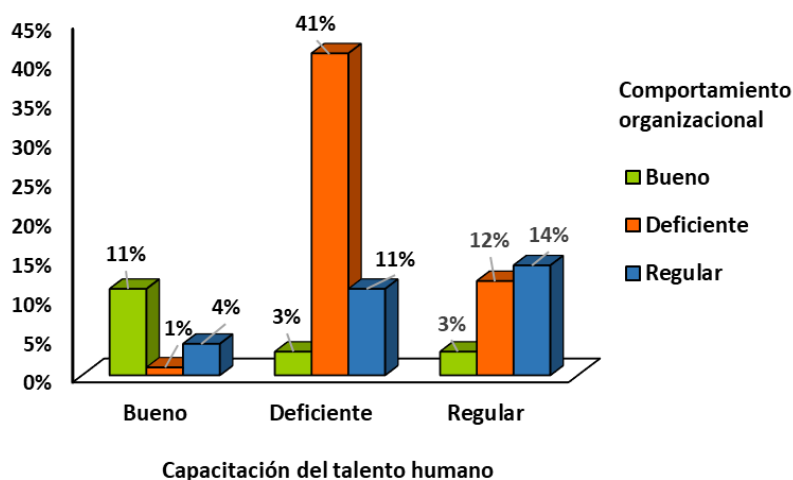
El 42% indica que, en la institución estudiada, se presenta deficiente selección del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. El 14% indica que en dicha entidad se presenta regular selección del talento humano y regular comportamiento organizacional. El 12% indica deficiente selección del talento humano y regular comportamiento organizacional. Un 10% indica buena selección del talento humano y buen comportamiento organizacional. Otro 10% indica regular selección del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. El 4% indica regular selección del talento humano y buen comportamiento organizacional. Un primer 3% indica buena selección del talento humano y un regular comportamiento organizacional. Otro 3% indica deficiente selección del talento humano y buen comportamiento organizacional.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada de Capacitación del talento humano y Comportamiento organizacional*

		Comportamiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Capacitación del talento humano	Bueno	11%	1%	4%	16%
	Deficiente	3%	41%	11%	55%
	Regular	3%	12%	14%	29%
Total		17%	54%	29%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



*Figura 11.* Capacitación del talento humano y Comportamiento organizacional

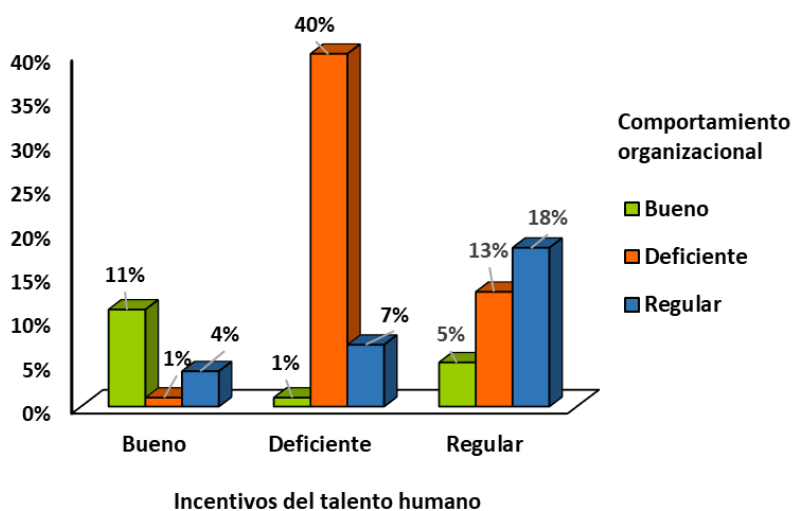
El 41% indica que, en la Municipalidad Distrital de Santa María, se presenta deficiente capacitación del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. El 14% indica que en dicha entidad se presenta regular capacitación del talento humano y regular comportamiento organizacional. El 12% indica regular capacitación del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. Un 11% indica buena capacitación del talento humano y buen comportamiento organizacional. Otro 11% indica deficiente capacitación del talento humano y regular comportamiento organizacional. El 4% indica buena capacitación del talento humano y regular comportamiento organizacional. Un primer 3% indica deficiente capacitación del talento humano y buen comportamiento organizacional.



**Tabla 12***Tabla cruzada de Incentivos del talento humano y Comportamiento organizacional*

		Comportamiento organizacional			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Incentivos del talento humano	Bueno	11%	1%	4%	16%
	Deficiente	1%	40%	7%	48%
	Regular	5%	13%	18%	36%
Total		17%	54%	29%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María.



*Figura 12.* Incentivos del talento humano y Comportamiento organizacional

El 40% indica que, en la Municipalidad Distrital de Santa María, se presenta unos deficientes incentivos del talento humano y deficiente comportamiento organizacional. El 18% indica que se presenta unos regulares incentivos del talento humano y un regular comportamiento organizacional. El 13% indica unos deficientes incentivos del talento humano y un deficiente comportamiento organizacional. El 11% indica unos buenos incentivos del talento humano y buen comportamiento organizacional. El 7% indica deficientes incentivos del talento humano y regular comportamiento organizacional. El 5% indica unos regulares incentivos del talento humano y buen comportamiento organizacional. El 4% indica buenos incentivos del talento humano y regular comportamiento organizacional. Un 1% indica buenos incentivos del talento humano y deficiente comportamiento organizacional.

### 4.1.3 Supuesto de Normalidad

#### 1. Hipótesis:

- **Ho:** Los datos cumplen el supuesto de normalidad
- **Ha:** Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

#### 2. Significancia: $p=0.05=5\%$

#### 3. Criterios

- Si  $(p) > 5\%$ , se acepta la Ho.
- Si  $(p) < 5\%$ , se acepta la Ha.

#### 4. Prueba de normalidad:

Con una muestra de 197 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa María, se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov.

**Tabla 13**  
*Prueba de Normalidad*

Variable y Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.193	197	0.000
Comportamiento organizacional	0.154	197	0.000
Selección del talento humano	0.153	197	0.000
Capacitación del talento humano	0.221	197	0.000
Incentivos del talento humano	0.144	197	0.000
Conducta individual	0.178	197	0.000
Conducta grupal	0.117	197	0.000
Estructura organizacional	0.135	197	0.000

**Nota.** Elaboración propia

#### 5. Decisión del estadístico

Se obtuvieron niveles de significancias inferiores al 5%, es decir, no se llega a cumplir el supuesto de normalidad. Por lo tanto, el estadístico a emplearse, fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Contrastación de la hipótesis general:

#### I. Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** La gestión del talento humano no se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

**H<sub>1</sub>:** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

#### II. Criterios:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

#### III. Aplicación del SPSS v25:

**Tabla 14**

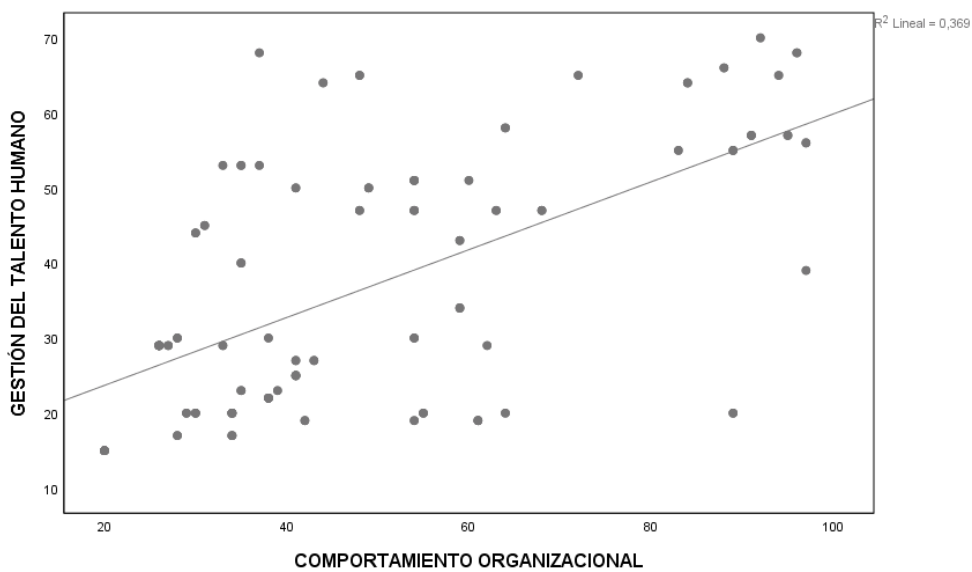
*Correlación entre Gestión del talento humano y Comportamiento organizacional*

			V1	V2
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.559
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	197	197
	<b>V2</b>	Coeficiente de correlación	0.559	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	197	197

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia inferior al 5%, se acepta la (**H<sub>a</sub>**): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022. Además, la correlación es positiva y moderada según Rho de Spearman de 0.559.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:



*Figura 13.* Correlación entre Gestión del talento humano y Comportamiento organizacional

La correlación es positiva y moderada entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

#### 4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1:

##### I. Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** La selección del talento humano no se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

**H<sub>1</sub>:** La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

##### II. Criterios:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

##### III. Aplicación del SPSS v25:

**Tabla 15**

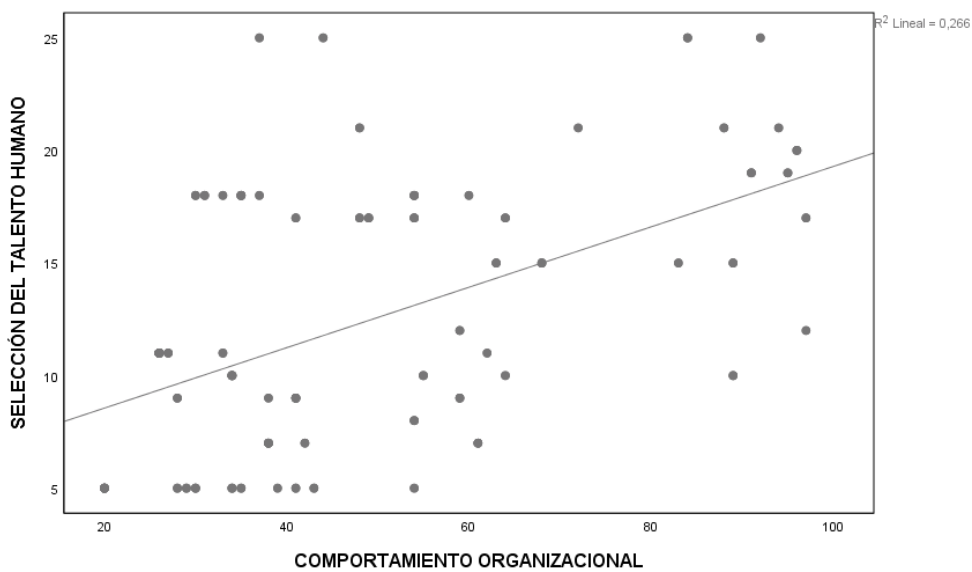
*Correlación entre Selección del talento humano y Comportamiento organizacional*

			V1	D1 de la V2
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.472
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	197	197
	<b>D1 de la V2</b>	Coefficiente de correlación	0.472	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	197	197

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia inferior al 5%, se acepta la (**H<sub>a</sub>**): La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.472.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:



*Figura 14.* Correlación entre Selección del talento humano y Comportamiento organizacional

La correlación es positiva y moderada entre la selección del talento humano y el comportamiento organizacional, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

### 4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2:

#### I. Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** La capacitación del talento humano no se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

**H<sub>1</sub>:** La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

#### II. Criterios:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

#### III. Aplicación del SPSS v25:

**Tabla 16**

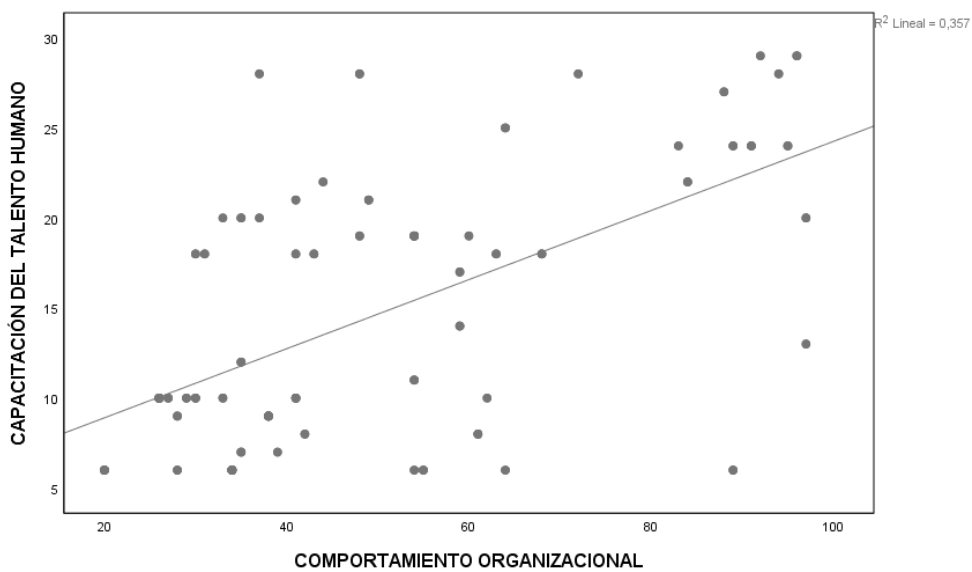
*Correlación entre Capacitación del talento humano y Comportamiento organizacional*

			V1	D2 de la V2
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.549
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	197	197
	<b>D2 de la V2</b>	Coeficiente de correlación	0.549	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	197	197

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia inferior al 5%, se acepta la (**H<sub>a</sub>**): La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.549.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:



*Figura 15.* Correlación entre Capacitación del talento humano y Comportamiento organizacional

La correlación es positiva y moderada entre la capacitación del talento humano y el comportamiento organizacional, por la poca aproximación de los puntos a la recta.



#### 4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3:

##### I. Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** Los incentivos del talento humano no se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

**H<sub>1</sub>:** Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022.

##### II. Criterios:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

##### III. Aplicación del SPSS v25:

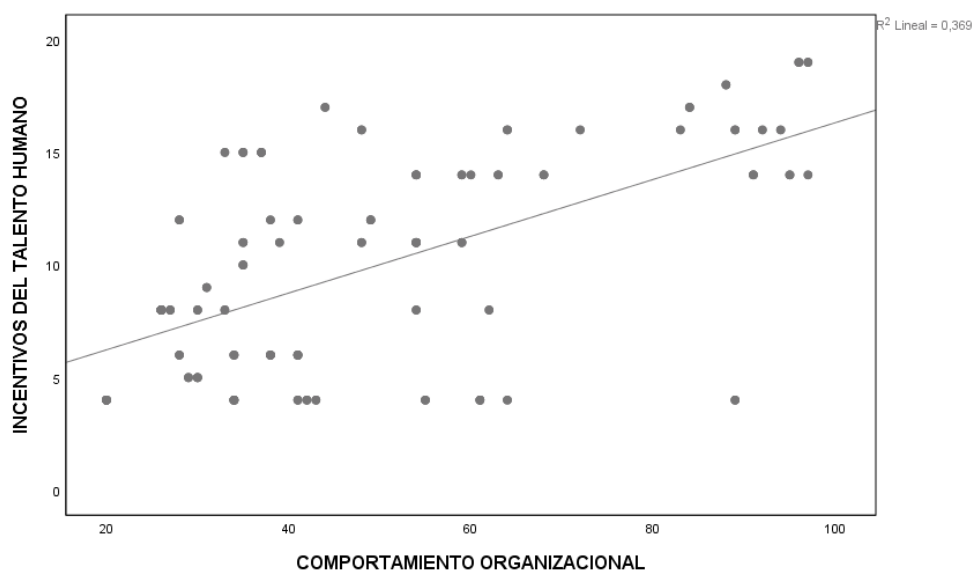
**Tabla 17**  
*Correlación entre Incentivos del talento humano y Comportamiento organizacional*

			V1	D3 de la V2
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.535
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	197	197
	<b>D3 de la V2</b>	Coefficiente de correlación	0.535	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	197	197

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia inferior al 5%, se acepta la (**H<sub>a</sub>**): Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.535.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:



*Figura 16.* Correlación entre Incentivos del talento humano y Comportamiento organizacional

La correlación es positiva y moderada entre los incentivos del talento humano y el comportamiento organizacional, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

## CAPÍTULO V DISCUSION

### 5.1 . Discusión de resultados

Se estableció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional, con un valor de 0.559, siendo una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Donaire (2022) en su tesis “*La gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco 2018-2020*”, donde describió la relación existente entre la gestión del talento humano y el proceso administrativo en la institución antes mencionada.

Se determinó que la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional, con un valor de 0.472, siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Alanya, Collantes & Chambi (2021) en el artículo científico sobre “*Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú*”, donde se determinó la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259 Pachacamac.

La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el comportamiento organizacional, con un valor de 0.549, siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Vivanco (2022) en su tesis “*Comportamiento organizacional y la calidad de servicio en la municipalidad distrital de Huaura 2020*”, donde determinó la relación existente entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio en la institución en mención.

Por último, los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional, con un valor de 0.535, siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Meléndez (2018) en su tesis “*Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos todos Conco S.R. Ltda San Borja 2018*”, donde determinó la relación existente entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en dicha empresa.

## CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 . Conclusiones

Se estableció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional, al obtenerse una significancia inferior al 5% y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.559. Se concluye que, en esta entidad estudiada pocas veces se realizan efectivas selecciones de puestos y funciones de trabajo, y se otorgan pocas capacitaciones laborales e incentivos de trabajo; de manera que, solo algunos de los trabajadores presentan una acertada conducta individual y grupal en el ejercicio de sus actividades laborales, y no siempre demuestran ser parte de una buena y sólida estructura organizacional.

Se determinó que la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional, al obtenerse una significancia inferior al 5%, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.472. Concluyendo que, en esta entidad estudiada pocas veces se presentan adecuados planeamientos del cuerpo laboral, y pocas veces se ejercen efectivos reclutamientos y selecciones de puestos y funciones de trabajo.

Se fijó que la capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el comportamiento organizacional, al obtenerse una significancia inferior al 5%, y una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman de 0.549. Concluyendo que, en esta entidad estudiada pocas veces se brindan capacitaciones de trabajo, y pocas veces se acatan las normativas y procedimientos señalados por la institución.

Y se fijó que los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional, al obtenerse una significancia inferior al 5%, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.535. Concluyendo que, en esta entidad estudiada pocas veces se brindan reconocimientos a los trabajadores por cada logro alcanzado, y muy pocas veces se les brinda promociones de trabajo.

## 6.2 Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Santa María, implementar mejoras en la gestión del talento humano, con propósitos de lograr los objetivos establecidos en favor de la ciudadanía de su jurisdicción, orientados a la modernización del estado de inclusión y participación ciudadana.

Se recomienda implementar técnicas actualizadas sobre selección del talento humano, a través de simuladores, observaciones y controles de procesos, exámenes entrevistas con participación de especialista en psicología, orientadores a convocar los mejores talentos del mercado laboral.

Se recomienda implementar programas de capacitaciones al talento humano de su organización, estableciendo estrategias de evaluación del impacto de aprendizajes a través de talleres y generando replicas del personal capacitado para con los demás, fomentando compromiso organizacional y promoción del trabajo en equipo.

Finalmente, se recomienda mejorar los programas de motivación del personal con reconocimiento oportuno por logros alcanzados y en público, implementar espacios de recreación para integración del personal entre los tres niveles de la organización, servicios asistenciales para el personal y familiares.

## CAPITULO VII REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes documentales

No utilizado

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Arroyo T. (2014) “Habilidades Gerenciales “Desarrollo de competencias y actitud 2da edición Editorial McGraw- Hill

Carrasco, S. (2014) Metodología de la investigación Científica. Editorial San Marcos Lima-Perú.

Chaivenato I. (2004). “Administración de recursos humanos” México. 8va edición Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2009) "Comportamiento organizacional" Mexico 2da edicion Editorial McGraw-Hill S.A.

Bateman y Snell (2009) Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México: Mac Graw.

Días, R. (2011) tesis “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-linares Nuevo León”, Universidad de Montemorelos. México

Hernandez R. y Baptista M. (2014) "Metodología de la Investigación" México 6ta edición Editorial MCGraw- Hill S.A.

Patlan P. “Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health p

Sánchez C, y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: San Marcos Editorial Mc Graw Hill S.A.

Sum Mazariegos, M. (2015) tesis "Motivación y desempeño laboral” Universidad Rafael Landívar- México

Wherther W. y Davis K. 2008 Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas 6ta edición Editorial Mc Graw Hill.S.A.



### **7.3 Fuentes Hemerográficas**

No utilizado

### **7. 4 Fuentes electrónicas**

Espinoza K y Montalvo J. (2021). “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiemposdeCOVID-19

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf).

## ANEXOS

### Anexo 1 CUESTIONARIO

- I. **Instrucciones**, Señores por favor marcar con (X) las respuestas que considere correcto, teniendo en cuenta las calificaciones:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
Muy de acuerdo	4
Ni acuerdo ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

#### **INSTRUMENTO PARA MEDIR: La gestión del Talento Humano.**

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes a la gestión del talento humano. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (x) la respuesta más adecuada para ti. Valoración: escala Likert:

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo 4) muy de acuerdo 5) totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Selección del talento humano</b>						
01	El plan de personal está orientado al puesto de trabajo					
02	La entrevista es referente a las cualidades que tiene para ocupar el puesto de trabajo					
03	Las entrevistas se realizan de manera individual.					
04	Es obligatorio presentar certificados de actualizados con relación al puesto					
05	La contratación del personal se cumple de acuerdo al orden de mérito establecido.					
06	La selección incluye indagaciones de trabajos anteriores					
<b>Capacitación del Talento humano</b>						
07	La institución mantiene una política de capacitación de personal por especialidad.					
08	Es política de la institución las capacitaciones periódicas.					
09	Las capacitaciones obedece a las necesidades del personal					

10	La institución da facilidades para capacitaciones con financiamiento propio					
11	La capacitación obedece a un plan establecido por la institución.					
12	Todo el personal requiere de capacitación para mejorar el trabajo					
13	La capacitación se origina de acuerdo a los requerimientos del personal.					
14	Las capacitaciones se realizan por empresas especializadas.					
<b>Incentivos del talento humano</b>						
15	La institución mantiene como política el plan de incentivos para el personal					
16	Los incentivos para el personal es de su conocimiento					
17	La entrega de los incentivos se realizan en presencia de los colaboradores					
18	Consideras que los incentivos motivan mejorar el rendimiento laboral					
19	Los incentivos que otorga la institución benefician a los familiares de los colaboradores.					
20	Los incentivos son equitativos entre los colaboradores beneficiarios					

Fuente :Elaboracion Propia

## CUESTIONARIO

La presente tiene por finalidad determinar el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Maria, se solicita su apoyo respondiendo las respectivas preguntas marcando con x con la mayor sinceridad, además será anônima.

Alternativas:

1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo 4) muy de acuerdo 5) totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1.	Usted mantiene un trato justo con los demás					
2.	Considera que el desarrollo personal favorece a la organización que labora					
3.	Se considera cumplidor de las normas y procedimientos de trabajo.					
4.	Considera que la responsabilidad favorece el desarrollo de sus tareas.					
5.	Considera que las habilidades son necesario para el desarrollo de la organización donde labora.					
6.	Se considera con habilidades adecuadas para desarrollar sus actividades.					
7.	Mantiene un adecuado nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo.					
8.	Las directivas impartidas por sus superiores son oportunas.					
9.	Tus superiores muestran disposición para orientarte en el desarrollo de tus actividades.					
10.	Recibe reconocimientos por los logros obtenidos en el trabajo					
11.	En su trabajo se les otorga facultades para tomar decisiones para el cumplimiento de tu trabajo.					
12.	En ocasiones sus superiores toman dediciones adecuadas.					
13.	Considera que su lugar de trabajo cumple con sus expectativas					

<b>14</b>	Su lugar de trabajo cumple las condiciones necesarias para el trabajo					
<b>15</b>	Para el desarrollo de sus actividades cuenta con los recursos necesarios					
<b>16</b>	Los recursos para el cumplimiento de sus tareas son atendidos oportunamente.					
<b>17</b>	La municipalidad tiene como política apoyo para sus trabajadores					
<b>18</b>	La infraestructura es adecuada para atender al público usuario					
<b>19</b>	Cuenta con equipos modernos de ultima gama tecnológica					
<b>20</b>	Considera favorable la cultura organizacional implantada por la municipalidad					

## Anexo 2: Proceso de Baremación

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### 1. Baremación de la Primera Variable:

- Máximo:  $15(5) = 75$
- Mínimo:  $15(1) = 15$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 75 - 15 = 60$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 60/3 = 20$

#### A. Baremación de la D1 de la V1: Selección del talento humano

- Máximo:  $5(5) = 25$
- Mínimo:  $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667$

#### B. Baremación de la D2 de la V1: Capacitación del talento humano

- Máximo:  $6(5) = 30$
- Mínimo:  $6(1) = 6$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 30 - 6 = 24$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 24/3 = 8$

#### C. Baremación de la D3 de la V1: Incentivos del talento humano

- Máximo:  $4(5) = 20$
- Mínimo:  $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

#### 1. Baremación de la Segunda Variable:

- Máximo:  $20(5) = 100$
- Mínimo:  $20(1) = 20$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 100 - 20 = 80$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 80/3 = 26.667$

#### A. Baremación de la D1 de la V2: Conducta individual

- Máximo:  $7(5) = 35$
- Mínimo:  $7(1) = 7$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 35 - 7 = 28$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 28/3 = 9.333$

**B. Baremación de la D2 de la V2: Conducta grupal**

- Máximo:  $7(5) = 35$
- Mínimo:  $7(1) = 7$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 35 - 7 = 28$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 28/3 = 9.333$

**C. Baremación de la D3 de la V2: Estructura organizacional**

- Máximo:  $6(5) = 30$
- Mínimo:  $6(1) = 6$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 30 - 6 = 24$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 24/3 = 8$

**Anexo 3 : Base de Datos**

<b>N°</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>
<b>1</b>	29	27	11	10	8	8	10	9
<b>2</b>	66	88	21	27	18	31	32	25
<b>3</b>	20	89	10	6	4	29	35	25
<b>4</b>	19	61	7	8	4	19	25	17
<b>5</b>	40	35	18	12	10	12	13	10
<b>6</b>	68	96	20	29	19	34	35	27
<b>7</b>	27	41	5	18	4	12	19	10
<b>8</b>	56	97	17	20	19	35	35	27
<b>9</b>	44	30	18	18	8	10	11	9
<b>10</b>	30	28	9	9	12	10	9	9
<b>11</b>	30	54	8	11	11	18	19	17
<b>12</b>	45	31	18	18	9	11	12	8
<b>13</b>	23	35	5	7	11	12	14	9
<b>14</b>	43	59	12	17	14	18	24	17
<b>15</b>	65	48	21	28	16	15	16	17
<b>16</b>	53	35	18	20	15	9	15	11
<b>17</b>	57	95	19	24	14	33	35	27
<b>18</b>	51	54	18	19	14	18	20	16
<b>19</b>	50	41	17	21	12	12	17	12
<b>20</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>21</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>22</b>	17	28	5	6	6	9	11	8
<b>23</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>24</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>25</b>	47	63	15	18	14	20	25	18
<b>26</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>27</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>28</b>	20	29	5	10	5	10	10	9
<b>29</b>	47	48	17	19	11	14	20	14
<b>30</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>31</b>	29	33	11	10	8	10	13	10
<b>32</b>	55	89	15	24	16	33	32	24
<b>33</b>	20	55	10	6	4	19	20	16
<b>34</b>	19	42	7	8	4	16	14	12
<b>35</b>	64	84	25	22	17	33	25	26
<b>36</b>	58	64	17	25	16	20	26	18
<b>37</b>	27	43	5	18	4	13	20	10
<b>38</b>	39	97	12	13	14	35	35	27
<b>39</b>	68	37	25	28	15	10	14	13
<b>40</b>	30	38	9	9	12	10	15	13



<b>41</b>	19	54	5	6	8	18	19	17
<b>42</b>	70	92	25	29	16	33	31	28
<b>43</b>	23	39	5	7	11	11	17	11
<b>44</b>	34	59	9	14	11	18	24	17
<b>45</b>	65	94	21	28	16	35	33	26
<b>46</b>	53	33	18	20	15	8	14	11
<b>47</b>	57	91	19	24	14	30	35	26
<b>48</b>	51	54	18	19	14	18	18	18
<b>49</b>	50	49	17	21	12	14	20	15
<b>50</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>51</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>52</b>	17	34	5	6	6	13	13	8
<b>53</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>54</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>55</b>	47	68	15	18	14	23	25	20
<b>56</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>57</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>58</b>	20	30	5	10	5	11	10	9
<b>59</b>	47	54	17	19	11	18	20	16
<b>60</b>	29	62	11	10	8	25	19	18
<b>61</b>	55	83	15	24	16	29	32	22
<b>62</b>	20	64	10	6	4	25	23	16
<b>63</b>	19	61	7	8	4	19	25	17
<b>64</b>	64	44	25	22	17	13	16	15
<b>65</b>	34	59	9	14	11	18	24	17
<b>66</b>	65	72	21	28	16	26	24	22
<b>67</b>	53	37	18	20	15	10	16	11
<b>68</b>	57	91	19	24	14	30	35	26
<b>69</b>	51	60	18	19	14	22	20	18
<b>70</b>	50	49	17	21	12	14	20	15
<b>71</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>72</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>73</b>	17	34	5	6	6	13	13	8
<b>74</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>75</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>76</b>	47	68	15	18	14	23	25	20
<b>77</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>78</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>79</b>	20	30	5	10	5	11	10	9
<b>80</b>	47	54	17	19	11	18	20	16
<b>81</b>	29	27	11	10	8	8	10	9
<b>82</b>	66	88	21	27	18	31	32	25
<b>83</b>	20	89	10	6	4	29	35	25
<b>84</b>	19	61	7	8	4	19	25	17
<b>85</b>	40	35	18	12	10	12	13	10

<b>86</b>	68	96	20	29	19	34	35	27
<b>87</b>	27	41	5	18	4	12	19	10
<b>88</b>	56	97	17	20	19	35	35	27
<b>89</b>	44	30	18	18	8	10	11	9
<b>90</b>	30	28	9	9	12	10	9	9
<b>91</b>	30	54	8	11	11	18	19	17
<b>92</b>	45	31	18	18	9	11	12	8
<b>93</b>	23	35	5	7	11	12	14	9
<b>94</b>	43	59	12	17	14	18	24	17
<b>95</b>	65	48	21	28	16	15	16	17
<b>96</b>	53	35	18	20	15	9	15	11
<b>97</b>	57	95	19	24	14	33	35	27
<b>98</b>	51	54	18	19	14	18	20	16
<b>99</b>	50	41	17	21	12	12	17	12
<b>100</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>101</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>102</b>	17	28	5	6	6	9	11	8
<b>103</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>104</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>105</b>	47	63	15	18	14	20	25	18
<b>106</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>107</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>108</b>	20	29	5	10	5	10	10	9
<b>109</b>	47	48	17	19	11	14	20	14
<b>110</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>111</b>	29	33	11	10	8	10	13	10
<b>112</b>	55	89	15	24	16	33	32	24
<b>113</b>	20	55	10	6	4	19	20	16
<b>114</b>	19	42	7	8	4	16	14	12
<b>115</b>	64	84	25	22	17	33	25	26
<b>116</b>	58	64	17	25	16	20	26	18
<b>117</b>	27	43	5	18	4	13	20	10
<b>118</b>	39	97	12	13	14	35	35	27
<b>119</b>	68	37	25	28	15	10	14	13
<b>120</b>	30	38	9	9	12	10	15	13
<b>121</b>	19	54	5	6	8	18	19	17
<b>122</b>	70	92	25	29	16	33	31	28
<b>123</b>	23	39	5	7	11	11	17	11
<b>124</b>	34	59	9	14	11	18	24	17
<b>125</b>	65	94	21	28	16	35	33	26
<b>126</b>	53	33	18	20	15	8	14	11
<b>127</b>	57	91	19	24	14	30	35	26
<b>128</b>	51	54	18	19	14	18	18	18
<b>129</b>	50	49	17	21	12	14	20	15
<b>130</b>	15	20	5	6	4	7	7	6

<b>131</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>132</b>	17	34	5	6	6	13	13	8
<b>133</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>134</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>135</b>	47	68	15	18	14	23	25	20
<b>136</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>137</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>138</b>	20	30	5	10	5	11	10	9
<b>139</b>	47	54	17	19	11	18	20	16
<b>140</b>	29	62	11	10	8	25	19	18
<b>141</b>	55	83	15	24	16	29	32	22
<b>142</b>	20	64	10	6	4	25	23	16
<b>143</b>	19	61	7	8	4	19	25	17
<b>144</b>	64	44	25	22	17	13	16	15
<b>145</b>	34	59	9	14	11	18	24	17
<b>146</b>	65	72	21	28	16	26	24	22
<b>147</b>	53	37	18	20	15	10	16	11
<b>148</b>	57	91	19	24	14	30	35	26
<b>149</b>	51	60	18	19	14	22	20	18
<b>150</b>	50	49	17	21	12	14	20	15
<b>151</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>152</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>153</b>	17	34	5	6	6	13	13	8
<b>154</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>155</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>156</b>	47	68	15	18	14	23	25	20
<b>157</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>158</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>159</b>	20	30	5	10	5	11	10	9
<b>160</b>	47	54	17	19	11	18	20	16
<b>161</b>	29	27	11	10	8	8	10	9
<b>162</b>	66	88	21	27	18	31	32	25
<b>163</b>	20	89	10	6	4	29	35	25
<b>164</b>	19	61	7	8	4	19	25	17
<b>165</b>	40	35	18	12	10	12	13	10
<b>166</b>	68	96	20	29	19	34	35	27
<b>167</b>	27	41	5	18	4	12	19	10
<b>168</b>	56	97	17	20	19	35	35	27
<b>169</b>	44	30	18	18	8	10	11	9
<b>170</b>	30	28	9	9	12	10	9	9
<b>171</b>	30	54	8	11	11	18	19	17
<b>172</b>	45	31	18	18	9	11	12	8
<b>173</b>	23	35	5	7	11	12	14	9
<b>174</b>	43	59	12	17	14	18	24	17
<b>175</b>	65	48	21	28	16	15	16	17

<b>176</b>	53	35	18	20	15	9	15	11
<b>177</b>	57	95	19	24	14	33	35	27
<b>178</b>	51	54	18	19	14	18	20	16
<b>179</b>	50	41	17	21	12	12	17	12
<b>180</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>181</b>	22	38	7	9	6	13	15	10
<b>182</b>	17	28	5	6	6	9	11	8
<b>183</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>184</b>	29	26	11	10	8	11	7	8
<b>185</b>	47	63	15	18	14	20	25	18
<b>186</b>	20	34	10	6	4	15	7	12
<b>187</b>	25	41	9	10	6	15	13	13
<b>188</b>	20	29	5	10	5	10	10	9
<b>189</b>	47	48	17	19	11	14	20	14
<b>190</b>	15	20	5	6	4	7	7	6
<b>191</b>	29	33	11	10	8	10	13	10
<b>192</b>	55	89	15	24	16	33	32	24
<b>193</b>	20	55	10	6	4	19	20	16
<b>194</b>	19	42	7	8	4	16	14	12
<b>195</b>	64	84	25	22	17	33	25	26
<b>196</b>	58	64	17	25	16	20	26	18
<b>197</b>	27	43	5	18	4	13	20	10



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Unidad de Grados y Títulos**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN N°0394 - 2023- FCE**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADOS(AS) EN ADMINISTRACIÓN**

En Huacho, el día **26 de julio del 2023**, siendo las **10:00 AM** en la **Sala virtual** de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE:	Dra. <b>FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ</b>	DNI N° <b>15587017</b>
SECRETARIO:	Dr. <b>SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA</b>	DNI N° <b>15697556</b>
VOCAL:	M(a). <b>DAMARIS FAVIOLA MEDINA PALMA</b>	DNI N° <b>47463656</b>
ASESOR :	Dr. <b>JESÚS JACOBO CORONADO ESPINOZA</b>	DNI N° <b>15591398</b>

Los postulantes al Título Profesional, don: **HUGO VALENTINO ESPINOZA GALLARDO**, identificado con D.N.I N° **46076367** & doña: **ALEXANDRA KATHERINE GALVEZ SOTELO**, identificada con D.N.I N° **47166131**; procedió a la Sustentación de Tesis: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA - HUAURA, 2022**", autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0493-2023-FCE**, de fecha **24 de julio del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolvieron los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando los candidatos(as) **APROBADOS(AS)** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
<b>18</b>	<b>DIECIOCHO</b>	<b>EXCELENTE</b>	<b>APROBADOS(AS)</b>

Siendo las **11:00 AM** del día **26 de julio del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA - HUAURA, 2022**", para obtener el Título Profesional de **Licenciados(as) en ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio N° **0394** del **LIBRO DE ACTAS**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Dra. **FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ**  
 PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Dr. **SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA**  
 SECRETARIO - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

M(a). **DAMARIS FAVIOLA MEDINA PALMA**  
 VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Dr. **JESÚS JACOBO CORONADO ESPINOZA**  
 ASESOR DE TESIS