



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión del talento humano y la toma de decisiones en la
Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2021

Tesis

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública

Autor

Orlando Yoffre Ramirez Garcia

Asesora

Dra. Cpcc. Nidia Elena Romero Herbozo

Huacho - Perú
2025



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

iii

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N°012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Orlando Yoffre Ramirez Garcia	72579362	22/11/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Cpcc. Nidia Elena Romero Herbozo	15590319	0000-0001-8226-4656
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Dr. Abraham Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
M(o). Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672

Orlando Yoff re Ramirez García 2024-059622

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAVÍN DE HUÁNTAR...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DIRECCION GE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:2992666971

Fecha de entrega

28 ago 2024, 8:21 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 sep 2024, 11:18 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-059622_SUBSANADA.pdf

Tamaño de archivo

5.5 MB

78 Páginas

14,641 Palabras

76,706 Caracteres



Página 2 of 86 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:2992666971

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

19%  Fuentes de Internet

2%  Publicaciones

12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas:

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**Gestión del talento humano y la toma de decisiones en la
Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2021**

Orlando Yoffre Ramirez Garcia

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. Cpcc. Nidia Elena Romero Herbozo

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

HUACHO

2024

DEDICATORIA:

A Dios, a mis padres, mi esposa y a mi hija Lihanna.

Orlando Yoffre Ramirez Garcia

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mi asesor, docentes de posgrado de la UNJFSC, familiares, y amigos, por su apoyo incondicional.

Orlando Yoffre Ramirez Garcia

INDICE GENERAL

	Página
CARATULA	
TITULO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivo de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitación del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Investigaciones internacionales	7
2.1.2. Investigaciones nacionales	8

2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Gestión del talento	11
2.2.2. Toma de Decisiones	17
2.2.3. Contexto: Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar	19
2.3. Bases filosóficas	20
2.4. Definición de términos básicos	21
2.5. Hipótesis de la investigación	22
2.5.1. Hipótesis general	22
2.5.2. Hipótesis específicas	22
2.6. Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Diseño metodológico	24
3.2. Población y Muestra	25
3.2.1. Población	25
3.2.2. Muestra	26
3.3. Técnicas de recolección de datos	26
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1. Análisis de resultados	28
4.2. Contrastación de hipótesis	42
CAPÍTULO V: DISCUSIONES	
5.1. Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones	50
6.2. Recomendaciones	50

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales	52
7.2. Fuentes bibliográficas	53
7.3. Fuentes hemerográficas	53
7.4. Fuentes electrónicas	54
Anexo 01: Instrumento para la toma de datos	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	23
Tabla 2. Población	25
Tabla 3. Realización del análisis de puestos	28
Tabla 4. Definición de puestos en el MOF y ROF	29
Tabla 5. De la asignación de recursos en el proceso de contrataciones	30
Tabla 6. De la convocatoria para el reclutamiento de personal	31
Tabla 7. De las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas	32
Tabla 8. Del proceso de inducción al cargo	33
Tabla 9. De la planificación de programas de capacitación para sus colaboradores	34
Tabla 10. De los programas de desarrollo personal para los colaboradores	35
Tabla 11. Aplican procesos para definir los problemas que se presentan	36
Tabla 12. Determinación de alternativas de solución para tratar cualquier problema	37
Tabla 13. Influencia de la gestión del talento humano en la toma de decisiones	38
Tabla 14. La planificación del recurso humano y la toma de decisiones	39
Tabla 15. La integración del recurso humano en la toma de decisiones	40
Tabla 16. Desarrollo del recurso humano y la toma de decisiones	41
Tabla 17. Contrastación de hipótesis principal	42
Tabla 18. Contrastación de hipótesis específica 1	43
Tabla 19. Contrastación de hipótesis específica 2	44
Tabla 20. Contrastación de hipótesis específica 3	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Realización del análisis de puestos	28
Figura 2. Definición de puestos en el MOF y ROF	29
Figura 3. De la asignación de recursos en el proceso de contrataciones	30
Figura 4. De la convocatoria para el reclutamiento de personal	31
Figura 5. De las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas	32
Figura 6. Del proceso de inducción al cargo	33
Figura 7. De la planificación de programas de capacitación para sus colaboradores	34
Figura 8. De los programas de desarrollo personal para los colaboradores	35
Figura 9. Aplican procesos para definir los problemas que se presentan	36
Figura 10. Determinación de alternativas de solución para tratar cualquier problema	37
Figura 11. Influencia de la gestión del talento humano en la toma de decisiones	38
Figura 12. La planificación del recurso humano y la toma de decisiones	39
Figura 13. La integración del recurso humano en la toma de decisiones	40
Figura 14. Desarrollo del recurso humano y la toma de decisiones	41

RESUMEN

Objetivo. Determinar la manera de como la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

Métodos. La población está compuesta por 87 personas. Se realizó un muestreo sobre 71 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar. Tipo de investigación descriptiva, con un nivel descriptivo y explicativo, un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo.

Resultados. Los resultados muestran que:

- el 91.55% señalan que la municipalidad realiza el análisis de puestos adecuados de acuerdo con las necesidades;
- el 95.77% señala que los requisitos de los puestos de trabajo están descritos de forma adecuada en el MOF y ROF de la municipalidad;
- el 73.24% señalan que la asignación de los recursos con relación a la contratación son los adecuados;
- el 97.18% señalan que la municipalidad convoca de manera adecuada para el reclutamiento de personal;
- el 91.55% señalan que las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas;
- el 59.15% señalan que los colaboradores seleccionados pasan por el proceso de inducción al cargo;
- el 53.52% señalan que la municipalidad planifica programas de capacitación para sus colaboradores;
- el 43.66% señala que la municipalidad brinda programas de desarrollo personal para los colaboradores;

- el 59.15% señalan que no se aplican procesos para definir los problemas que se presentan en la municipalidad;
- el 54.93% señalan que se determinan alternativas de solución para tratar cualquier problema.

Conclusiones. Se concluye que dando a conocer la importancia que tiene la gestión del talento humano como recurso más importante de cualquier institución y su influencia que se tiene en el proceso general de la toma de decisiones, pero dado lo particular en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, toma mayor importancia y un singular efecto sobre sus logros de objetivos y metas.

Palabras claves: Gestión, gestión del talento humano, toma de decisiones, Municipalidad Distrital.

ABSTRACT

Objective. To determine how human talent management influences decision making in the District Municipality of Chavín de Huantar, 2021.

Methods. The population is composed of 87 people. A sampling was carried out on 71 workers of the District Municipality of Chavín de Huántar. Type of research was descriptive, with a descriptive and explanatory level, a non-experimental design and a quantitative approach.

Results. The results show that:

- 91.55% indicate that the municipality performs the analysis of suitable positions according to the needs;
- 95.77% indicated that the job requirements are adequately described in the MOF and ROF of the municipality; 73.24% indicated that the job requirements are adequately described in the MOF and ROF of the municipality;
- 73.24% indicated that the allocation of resources in relation to hiring is adequate;
- 97.18% indicated that the municipality provides an adequate number of calls for personnel recruitment;
- 91.55% indicated that the personnel selection tests are timely and adequate;
- 59.15% indicated that the selected employees go through the induction process for the position;
- 53.52% indicated that the municipality plans training programs for its employees;
- 43.66% indicated that the municipality provides personal development programs for its employees; 59.15% indicated that the municipality does not provide personal development programs for its employees;
- 59.15% stated that there are no processes in place to define the problems that arise in the municipality;

- 54.93% indicated that alternative solutions were identified to deal with any problem.

Conclusions. It is concluded that by showing the importance of human talent management as the most important resource of any institution and its influence in the general process of decision making, but particularly in the District Municipality of Chavín de Huantar, it takes on greater importance and has a singular effect on the achievement of its objectives and goals.

Keywords: Management, human talent management, decision making, District Municipality.

INTRODUCCION

La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar ubicada en la provincia de Huari, departamento de Ancash es el órgano de gobierno local representativo que promueve el desarrollo integral para mejorar la calidad de vida de los vecinos brindando servicios y promover la participación de la comunidad.

Basado en el principio que la ciencia no es perfecta, este trabajo pretender ser un apoyo para la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar

Nadie espera que la ciencia sea perfecta y menos la primera vez, e incluso sus colegas pueden ser muy críticos, pero el trabajo de nadie está más allá de las limitaciones. Nuestra base de conocimiento se basa en descubrir cada pieza del rompecabezas, una a la vez, y las limitaciones nos muestran dónde hay que hacer mayores esfuerzos en una próxima ocasión. Desde una mirada de la revisión por pares, no creo que las limitaciones son inherentemente malas, al contrario, omitirlas dejaría ocultas fallas que se podrían volver a repetir, es necesario verlas como una oportunidad, incluso, las limitaciones de tu estudio pueden ser la inspiración de otro investigador.

Este trabajo de investigación se a estructurado en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del Problema

Capítulo II: Marco Teórico

Capítulo III: Metodología

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusiones

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en tiempos de cambios donde se presentan factores muy influyentes en las instituciones como la innovación, competitividad, avance de la tecnología de la información, gestión del conocimiento las instituciones públicas como las privadas tienen preocupaciones en desarrollar una gestión que les permita lograr sus objetivos y metas institucionales.

Según Chiavenato (2009) menciona que estos cambios han incidido no solo en la parte tangible sino también en sus metodologías con la finalidad de mejorar su rendimiento laboral dándole mayor énfasis al capital humano pues este es un recurso muy valioso para el éxito de una organización.

Por otra parte, la gestión del talento humano está relacionado a la aplicación de herramientas estratégicas que estén vinculadas a la realidad de cada organización asimismo el talento humano es muy importante en el desarrollo de las organizaciones por diversos aspectos pues esta soportado por diversas teorías y modelos las cuales servirán para gestionar adecuadamente en las diferentes instituciones pues cada una de ellas tienen realidades diferentes como visión, misión cultura organizacional, estructura orgánica y presupuesto.

Sabemos que la gestión del talento humano está muy relacionada con el desempeño laboral ya que los colaboradores son elementos muy importantes en el crecimiento de la institución pues es muy cierto que toda organización buscare siempre su desarrollo y crecimiento para ello deberá contar con los recursos humanos competentes y eficientes cuyo desempeño laboral contribuya a prestar un buen servicio al ciudadano.

Un elemento esencial y que forma parte de la cultura organizacional es la gestión del talento humano el cual influye y garantiza que la toma de decisiones por parte de los responsables de las organizaciones sean eficiente asimismo dicha gestión del talento humano

esta soportado por teorías sobre los recursos humanos. Por otro lado una de las instituciones relacionadas a la gestión del talento humano es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir,2011) quienes enfatizan que las entidades públicas deben alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia y ello se verá reflejado en la prestación de servicios eficientes al ciudadano asimismo promover el desarrollo de los colaboradores que forman parte de la entidad siendo necesario además garantizar su competencia agregándole aspectos cognitivos, técnicos y afectivos los cuales mejoraran su desempeño.

Por otro lado, debido a los cambios de estos últimos tiempos las organizaciones han evolucionado influenciando ello en las acciones y sobre todo en la toma de decisiones siendo necesario por ello que la gestión de los recursos humanos se adapte a estos cambios por ende es necesario que se mejore los conocimientos, las capacidades y aptitudes de los colaboradores con la finalidad de que estos tomen las decisiones correctas permitiendo que la institución logre los objetivos institucionales.

Asimismo, las municipalidades de acuerdo con la ley orgánica de municipios se consideran como una empresa autónoma de derecho público con patrimonio propio y de carácter legal cuyo objetivo es atender las necesidades de la sociedad dándole soporte a su desarrollo socio económico y cultural.

La municipalidad distrital de Chavín de Huántar ubicada en la provincia de Huari, departamento de Ancash es el órgano de gobierno local representativo que promueve el desarrollo integral para mejorar la calidad de vida de los vecinos brindando servicios y promover la participación de la comunidad.

Sin embargo, muchas municipalidades tienen problemas con respecto a la gestión del talento humano y la municipalidad distrital Chavín de Huántar no es ajena a ello pues no aplican las metodologías adecuadas en los procesos de reclutamiento y selección de los servidores estando ello en función a los aspectos políticos de grupo seleccionando a

postulantes sin tener en cuenta los requisitos que deben cumplir para el desempeño del cargo , no cuentan con planes de capacitación aunado a ello la ausencia de un ambiente de trabajo acorde a su desarrollo armónico es decir carecen de estrategias adecuadas para la gestión del talento humano.

De seguir con esta situación la deficiente gestión del talento humano traerá consecuencias negativas en la administración de la municipalidad distrital de Chavín Huántar impidiendo que esta desarrolle proyectos que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos por ello es necesario mejorar dicha gestión pues el talento es considerado como el pilar de la organización dependiendo de ella las funciones, procesos y actividades considerando aspectos como la estandarización de procesos, ello permitirá evitar duplicidad de funciones conflictos entre los empleados, asimismo ayudara a resolver problemas induciendo a la toma las decisiones acertadas a favor de la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué forma la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano?
- ¿De qué modo la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano?

- ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera de como la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Demostrar la forma en que la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano.
- Establecer el modo como la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano.
- Establecer la manera en que la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano.

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica porque está soportado por las teorías de la gestión del talento humano, las cuales han evolucionado a través del tiempo, así como la tecnología, los modelos organizacionales y la competitividad

Justificación Practica

Es necesario enfatizar que la mayoría de las instituciones públicas adolecen de problemas con relación a la gestión del talento humano, debido a la falta de competencia profesional, conducta ética y el compromiso con la institución, la presente investigación sirve para orientar a los responsables de la gestión del talento en las instituciones públicas en optimizar la toma de decisiones por parte de los responsables así como aplicar los criterios necesarios para mejorar dicha gestión.

Justificación Social

La presente investigación se justifica socialmente ya que pretende reforzar aspectos puntuales y propuestas de mejora en la gestión del talento humano a través de su análisis en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. Asimismo, hoy en día parte de la cultura organizacional se considera como un elemento dinámico la gestión del talento humano el cual permitirá garantizar la eficiencia en la toma de decisiones por parte de los responsables en este caso de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

1.5. Delimitación del estudio

a. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en los ambientes de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.

b. Delimitación temporal

La investigación consideró la información recolectada a través de diversas fuentes para el año 2021.

c. Delimitación social

La investigación involucró al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

(Chicaiza, 2022), el objetivo principal de la presente investigación fue analizar la gestión del talento humano y la calidad del servicio en la empresa “Plastifull” el enfoque de la investigación fue cuantitativa su diseño no experimental y de nivel descriptivo la muestra estuvo constituida por 59 personas entre las cuales se consideró 9 colaboradores del área de ventas y servicios y 50 clientes de la empresa. Su conclusión fue que la empresa Plastifull no tiene un modelo de gestión de los recursos humanos relacionado a las actividades de selección, inducción, desarrollo del personal, capacitación y evaluación que conduzca al logro de los objetivos empresariales. Asimismo, la gestión del talento humano constituye un factor importante y crítico por lo tanto su gestión óptima permitirá obtener ventajas competitivas en el mercado donde desarrolla sus actividades ello incidirá en la calidad del servicio que brinda a sus clientes.

(Estupiñan, 2019) la presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisnen en el periodo 2019 la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo y de diseño transaccional la muestra estuvo constituida por 159 servidores públicos del gobierno del Cantón su conclusión final existe una relación estrecha entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente el desempeño laboral de los trabajadores evidenciándose en los resultados de la encuesta en relación a la selección del talento, calidad laboral en una correlación positiva moderada en relación al proceso de selección del talento humano y la calidad laboral y resultados positivos entre la selección de los colaboradores y el

trabajo en equipo, una relación positiva alta en las actividades de capacitación del personal y la calidad laboral

(Guerrero, 2020) el objetivo principal fue proponer un modelo de gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión del talento humano tomando como punto de partida de un diagnóstico que le permita analizar e identificar los elementos internos y externos sobre la ejecución de los estados de control asimismo esta investigación enfocó temas relacionados a temas como modelos de gestión y control o auditoría a la gestión del talento humano el método de investigación fue el método cuantitativo la muestra estuvo conformada por 10 servidores del nivel operativo de la dirección de control del servicio público del ministerio de trabajo cuya función es ejecutar controles en instituciones públicas su conclusión final fue que la implementación del modelo de gestión propuesto permitirá establecer un mejor control sobre los procesos de control, las actividades y funciones desempeñadas buscando el óptimo desempeño de la gestión del talento humano.

2.1.2. Investigaciones nacionales

(Espinoza y Montalvo, 2021) su investigación tuvo como objetivo principal fue analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N°VIII -SAC Huancayo en tiempos de Covid-19 la investigación fue de tipo básica su diseño no experimental, descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo la muestra estuvo conformada por 24 trabajadores de la unidad de administración asimismo los instrumentos que fueron aplicados en esta investigación fueron evaluados por un juicio de expertos con experiencia en el desarrollo y administración del talento humano su conclusión es que existe una influencia entre las variables de la investigación es decir la variable independiente gestión del talento humano y el desempeño laboral asimismo como resultado se obtuvo el coeficiente de correlación de $R= 0,769$ reflejando la existencia de una dependencia entre las dos variables.

(Santos, 2017) su investigación tuvo como objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el departamento de diagnóstico por imágenes del hospital Guillermo Almenara Irigoyen metodológicamente la investigación tuvo un diseño no experimental transversal de tipo básico, nivel correlacional su muestra estuvo constituida por 92 profesionales que laboran en el departamento de diagnóstico por imágenes los resultados obtenidos estuvieron soportados por un análisis descriptivo de las variables y un análisis inferencial con el objetivo de conocer el nivel de correlación para ello se aplicó la prueba de Rho de Spearman como conclusión se observó la alta correlación entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente toma de decisiones.

(Leiva, 2021), el objetivo principal de su investigación fue determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca, 2019 el diseño de la investigación fue no experimental y transversal utilizo los métodos analítico-sintético asimismo inductivo y deductivo la población estuvo constituida por 21 trabajadores siendo lo mismo la muestra por ser considerada no probabilística la conclusión de la investigación fue que se determinó la existencia de una incidencia directa y moderada con respecto a la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca, 2019 asimismo se obtuvo el coeficiente correlacional de un valor de 0.449 entre las variables de la investigación

(Romero, 2018), su investigación tuvo como objetivo principal proponer estrategias de gestión de talento humano con la finalidad de mejorar el engagement de los servidores de la Ugel Tahuamana del distrito del Iberra-Madre de Dios, 2018 la metodología de la investigación fue descriptiva empleándose el diseño no experimental la muestra estuvo constituida por 30 colaboradores los resultados de la investigación muestran que la UGEL Tahuamana presenta un 90% de deficiencia en la gestión del talento humano y en relación al engagement se obtuvo el 3.30% alto, 83.30% regular y 13.30 % bajo por otro lado en relación a la integración,

organización de los colaboradores, retención del talento humano se observan correlaciones positivas como conclusión final es que el nivel de efectividad de la gestión del talento humano en la UGEL es reducida debido a factores que tienen incidencia en el desempeño de las actividades asimismo el escaso compromiso siendo necesario incorporar estrategias con la finalidad incrementar el rendimiento de los trabajadores.

(Rosas, 2018) el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal que elabora en el gobierno Regional de Pasco la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, empleo el método hipotético-deductivo su diseño fue no experimental la muestra estuvo constituida por 105 trabajadores administrativos del gobierno regional de Pasco su conclusión fue que existe una relación muy estrecha entre la gestión del talento humano y la motivación laboral reflejándose en el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.818. Asimismo existe una moderada relación entre los indicadores de los procesos de integración de las personas con los estímulos organizacionales obteniendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.662, por otra parte se obtuvo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.628 moderada con respecto a los indicadores del proceso de organizar a las personas y los reconocimientos en relación a los indicadores de fortalecimientos de capacidades y la promoción y ascensos de los trabajadores se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.711

(Ordoñez, 2020) su investigación tuvo como objetivo principal conocer la relación de la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la administración pública del gobierno regional de Huancavelica en relación a las fases administrativa, desarrollo, gestión estrategias y toma de decisiones el tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo relacional y de diseño no experimental la muestra estuvo constituida por 129 trabajadores nombrados y contratados del gobierno regional de Huancavelica su conclusión es que existe una relación directa y significativa entre la variable de gestión del talento humano y la

responsabilidad social en la gestión pública del gobierno regional de Huancavelica asimismo en relación a la fase administrativa se obtuvo el 34.3% , en la fase de gestión 38.3%, en la fase de desarrollo 37.7% y 65.1% en la fase estrategias y toma de decisiones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento

Hoy las organizaciones no son las mismas de siempre pues éstas han sido influenciadas por los cambios sociales políticos económicos tecnológicos siendo necesario que estas se adapten a dichos cambios así mismo forman parte de las organizaciones las personas las cuales son consideradas como elementos primordiales y la gestión de estos recursos humanos se denomina gestión del talento humano para ello se debe considerar aspectos claves como competencias, capacidades, habilidades, actitudes, compromiso con la organización todo ello deberá ser valorado y evaluado

Según Chaivenato (2009) existen aspectos muy importantes en el talento de una persona

- a) Conocimiento: Es el resultado de aprender a aprender en forma permanente
- b) Habilidad: Aplicación del conocimiento con la finalidad de solucionar problemas y
- c) Juicio: Obtener un juicio crítico y juzgamiento de los hechos estableciendo un equilibrio
- d) Actitud: Es saber hacer que ocurran las cosas permitiendo alcanzar las metas asumiendo riesgos actuando como agente de cambio y dándole un valor agregado.

Por otro lado, Chambers (1998) opina que la gestión del talento humano es una función primordial de la organización y que esta debe proveer a los colaboradores su capacitación, desarrollo y motivación buscando además la retención de estos los cuales incidirán en el éxito de su gestión.

Asimismo, Cuesta (2002) define que la gestión del talento es un enfoque de la dirección estratégica la cual busca crear valor para la organización procurando para ello desarrollar

acciones a favor de los empleados con relación a sus conocimientos, capacidades y habilidades con la finalidad de fomentar su competitividad para el presente y futuro

Alles, (2009) menciona que la gestión del talento humano es un proceso muy importante que se desarrolla en las organizaciones como la selección, capacitación, desarrollo de los recursos humanos lo cual contribuirá al logro de los objetivos organizacionales

Por otra parte, Chaivenato (2009) define a la gestión del talento humano como la función primordial de la organización y que provee a los empleados su desarrollo, capacitación y motivación buscando además su retención de estos ello incidirá en el éxito de su gestión.

Las organizaciones como tal tienen objetivos permanentes como el crecimiento, la productividad, competitividad, innovación entre otros los colaboradores que trabajan para ellas también tienen objetivos personales como el acceso a una buena remuneración a una capacitación permanente, motivación y reconocimientos por la labor que desarrollan a favor de la organización por lo mismo es necesario que la selección de este recurso humano debe ser eficiente ya que los requerimientos de estos son necesarios para que la organización alcance los objetivos propuestos y al mismo tiempo satisfacer las necesidades que los colaboradores esperan al ingresar a laborar en la organización.

Importancia de la Gestión del Talento Humano. Es muy importante la gestión del talento humano porque busca el desarrollo de los colaboradores con relación a sus competencias, capacidades, habilidades y actitudes dotándoles de un ambiente de trabajo, comunicación y motivación con la finalidad de contar con un buen capital humano que responda a los requerimientos y exigencias de la organización el cual se reflejara en el éxito de la organización.

Objetivos de la Gestión del Talento humano. Según Vallejo (2016) menciona que la gestión del talento humano tiene los siguientes objetivos:

- Ayudar a la organización al logro de sus objetivos estratégicos y en el desarrollo eficiente de su gestión.
- Dotar a la organización de personal idóneo reclutando, seleccionando al personal competente, motivarlo y retenerlo para el desarrollo sostenible de la organización.
- Incrementar la satisfacción del personal pues ello permitirá lograr una gestión exitosa.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo es importante dotar al personal de un ambiente de trabajo agradable.
- Generar cambios en el talento humano es decir que se adapten los empleados a los cambios sociales, económicos político tecnológicos, nuevos paradigmas entre otros incidiendo ello en la solución de problemas.
- Aplicar políticas éticas y de transparencia para asumir una conducta profesional ética y responsable en el desempeño del recurso humano.
- Desarrollar el trabajo individual y grupal.
- Reconocer y recompensar a los talentos.
- Evaluar el desempeño del talento humano.

Procesos de la Gestión del Talento Humano. Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano esta soportado por seis procesos

- 1) Integración de Personas: Se refieren a procesos de incorporación de nuevos colaboradores y están considerados como reclutamiento y selección del personal
- 2) Organización de las personas: Se involucran en este proceso el diseño de la estructura organizacional, los puestos, la descripción, distribución y evaluación del desempeño.
- 3) Recompensa de las Personas: Procesos diseñados para motivar a los colaboradores de la organización con relación a las remuneraciones y servicios sociales

- 4) Desarrollo de las personas: Es muy importante la capacitación permanente de los colaboradores de la organización asimismo en su desarrollo permanente asimismo ello permitirá adaptarse a los cambios que se dan en el contexto externo e interno de las organizaciones
- 5) Retención de las personas: La organización debe preocuparse por crear un ambiente de trabajo adecuado que les permita a los colaboradores desarrollar sus actividades para ello es muy importante aspectos como lo son la cultura organizacional y clima laboral
- 6) Evaluación del desempeño: Este proceso involucra la verificación de la evaluación del desempeño de los colaboradores ello es a través del seguimiento y control de las áreas.

El contar con empleados idóneos requiere de procesos muy importantes como reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar considerando por ello que este recurso humano es considerado como el capital humano más importante que posee la organización por ello es necesario que la gestión del talento humano será el adecuado.

Por otro lado, la gestión del talento humano no es un proceso sencillo todas las personas son diferentes pues están expuestas a muchos factores los cuales influyen sobre ellas existiendo por ello diferentes aptitudes, comportamientos y mediante la gestión óptima del talento humano se superará ello.

Planificación del recurso humano. Según Chiavenato (2000) opina que la planificación del recurso humano es un proceso “de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para conseguir los objetivos organizacionales en un periodo determinado. Se trata de prever cuales serán la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para la realización de la acción organizacional futura”.

De acuerdo con ello opinamos que la planificación del recurso humano es considerada como un proceso que permitirá prever las necesidades de los recursos humanos y a la vez lograr el desarrollo eficaz de su gestión tanto en el presente como en el futuro.

Asimismo, García (2007) menciona que la planificación del recurso humano es “la capacidad que tiene una organización de administrar eficientemente la oferta y la demanda del personal”

Entendemos que las organizaciones se anticipan a las futuras necesidades ello les permitirá asegurar la descripción de los cargos para poder cumplir con el perfil requerido

Objetivos de la planificación de los recursos humanos

- Optimizar y motivar los recursos humanos.
- Desarrollar, capacitar y promover el recurso humano ello en función de las necesidades futuras de la empresa.
- Mejorar el clima laboral y contribuir en la maximizar el beneficio de la empresa.

Integración del recurso humano. Cuando un empleado nuevo se integra a la empresa se inicia los procesos entre este y la empresa una de ellas es la socialización el cual es proceso que se da cuando el empleado comprende y acepta los valores, normas, políticas que se rigen en la empresa.

Por otra parte, para lograr que el nuevo empleado se adapte y aprenda las futuras funciones es conveniente desarrollar el proceso llamado inducción el cual permitirá que tenga un buen inicio en la empresa y a la larga un buen desempeño.

Desarrollo del recurso humano. Sabemos que el recurso humano es un elemento fundamental para las organizaciones en ese sentido este recurso puede desarrollar competencias y habilidades el desarrollo humano comprende las actividades de desarrollar planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial del personal de evaluar la motivación, de controlar el desempeño de las actividades de incentivar la participación de los colaboradores.

Por otro lado, el desarrollo de los recursos humanos no implica solo proporcionar conocimientos destrezas y habilidades proporcionar información necesaria para que los

empleados asuman nuevas actitudes, ideas, conceptos, soluciones con el objetivo de que ello modifique sus hábitos y comportamientos y sean mas eficientes en su desempeño.

Asimismo, la formación, capacitación, entrenamiento garantizaran la posibilidad de realizar todo aquello que la persona tiene como talento el cual aplicara en su desempeño.

Gestión Pública y la gestión del talento humano. En el sector público la gestión del talento humano esta regulado por la constitución política del Perú y por el Decreto Legislativo N°276, el Decreto Supremo 1057 y la Ley N°30057 del servicio civil.

La Ley N°30057 ley del servicio civil tiene como objetivo mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos a la vez incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública asimismo sabemos que la función pública es el conjunto de actividades desarrolladas en las entidades gubernamentales y estas son ejercidas por los servidores por ello es necesario que se gestione adecuadamente los recursos de las entidades públicas debiendo tomar en cuenta la importancia de una adecuada gestión del talento humano pues ella está relacionada a aspectos muy importantes en el desarrollo de los recursos humanos como sus conocimientos, capacidades y habilidades de los servidores y sobre todo en la toma de decisiones que adopten al asumir sus responsabilidades en los diferentes cargos de las instituciones públicas.

2.2.2. Toma de Decisiones

A través del tiempo la toma de decisiones ha sido considerada parte de la acción directa de la gerencia estratégica de una organización con el objetivo del lograr sus objetivos estratégicos, sin embargo, es necesario analizar los enfoques o aspectos que impulsan al gerente y a los responsables de la organización a decidir correctamente

Espinoza (2006) menciona que la toma de decisiones es un proceso importante en el cual se debe analizar alternativas eligiendo la más adecuada para ello debe utilizar herramientas y técnicas.

Según Stoner, Freeman, Edward. (2009) definen que la toma de decisiones es el proceso que se desarrolla para identificar y seleccionar un curso de acción con la finalidad de solucionar un problema dado.

Asimismo, Chiavenato (2009) menciona que la toma de decisiones es la elección de una alternativa de solución en base a su valoración y que ayude a lograr los objetivos con esa decisión considerando para ello el liderazgo autocrático del responsable en consenso con los miembros de la organización

Por otro lado, Stoner. (2009) clasifica la toma de decisiones en:

- a) Toma de decisiones programadas: la cual se realiza de acuerdo con las políticas, procedimientos escritos y no escritos las cuales facilitaran la toma de decisiones en situaciones recurrentes excluyendo para ello otras alternativas.
- b) Toma de decisiones no programadas: estas se dan en situaciones o problemas no frecuentes siendo conocida también como decisiones no rutinarias

Por otra parte, Robbins y Coulter (2014) considera que la toma de decisiones está basada en:

- Problemas estructurados y decisiones programadas: estos problemas son conocidos, sencillos y fácilmente definidos y las decisiones programadas responden a rutinas ya establecidas asimismo estas decisiones pueden ser delegadas a niveles medios de responsabilidad o también pueden ser sistematizadas sin duda lo que no podría hacerse con las decisiones no programadas.
- Problemas no estructurados y decisiones no programados: son considerados problemas inusuales asimismo por contar con información ambigua e incompleta

Asimismo, opinan que existe actividades o pasos para el proceso de toma de decisiones las cuales son:

1. Identificación del problema: El origen de las decisiones están dados por la existencia de problemas establecidas por la discrepancia de una situación actual con relación a un evento determinado.
2. Determinación de los criterios de decisión: Una vez identificado el problema se debe adoptar la determinación de los criterios de decisión que son importantes y necesarios para resolverlo es decir la decisión elegirá el criterio más adecuado el cual ayudará a resolver el problema.
3. Ponderación de los criterios: El responsable o decisor deberá ponderar los criterios asignados, su importancia y peso adecuado en la decisión.
4. Desarrollo de las alternativas: El responsable de la toma de decisiones debe evaluar las alternativas que considere que sean las viables para resolver los problemas
5. Análisis de las alternativas: Para ello el responsable de la decisión deberá evaluar cada una de las alternativas luego de investigar aplicando para ello los criterios adecuados
6. Selección de una alternativa: En este paso el decisor elegirá la alternativa que le convenga de acuerdo con el análisis efectuado para ello.
7. Implementación de las alternativas: La alternativa escogida hay que comunicarla para que se conozca quienes se verán afectados por ella y obtener su compromiso al respecto tomando en cuenta que si las personas que deberán implementar la decisión participaran en el proceso.
8. Evaluación de la eficacia de la decisión: En este último paso es necesario analizar con la finalidad de evaluar su resultado, verificando si se logró resolver el problema si persiste el problema buscar o investigar donde estuvo el error ello permitirá revisar el proceso.

2.2.3. Contexto: Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar

La Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar está ubicada el distrito de Chavín de Huántar e integra la provincia de Huari la cual es parte del departamento de Ancash.

La municipalidad es el gobierno local cuya organización la conforma el concejo municipal integrada por los regidores siendo el alcalde quien la preside asimismo son funcionarios públicos los cuales son elegidos por los ciudadanos por un periodo de 4 años.

El concejo municipal es el órgano que ejerce las funciones normativas y fiscalizadoras siendo la alcaldía el órgano que ejerce las funciones ejecutivas siendo el alcalde su máximo representante legal del gobierno local.

Un elemento importante es la organización del gobierno local es la valiosa participación de los ciudadanos y la sociedad civil en la gestión y fiscalización de los gobiernos locales. Asimismo, la organización de la municipalidad se desenvuelve en el ámbito del ejercicio de sus funciones ejecutivas de la alcaldía a través de los órganos administración los cuales gozan de autonomía de acuerdo a las necesidades en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones y competencias, así como de la disponibilidad de las partidas presupuestarias que disponen.

Por otro lado, es necesario que se adopte a propuesta del alcalde la estructura organizativa las cuales deben estar relacionadas a los procesos de programación, dirección, ejecución, supervisión y control recurrente y posterior en los cuales la participación de los servidores públicos deberá ser eficientes.

2.3. Bases filosóficas

La gestión del talento humano está basada en la filosofía del talento la cual está constituida por reglas de juego del equipo con la finalidad de que sea administrado el talento eficientemente asimismo esta orienta a todos los procesos que están relacionados con la gestión del talento como la selección, desarrollo, evaluación y compensación.

Por otro lado, es también concebida como el conjunto de declaraciones las cuales describen aspectos muy ligadas a la creencia sobre su rendimiento, comportamiento la

transparencia y la responsabilidad una vez organizado todo ello deberá comunicarse a los colaboradores los cuales se alinearán a los procesos de RR.HH.

Asimismo, si no se tomara en cuenta la filosofía del talento los empleados podrán inferir las reglas de juego de la empresa y observar cómo se toman las decisiones relacionadas con el talento humano pues las organizaciones que carecen de una filosofía del talento en forma clara enfrentaran consecuencias como empleados confusos corriendo la empresa riesgos como:

- Disminución del compromiso pues la filosofía del talento tiene mucha influencia en los factores que generen el compromiso de los empleados por ello si los responsables de la organización no asumen el trabajo de sus equipos con respecto a los malos comportamientos estos no se corregirán disminuyendo por ende el compromiso de sus colaboradores.
- Mayor rotación de los potenciales es decir aquellos trabajadores que tienen mayor potencial serán sensibles a la ausencia de transparencia al hecho de observar injusticias generando desconfianza y pensando en su futuro se irán.
- Crecientes brechas de competencias la empresa al no contar con una filosofía de la gestión del talento los responsables de la empresa tomaran en cuenta sus preferencias personales impidiendo que crezcan y desarrollen sus equipos

Es así como la gestión del talento humano deberá estar soportado por una filosofía la cual proporcionarás una base para que esta sea exitosa orientándola hacia una visión única guiando y motivando a los colaboradores como obtener éxito para ello es necesario diseñar políticas de recursos humanos asimismo dicha filosofía proporcionara principios básicos sobre el desempeño, conducta, transparencia, diferenciación y rendición de cuentas.

2.4. Definición de términos básicos

- Alternativa: Acción optima que resolverá un determinado problema
- Capacitación: Proceso que busca el aprendizaje el cual se refleja en el desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades y actitudes.
- Conocimiento: Resultado de aprender a aprender en forma permanente
- Cultura Organizacional: Conjunto de hábitos, creencias establecidas por normas, valores, actitudes que compartan todos los miembros que forman parte de la organización.
- Desempeño: Grado de desenvolvimiento que tiene una persona con respecto a una actividad
- Gestión del Talento Humano: Proceso sistemático y dinámico que involucra el descubrimiento, desarrollo y mantenimiento del talento humano
- Gestión: Manejo adecuado de los recursos de la organización
- Reclutamiento: Proceso de comunicación que desarrolla la organización ofreciendo oportunidades de trabajo al mismo tiempo atrae a los candidatos al proceso de selección.
- Recompensa: Retribución y reconocimiento por los servicios prestados siendo la remuneración la recompensa más común.
- Recurso Humano: Conjunto de empleados que forman parte de una organización los cuales desempeñan una actividad específica en cada área.
- Retención del Personal: Proceso que implica mantener a los empleados eficientes en una organización.
- Selección: Proceso de elección de los mejores candidatos a un determinado puesto de trabajo.
- Talento: Cualidades diferenciadoras de una persona
- Toma de decisiones: Proceso que consiste en la elección de una alternativa entre varias con el propósito de resolver un problema

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano.
- La gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano.
- La gestión del talento humano influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VI: Gestión del Talento Humano		-Planificación del recurso humano	-Análisis de riesgos - Recursos asignados -Reclutamiento
Definición Conceptual: Chiavenato (2009), menciona que es el conjunto de procesos de planificación, integración y desarrollo del talento humano con el objetivo de que la organización logre sus objetivos.	La organización debe responder a sus recursos humanos desde su planificación, integración y su desarrollo del recurso humano.	-Integración del recurso humano -Desarrollo del recurso humano	-Selección -Inducción -Capacitación -Desarrollo personal
VD: Toma de decisiones		-Definición y análisis del problema	-Definición del problema
Definición Conceptual: Se define formalmente como el proceso de identificar y resolver problemas desde la definición y análisis del problema, determinación y selección de alternativas y finalmente la implantación y evaluación. (Almaraz, 2007, p.25)	Entendido en el proceso de definición, análisis, selección e implantación de la decisión más conveniente.	-Determinación y selección de alternativas -Implantación y evaluación	-Plantear Alternativas -Elección de alternativa -Actividades de seguimiento

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Capítulo III Metodología

3.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación

La investigación planteada es de tipo aplicada, dado que se pretende ampliar la información, buscando dar alternativas de gestión a un determinado problema.

Nivel de investigación

Es una investigación con un nivel descriptivo, recolectando la opinión de la muestra con el propósito de observar su comportamiento. Asimismo, trató de buscar determinadas causas a los eventos estableciendo relaciones de causalidad. Así tenemos, que a través de las hipótesis planteadas se buscó explicar esa relación que pueda existir entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones.

Diseño

Es una investigación no experimental, observándose los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Esto nos señala que el investigador no altera el objeto de investigación.

Enfoque

Se establece un enfoque cuantitativo, a la utilización de herramientas de análisis estadístico y matemático para describir, explicar y predecir el comportamiento de las variables mediante datos numéricos. Si consideramos que no hay seguimiento en el tiempo tenemos que es un estudio transversal.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población de la investigación está compuesta por todas las personas que participan como talento humano en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar que tienen la característica para ser estudiada y cuantificada. La población está compuesta por 87 personas.

Tabla 2.

Población

Personal Municipales	Encargado	Personal	Total
01 Alcaldía	1		1
02 Gerencia Municipal	1	2	3
División de Maquinaria Pesada y Maestranza	1	2	3
03 Órgano de Control Institucional	1	3	4
04 Procuraduría Pública Municipal	1	1	2
05 Oficina de Asesoría Jurídica	1	2	3
06 Oficina de Planeamiento, Racionalización y Presupuesto	1	1	2
Área de Presupuesto y Racionamiento	1	2	3
Área de Estadística e Informática	1	2	3
Oficina de Programación e Inversiones OPI	1	1	2
07 Oficina de Secretaría General	1	1	2
Oficina de trámite documentario	1	1	2
Área de Relaciones Públicas e Imagen Institucional	1	1	2
Oficina de Registro Civil	1	3	4
Archivo Central	1	1	2
08 Oficina General de Administración y Finanzas	1	1	2
Área de Recursos Humanos	1	2	3
Área de Logística	1	2	3
Unidad de Almacén y Control	1	1	2
Área de Contabilidad	1	3	4
Área de Tesorería y Caja	1	3	4
Área de Administración Tributaria	1	2	3
09 Gerencia de Desarrollo Económico y Social	1	2	3
División de Programas Sociales	1	1	2
Desarrollo Social	1		1
- CIAM		1	1
- DEMUNA		1	1
- OMAPED		1	1
- Programa Vaso De Leche		1	1
- SISFOH		1	1
10 Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	1		1
Área de Estudios y Liquidaciones	1	1	2
Área de Ejecución y Supervisión de Obras	1	1	2

Área de Catastro, Control Urbano y Defensa Civil	1	1	2
Unidad Formuladora	1	1	2
11 Gerencia Turística	1	1	2
Área de Educación Cultura y Deportes	1	2	3
División de Asistencia Turística	1	2	3
	33	54	87

Nota. Fuente: Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar

3.2.2. Muestra

Inclusión: para nuestra investigación se incluyeron a las personas que desarrollan sus actividades en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar. Para definir el tamaño de la muestra se utiliza el muestreo proporcional:

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2 (N - 1) + (p.q)Z^2}$$

Donde:

- 1°. n es el tamaño de la muestra
- 2°. p y q la probabilidad de estar o no incluidos en la muestra, estableciéndose en 50% cada uno.
- 3°. EE es el nivel de error del 0.05, por lo tanto, el valor Z de la curva normal es 1.96.
- 4°. La población es 87 trabajadores.
- 5°. El error estándar estimación es 0.05

Reemplazando, se tiene que $n = 71$

Por lo tanto, se realizó un muestreo sobre 71 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica de la observación no participativa.

Entrevistas. Se utilizó un cuestionario para realizar el registro de las opiniones de los entrevistados y sacar conclusiones referentes a las variables de estudio.

Análisis documental. Técnica que nos permitió analizar las normas, información bibliográfica y otros aspectos relacionados con la investigación.

Cuestionario de encuesta. Es el instrumento debidamente diseñado se aplicará para realizar la encuesta, para medir las variables es el cuestionario que se muestra en el anexo 1.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Codificación de los datos. Fue necesario codificar los datos, tomando como base los 71 cuestionarios para la evaluación de las variables.

Se formuló la base de datos y su posterior procesamiento. Se empleó el software de la computadora personal como la hoja electrónica office-Excel para Windows. Los análisis estadísticos se tienen como base un nivel de significancia de 0.05 y se calcularon algunos indicadores:

- Medidores de tendencia y de variabilidad.
- Estadística inferencial y utilización de prueba no paramétrica la Chi-cuadrada.
- Prueba de correlación, para analizar la relación entre variables.

Capítulo IV Resultados

4.1. Análisis de resultados

1. ¿La municipalidad realiza el análisis de puestos adecuados de acuerdo con las necesidades?

Tabla 3.

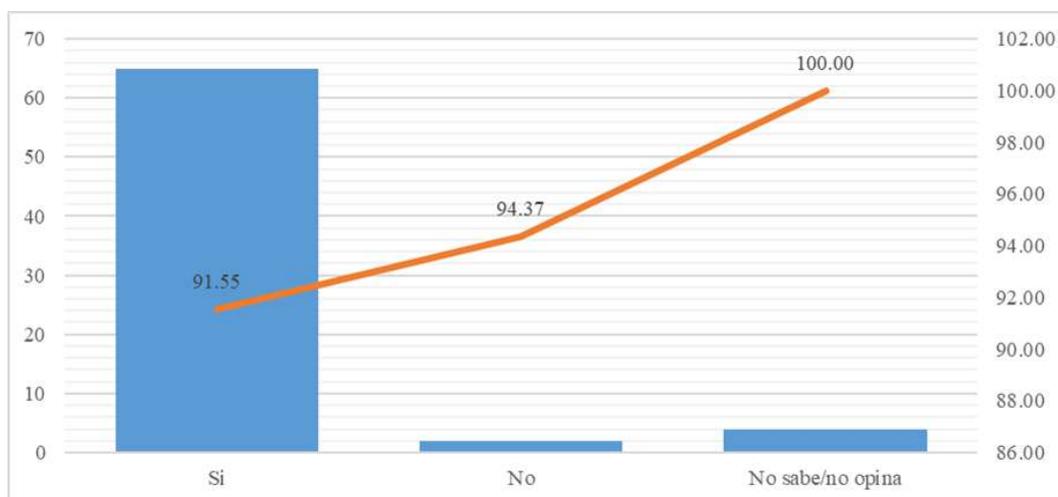
Realización del análisis de puestos

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	65	65	0.9155	0.9155	91.55	91.55
No	2	67	0.0282	0.9437	2.82	94.37
No sabe/no opina	4	71	0.0563	1.0000	5.63	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 1.

Realización del análisis de puestos



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 1: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 91.55% señalan que la municipalidad realiza el análisis de puestos adecuados de acuerdo con las necesidades, el 5.63 no sabe/no opinan y el 2.82% no lo realizan.

2. ¿Los requisitos de los puestos de trabajo están descrito de forma adecuada en el MOF y ROF de la municipalidad?

Tabla 4.

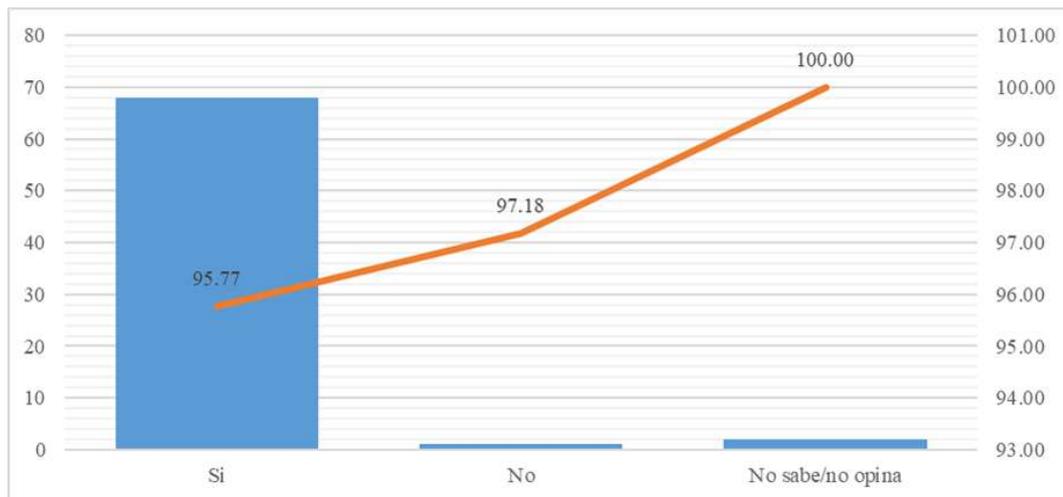
Definición de puestos en el MOF y ROF

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	68	68	0.9577	0.9577	95.77	95.77
No	1	69	0.0141	0.9718	1.41	97.18
No sabe/no opina	2	71	0.0282	1.0000	2.82	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 2.

Definición de puestos en el MOF y ROF



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 2: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 95.77% señala que los requisitos de los puestos de trabajo están descritos de forma adecuada en el MOF y ROF de la municipalidad, el 2.82% no sabe/no opinan, y el 1.41% señalan que no están descrito.

3. ¿La asignación de los recursos con relación a la contratación son los adecuados?

Tabla 5.

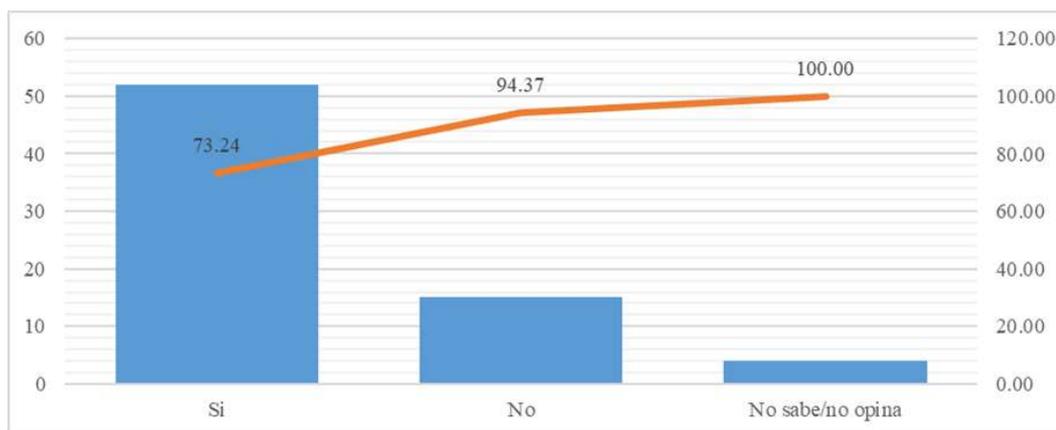
De la asignación de recursos en el proceso de contrataciones

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	52	52	0.7324	0.7324	73.24	73.24
No	15	67	0.2113	0.9437	21.13	94.37
No sabe/no opina	4	71	0.0563	1.0000	5.63	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 3.

De la asignación de recursos en el proceso de contrataciones



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 3: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 73.24% señalan que la asignación de los recursos con relación a la contratación son los adecuados, el 21.13% señalan que no lo son y el 5.63% no sabe/no opinan.

4. ¿La municipalidad convoca de manera adecuada para el reclutamiento de personal?

Tabla 6.

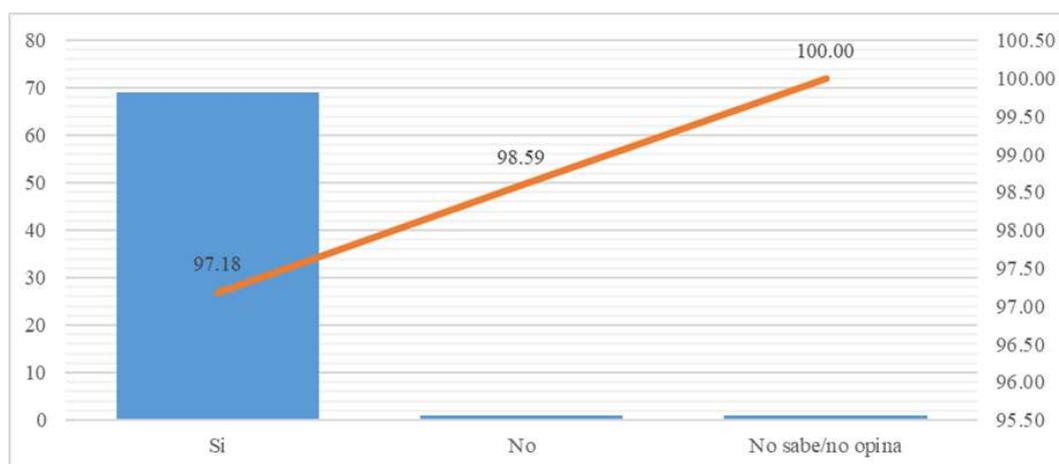
De la convocatoria para el reclutamiento de personal

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	69	69	0.9718	0.9718	97.18	97.18
No	1	70	0.0141	0.9859	1.41	98.59
No sabe/no opina	1	71	0.0141	1.0000	1.41	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 4.

De la convocatoria para el reclutamiento de personal



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 4: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 97.18% señalan que la municipalidad convoca de manera adecuada para el reclutamiento de personal, el 1.41% señalan que no lo son o no saben/no opinan.

5. ¿Las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas?

Tabla 7.

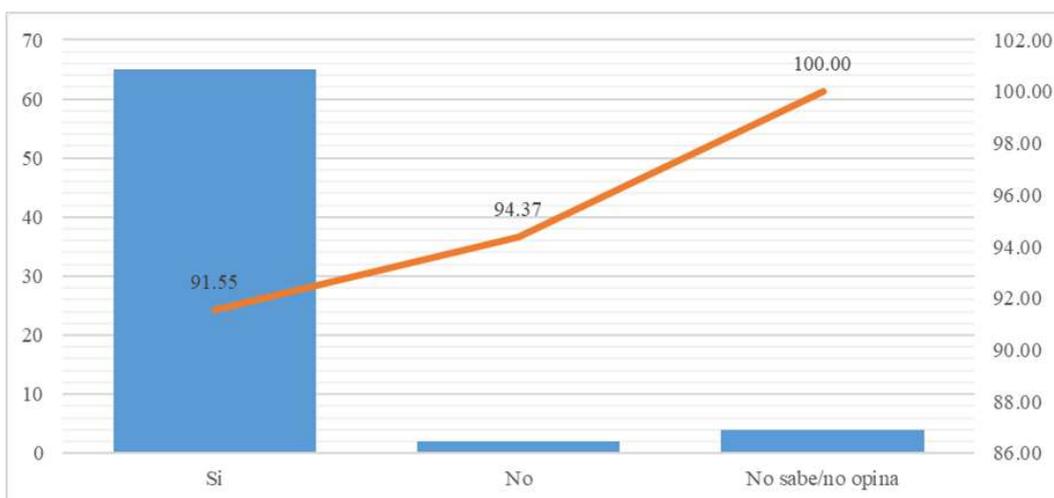
De las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	65	65	0.9155	0.9155	91.55	91.55
No	2	67	0.0282	0.9437	2.82	94.37
No sabe/no opina	4	71	0.0563	1.0000	5.63	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 5.

De las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 5: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 91.55% señalan que las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas, el 5.63% no saben/no opinan, y el 2.82% no lo son.

6. ¿Los colaboradores seleccionados pasan por el proceso de inducción al cargo?

Tabla 8.

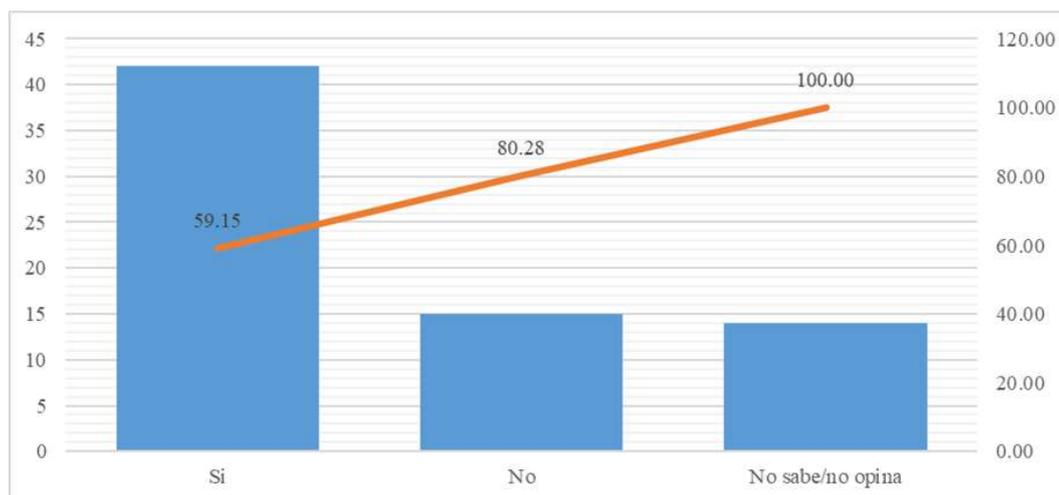
Del proceso de inducción al cargo

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	42	42	0.5915	0.5915	59.15	59.15
No	15	57	0.2113	0.8028	21.13	80.28
No sabe/no opina	14	71	0.1972	1.0000	19.72	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 6.

Del proceso de inducción al cargo



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 6: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 59.15% señalan que los colaboradores seleccionados pasan por el proceso de inducción al cargo, el 21.13% señalan que no, y el 19.72% no sabe/no opinan.

7. ¿La municipalidad planifica programas de capacitación para sus colaboradores?

Tabla 9.

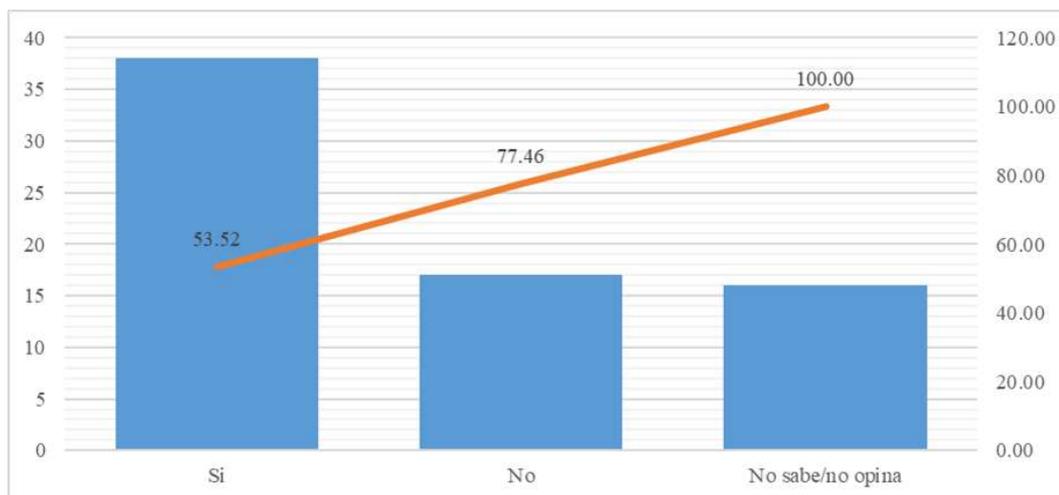
De la planificación de programas de capacitación para sus colaboradores

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	38	38	0.5352	0.5352	53.52	53.52
No	17	55	0.2394	0.7746	23.94	77.46
No sabe/no opina	16	71	0.2254	1.0000	22.54	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 7.

De la planificación de programas de capacitación para sus colaboradores



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 7: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 53.52% señalan que la municipalidad planifica programas de capacitación para sus colaboradores, 23.94% señalan que no lo hacen y el 22.54% no sabe/no opinan.

8. ¿La municipalidad brinda programas de desarrollo personal para los colaboradores?

Tabla 10.

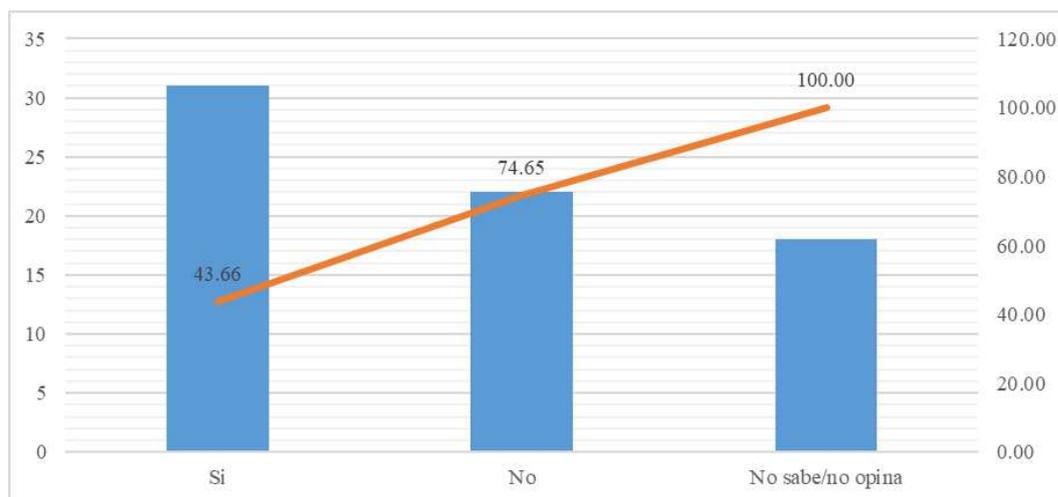
De los programas de desarrollo personal para los colaboradores

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	31	31	0.4366	0.4366	43.66	43.66
No	22	53	0.3099	0.7465	30.99	74.65
No sabe/no opina	18	71	0.2535	1.0000	25.35	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 8.

Diferenciación entre



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 8: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 43.66% señala que la municipalidad brinda programas de desarrollo personal para los colaboradores, el 30.99% señalan que no lo hacen, y el 25.35% no sabe/no opinan.

9. ¿Se aplican procesos para definir los problemas que se presentan en la municipalidad?

Tabla 11.

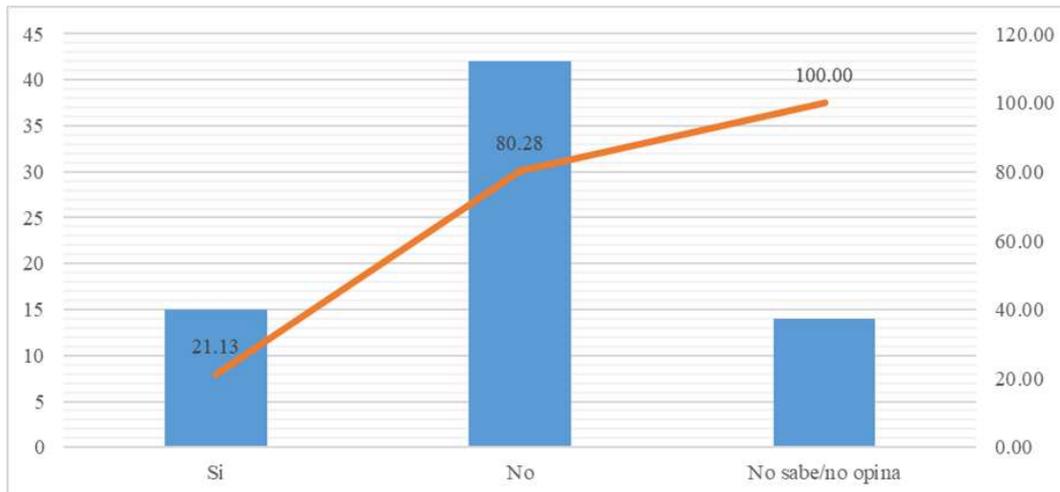
Aplican procesos para definir los problemas que se presentan

Ción	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	15	15	0.2113	0.2113	21.13	21.13
No	42	57	0.5915	0.8028	59.15	80.28
No sabe/no opina	14	71	0.1972	1.0000	19.72	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 9.

Aplican procesos para definir los problemas que se presentan



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 9: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 59.15% señalan que no se aplican procesos para definir los problemas que se presentan en la municipalidad, el 21.13% señalan que si lo hacen y el 19.72% no sabe/no opinan.

10. ¿Se determinan alternativas de solución para tratar cualquier problema?

Tabla 12.

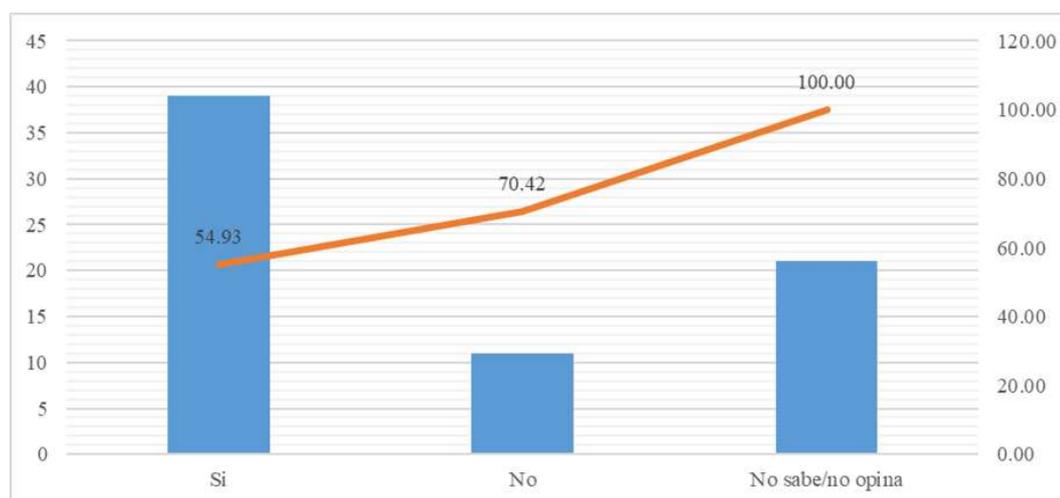
Determinación de alternativas de solución para tratar cualquier problema

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Si	39	39	0.5493	0.5493	54.93	54.93
No	11	50	0.1549	0.7042	15.49	70.42
No sabe/no opina	21	71	0.2958	1.0000	29.58	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 10.

Determinación de alternativas de solución para tratar cualquier problema



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 10: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 54.93% señalan que se determinan alternativas de solución para tratar cualquier problema, el 29.58% no sabe/no opinan, y el 15.49% señalan que no lo hacen.

11. ¿Considera que la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones?

Tabla 13.

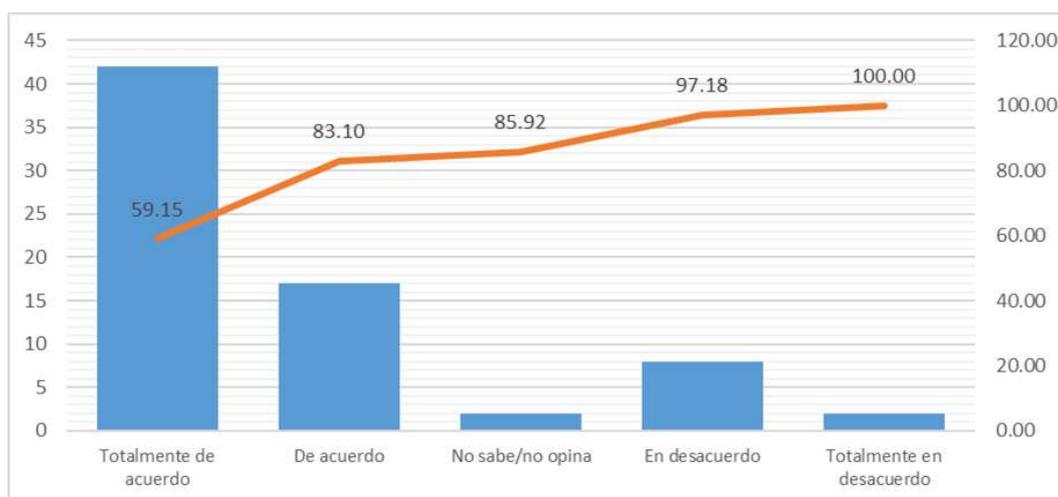
Influencia de la gestión del talento humano en la toma de decisiones

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Totalmente de acuerdo	42	42	0.5915	0.5915	59.15	59.15
De acuerdo	17	59	0.2394	0.8310	23.94	83.10
No sabe/no opina	2	61	0.0282	0.8592	2.82	85.92
En desacuerdo	8	69	0.1127	0.9718	11.27	97.18
Totalmente en desacuerdo	2	71	0.0282	1.0000	2.82	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 11.

Influencia de la gestión del talento humano en la toma de decisiones



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 11: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 59.15% señalan estar totalmente de acuerdo al considerar que la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones, el 23.94% están de acuerdo, el 11.27% señalan estar en desacuerdo, y el 2.82% señalan estar totalmente en desacuerdo o no sabe/no opinan.

12. ¿Considera que la planificación del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad?

Tabla 14.

La planificación del recurso humano y la toma de decisiones

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Totalmente de acuerdo	22	22	0.3099	0.3099	30.99	30.99
De acuerdo	41	63	0.5775	0.8873	57.75	88.73
No sabe/no opina	1	64	0.0141	0.9014	1.41	90.14
En desacuerdo	6	70	0.0845	0.9859	8.45	98.59
Totalmente en desacuerdo	1	71	0.0141	1.0000	1.41	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 12.

La planificación del recurso humano y la toma de decisiones



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 12: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 57.75% señalan estar de acuerdo al considerar que la planificación del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad, el 30.99% están totalmente de acuerdo, el 8.45% señalan estar en desacuerdo, y el 1.41% señalan estar totalmente en desacuerdo o no sabe/no opinan.

13. ¿Considera que la integración del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad?

Tabla 15.

La integración del recurso humano en la toma de decisiones

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Totalmente de acuerdo	29	29	0.4085	0.4085	40.85	40.85
De acuerdo	33	62	0.4648	0.8732	46.48	87.32
No sabe/no opina	1	63	0.0141	0.8873	1.41	88.73
En desacuerdo	6	69	0.0845	0.9718	8.45	97.18
Totalmente en desacuerdo	2	71	0.0282	1.0000	2.82	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 13.

La integración del recurso humano en la toma de decisiones



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 13: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 46.48% señalan estar de acuerdo al considerar que la integración del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad, el 40.85% están totalmente de acuerdo, 8.45% señalan estar en desacuerdo, el 2.82% señalan estar totalmente en desacuerdo y el 1.41% o no sabe/no opinan.

14. ¿Considera que el desarrollo del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad?

Tabla 16.

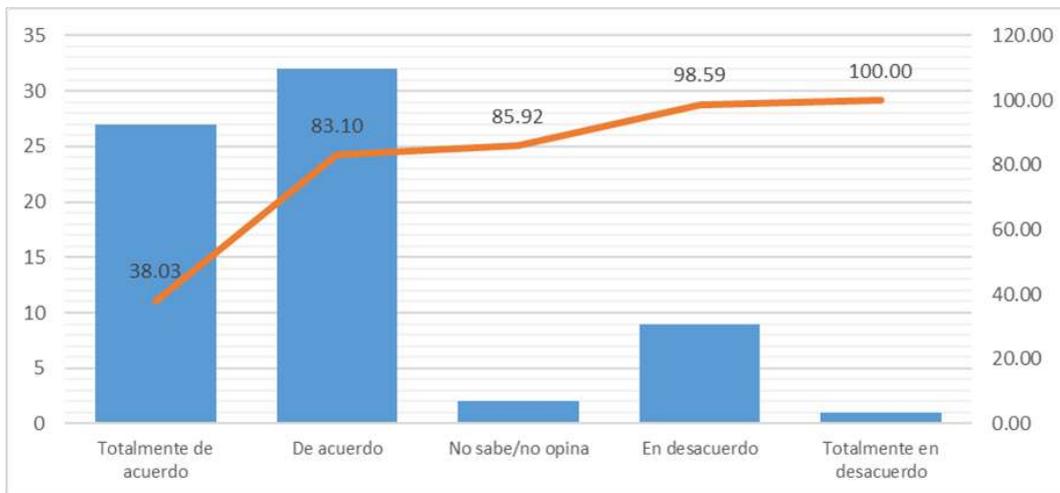
Desarrollo del recurso humano y la toma de decisiones

	fr.absoluta	fr.abs.Acum.	fr.relativa	fr.rel.Acum.	fr.rel.(%)	fr.rel.(%) Acum.
Totalmente de acuerdo	27	27	0.3803	0.3803	38.03	38.03
De acuerdo	32	59	0.4507	0.8310	45.07	83.10
No sabe/no opina	2	61	0.0282	0.8592	2.82	85.92
En desacuerdo	9	70	0.1268	0.9859	12.68	98.59
Totalmente en desacuerdo	1	71	0.0141	1.0000	1.41	100.00
TOTAL	71		1.0000		100.00	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 14.

Desarrollo del recurso humano y la toma de decisiones



Nota. Fuente: Elaboración propia

Resultado 14: podemos apreciar de la tabulación realizada, el 45.07% señalan estar de acuerdo al considerar que el desarrollo del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad, el 38.03% están totalmente de acuerdo, 12.68% señalan estar en desacuerdo, y el 2.82% no saben/no opinan, y el 1.41% señalan estar totalmente en desacuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Visto el análisis estadístico y las variables de trabajo, se utilizó una distribución no paramétrica, como es la Chi Cuadrada para el proceso de contrastación de las hipótesis.

Contrastación de hipótesis principal

H0: La gestión del talento humano no influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

Ha: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

Tabla 17.

Contrastación de hipótesis principal

RESPUESTAS	f.obs.	%	f.esp.	χ^2 ChiCuadrada
Totalmente de acuerdo	42	40	28.4	6.51
De acuerdo	17	30	21.3	0.87
No sabe/no opina	2	5	3.55	0.68
En desacuerdo	8	15	10.65	0.66
Totalmente en desacuerdo	2	10	7.1	3.66
	71	100	71	12.38

Para:

Nivel de significancia	0.05
Grados de libertad	4
ChiCuadrada	9.49
Correlación	0.94

Contraste: con $(5-1=)$ 4 grados de libertad y un nivel de significancia del 95% el valor teórico es 9.49. El cálculo de la χ^2 ChiCuadrada práctico se tiene 12.38, luego podemos concluir que las dos variables están asociadas teniendo un fuerte factor de correlación (0.94), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la Ha, quedando confirmada nuestra hipótesis principal: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: La gestión del talento humano no influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano.

Ha: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano.

Tabla 18.

Contrastación de hipótesis específica 1

RESPUESTAS	f.obs.	%	f.esp.	ChiCuadrada
Totalmente de acuerdo	22	40	28.4	1.44
De acuerdo	41	30	21.3	18.22
No sabe/no opina	1	5	3.55	1.83
En desacuerdo	6	15	10.65	2.03
Totalmente en desacuerdo	1	10	7.1	5.24
	71	100	71	28.77

Para:

Nivel de significancia	0.05
Grados de libertad	4
ChiCuadrada	9.49
Correlacion	0.79

Contraste: con $(5-1=)$ 4 grados de libertad y un nivel de significancia del 95% el valor teórico es 9.49. El cálculo de la χ^2 ChiCuadrada práctico se tiene 28.77, luego podemos concluir que las dos variables están asociadas teniendo un significativo factor de correlación (0.79), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la Ha, quedando confirmada nuestra hipótesis principal: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano.

Contrastación de hipótesis específico 2

H0: La gestión del talento humano no influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano.

Ha: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano.

Tabla 19.

Contrastación de hipótesis específica 2

RESPUESTAS	f.obs.	%	f.esp.	ChiCuadrada
Totalmente de acuerdo	29	40	28.4	0.01
De acuerdo	33	30	21.3	6.43
No sabe/no opina	1	5	3.55	1.83
En desacuerdo	6	15	10.65	2.03
Totalmente en desacuerdo	2	10	7.1	3.66
	71	100	71	13.96

Para:

Nivel de significancia	0.05
Grados de libertad	4
ChiCuadrada	9.49
Correlacion	0.93

Contraste: con $(5-1=)$ 4 grados de libertad y un nivel de significancia del 95% el valor teórico es 9.49. El cálculo de la χ^2 ChiCuadrada práctico se tiene 13.96, luego podemos concluir que las dos variables están asociadas teniendo un fuerte factor de correlación (0.93), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la Ha, quedando confirmada nuestra hipótesis principal: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: La gestión del talento humano no influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano.

Ha: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano.

Tabla 20.

Contrastación de hipótesis específica 3

RESPUESTAS	f.obs.	%	f.esp.	ChiCuadrada
Totalmente de acuerdo	27	40	28.4	0.07
De acuerdo	32	30	21.3	5.38
No sabe/no opina	2	5	3.55	0.68
En desacuerdo	9	15	10.65	0.26
Totalmente en desacuerdo	1	10	7.1	5.24
	71	100	71	11.62

Para:

Nivel de significancia	0.05
Grados de libertad	4
ChiCuadrada	9.49
Correlacion	0.92

Contraste: con $(5-1=)$ 4 grados de libertad y un nivel de significancia del 95% el valor teórico es 9.49. El cálculo de la χ^2 ChiCuadrada práctico se tiene 11.62, luego podemos concluir que las dos variables están asociadas teniendo un fuerte factor de correlación (0.92), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la Ha, quedando confirmada nuestra hipótesis principal: La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano.

Capítulo V Discusiones

5.1. Discusión de resultados

Principales hallazgos relevantes

- el 91.55% señalan que la municipalidad realiza el análisis de puestos adecuados de acuerdo con las necesidades;
- el 95.77% señala que los requisitos de los puestos de trabajo están descritos de forma adecuada en el MOF y ROF de la municipalidad;
- el 73.24% señalan que la asignación de los recursos con relación a la contratación son los adecuados;
- el 97.18% señalan que la municipalidad convoca de manera adecuada para el reclutamiento de personal;
- el 91.55% señalan que las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas;
- el 59.15% señalan que los colaboradores seleccionados pasan por el proceso de inducción al cargo;
- el 53.52% señalan que la municipalidad planifica programas de capacitación para sus colaboradores;
- el 43.66% señala que la municipalidad brinda programas de desarrollo personal para los colaboradores;
- el 59.15% señalan que no se aplican procesos para definir los problemas que se presentan en la municipalidad;
- el 54.93% señalan que se determinan alternativas de solución para tratar cualquier problema.

Limitaciones del estudio

- 1°. El tamaño de muestra es asequible para el monitoreo de los datos, en algunos casos aislados se tuvo que generar aleatoriamente un reemplazo para poder alcanzar la opinión del mínimo tamaño de muestra establecido.
- 2°. Para la fase de campo, se comprometió a todos los involucrados que den sus respuestas, en cualesquiera de las opciones que se registren y evitar opiniones incompletas, no omitiendo ninguna. Esta recomendación fue realizada a los encuestados seleccionados aleatoriamente, ya que el modelo estadístico no corrige ninguna de esas limitaciones.
- 3°. A pesar de que la relación entre las variables de gestión del talento humano y la toma de decisiones resulta obvia, debemos de entender que en investigación todo tiene que ser demostrado y nunca suponer por más obvio que resulten las variables analizadas, ya que los ambientes e que se desarrollan son totalmente diferentes.

Relación de los resultados con las conclusiones de otras investigaciones.

Basado en los antecedentes identificados a las siguientes relaciones:

- Con (Chicaiza, 2022), donde se analizó la gestión del talento humano y la calidad del servicio, se concluye que si bien la empresa no tiene un modelo de gestión de los recursos humanos, la municipalidad respeta las actividades de selección, inducción, desarrollo del personal, capacitación y evaluación que conduzca al logro de los objetivos empresariales. Por otra parte, coincidamos que la gestión del talento humano constituye un factor importante y crítico, permitiendo obtener ventajas competitivas.
- En el caso de (Estupiñan, 2019) evaluó la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal, su calidad laboral, concluyendo en una relación estrecha entre ellas. Si le adicionamos el trabajo en equipo que son actividades humanas y reflejando el conocimiento de información para tomar decisiones, todas son importantes para las actividades empresariales.

- En este contexto para (Espinoza y Montalvo, 2021) analiza la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, existiendo una influencia y dependencia entre las variables de la investigación. Esto nos permite tener un acto de coherencia con el proceso de toma de decisiones.
- Esta investigación de (Santos, 2017) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones se observó la alta correlación entre la variable, corroborando nuestra investigación, pero en otro tipo de ambiente.
- Para (Leiva, 2021), su objetivo fue determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores, determinándose la existencia de una incidencia directa y moderada entre las variables. Sin embargo, hay que tener en consideración la independencia de sus variables identificado por el coeficiente correlacional de un valor de 0.449, repercutiendo negativamente en sus resultados.
- Para (Romero, 2018), trata de proponer estrategias de gestión de talento humano con la finalidad incrementar el rendimiento de los trabajadores. Propuesta directamente relacionada con los anteriores estudios.
- Otro estudio de (Rosas, 2018) trata de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal, en la cual comparativamente podemos tener moderadas similitudes para el contexto.
- Para (Ordoñez, 2020) tuvo como resultados que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social, en relación a las fases administrativa, desarrollo, gestión estrategias y toma de decisiones, confirmando algunos aspectos principales de nuestro estudio.

Aplicaciones e implicaciones de los resultados obtenidos.

La calidad del servicio público en las municipalidades es fundamental dado que generan confianza y fortalece mejores relaciones con los vecinos, promoviendo un desarrollo sostenible en el tiempo, pero sobre todo equitativo con la sociedad.

Si consideramos a la toma de decisiones como un proceso ordenado, se ejecuta en función al conocimiento y análisis de la información que generan estas, tendrán un soporte mucho más sólido para el logro de objetivos y metas municipales.

De todo lo evaluado debemos de establecer también como resultados válidos, que puede ser ampliada y proyectada de sus conclusiones y recomendaciones a todo tipo de municipalidades que tengan como espíritu de trabajo el poder gestionar el talento humano, pero a la vez como factor influyente en la toma de decisiones.

Otras investigaciones necesarias.

Para la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar este tipo de aporte son importantes, por lo tanto, se sugiere que se deben desarrollar otras investigaciones orientadas al manejo del recurso más importante que es el talento humano. Todos los trabajadores pueden aportar en la medida que se le capacite y se sepa cuales son sus fortalezas y debilidades para evaluar y presentar mejores técnicas y estrategias de desarrollo institucional

Conclusión final

Para el trabajo desarrollado es importante llegar a una conclusión final, dando a conocer la importancia que tiene la gestión del talento humano como recurso más importante de cualquier institución y su influencia que se tiene en el proceso general de la toma de decisiones, pero dado lo particular en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, toma mayor importancia y un singular efecto sobre sus logros de objetivos y metas.

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

- La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.
- La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la planificación del recurso humano.
- La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto a la integración del recurso humano.
- La gestión del talento humano si influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, respecto al desarrollo del recurso humano.

6.2. Recomendaciones

- En esta etapa de pos pandemia se vive en un mundo de cambios exponenciales desde las estructurales, económicas, sociales e incluso culturales. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, el replanteamiento de las formas de gestionar las instituciones públicas donde la complejidad de estas y su nueva realidad, orienten esfuerzos hacia la competitividad y la mejora continua de sus actividades, orientada el manejo de la toma de decisiones utilizando información precisa oportuna y significativa en un ambiente de inteligencia artificial.
- Se recomienda la formulación del plan estratégico con propuestas que mejoren la gestión del talento humano, pero con un buen sistema de comunicación interna con el propósito de una mejor toma de decisiones basado en una ágil la información, con seguimientos permanentes para una retroalimentación y realizar acciones de correctivas.

- A los líderes institucionales se les recomienda que deben manejarse en forma integral, accesible y con organizaciones más horizontales, donde se manejen los principios éticos y morales de equidad y de justicia social. Bajo este contexto sirve fortalecer a la gestión del talento humano para mejorar su desempeño que tiene una incidencia directa en la eficiencia y eficacia institucional de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.
- Recomendar los programas de inducción y capacitación del talento humano de las políticas y estrategias tendientes a su desarrollo para mejorar su desenvolvimiento y su progreso permanente.

Capítulo VII Referencias

7.1. Fuentes documentales

Chicaiza, (2022). *La gestión del talento humano y la calidad del servicio en la empresa Plastifull* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Espinoza y Montalvo (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII-sede Huancayo en tiempos covid* (Tesis de maestría.) Universidad Continental, Huancayo

Estupiñán, (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipalidad del Cantón Muisne, periodo 2014* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad católica del Ecuador.

Guerrero, (2020). *Propuesta de un modelo de gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión del talento humano a las instituciones públicas para la dirección de control del servicio público del ministerio de trabajo* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.

Leiva, (2021). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.

Ordoñez, (2021). *Gestión del talento humano y la responsabilidad social en la gerencia publica del gobierno regional de Huancavelica* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Huancavelica.

Romero, (2019). *Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la ugel Tahuamanu del distrito de Iberia-Madre de Dios, 2018* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

Rosas, A. (2006). *Gestión del talento humano y motivación laboral: Caso gobierno regional Pasco-2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco.

Santos, (2017). *Gestión del talento humano y la toma de decisiones en el departamento de imágenes del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

5.2. Fuentes bibliográficas

Alles, (2009). *Diccionario de competencias: 60 competencias más utilizadas*. Editorial Gramca.

Chiavenato, (2009). *Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.

Cuestas, A. (2002). *Gestión del conocimiento, análisis y proyección de los recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.

García, J. (2007). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Thomson Editores.

Múnich (2010). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación

Stoner, Freeman, Edward. (2009). *Administración*. Prentice -Hall Hispanoamérica S.A

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Instituto de investigación (IDI).

5.3. Fuentes hemerográficas

5.4. Fuentes electrónicas

Almaraz, I. (2007). *Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las organizaciones*. Querétaro: Universidad Autónoma de

Querétaro.

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y

Anexo 01
Instrumento para la toma de datos

1. ¿La municipalidad realiza el análisis de puestos adecuados de acuerdo con las necesidades?
Si () No () No sabe/no opina ()
2. ¿Los requisitos de los puestos de trabajo están descrito de forma adecuada en el MOF y ROF de la municipalidad?
Si () No () No sabe/no opina ()
3. ¿La asignación de los recursos con relación a la contratación son los adecuados?
Si () No () No sabe/no opina ()
4. ¿La municipalidad convoca de manera adecuada para el reclutamiento de personal?
Si () No () No sabe/no opina ()
5. ¿Las pruebas de selección del personal son oportunas y adecuadas?
Si () No () No sabe/no opina ()
6. ¿Los colaboradores seleccionados pasan por el proceso de inducción al cargo?
Si () No () No sabe/no opina ()
7. ¿La municipalidad planifica programas de capacitación para sus colaboradores?
Si () No () No sabe/no opina ()
8. ¿La municipalidad brinda programas de desarrollo personal para los colaboradores?
Si () No () No sabe/no opina ()
9. ¿Se aplican procesos para definir los problemas que se presentan en la municipalidad?
Si () No () No sabe/no opina ()
10. ¿Se determinan alternativas de solución para tratar cualquier problema?
Si () No () No sabe/no opina ()
11. ¿Considera que la gestión del talento humano influye en la toma de decisiones?
Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

No sabe/no opina ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

12. ¿Considera que la planificación del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

No sabe/no opina ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

13. ¿Considera que la integración del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

No sabe/no opina ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

14. ¿Considera que el desarrollo del recurso humano influye en la toma de decisiones en la municipalidad?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

No sabe/no opina ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

M(a). NIDIA ELENA ROMERO HERBOZO
ASESOR (A)

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
SECRETARIO

M(o). WILMER HUERTA HIDALGO
VOCAL