



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS EN LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DE UCAYALI
EN EL AÑO 2020**

PRESENTADO POR

Magister: MARILÚ ÁVILA VÁSQUEZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACION**

PUCALLPA - PERU

2021



**VICE RECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS EN LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DE UCAYALI
EN EL AÑO 2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO-
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO
SOCIOECONÓMICO**

ASESOR

Doctor: Carlos Alfonso Monja Manosalva

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza de seguir desarrollándome, a mis padres por su comprensión y motivación a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, que siempre me brindaron
apoyaron en forma ininterrumpida.

RECONOCIMIENTO

A mis docentes, los cuales me impulsaron y me guiaron a culminar los estudios.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RECONOCIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
RESUMO.....	XIII
INTRODUCCION	XIV
1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2 Delimitación de la investigación	18
1.2.1 Delimitación espacial.....	18
1.2.2 Delimitación social.....	19
1.2.3 Delimitación temporal.....	19
1.2.4 Delimitación conceptual	19
1.3 Problema de la investigación	19
1.3.1 Problema principal.....	19
1.3.2 Problemas específicos	19
1.4 Objetivos de la Investigación:.....	20
1.4.1 Objetivo General	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20
1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:.....	20
1.5.1 Justificación	20
1.5.2 Importancia.....	22
1.6 Factibilidad de la investigación	23
1.7 Limitaciones del estudio	23
2 CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	24
2.1 Fundamentación Ontológica.....	24
3 CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	26
3.1 Antecedentes del Problema.....	26
3.1.1 Antecedentes Internacionales	26

3.1.2	Antecedentes Nacionales	29
3.2	Bases Teóricas o Científicas	31
3.2.1	Gestión del Talento Humano	31
3.2.2	Contratación administrativa	34
3.2.3	Definición	34
3.2.4	Régimen laboral según nuestra constitución	35
3.2.5	Clasificación según el régimen laboral	35
3.2.6	Dimensiones	36
3.3	Definición de términos Básicos	37
4	CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
4.1	Hipótesis general	40
4.2	Hipótesis Específicos	40
4.3	Definición conceptual y operacional de las variables	40
4.3.1	Variable 1	40
4.3.2	Variable 2	41
4.4	Operacionalización de las variables	42
5	CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
5.1	Enfoque, Tipo y nivel de Investigación	44
5.1.1	Enfoque de Investigación	44
5.1.2	Tipo de Investigación	44
5.1.3	Nivel de Investigación	44
5.2	Diseño y Método de la Investigación	45
5.2.1	Método de Investigación	45
5.2.2	Diseño de Investigación:	45
5.3	Población y muestra de la investigación	46
5.3.1	Población	46
5.3.2	Muestra	47
5.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
5.4.1	Técnicas	47
5.4.2	Instrumentos	47
5.5	Validez y confiabilidad	47
5.6	Procesamiento y análisis de datos	49
5.7	Ética de la Investigación	49

6	CAPÍTULO VI: RESULTADOS	50
6.1	Análisis Descriptivo	50
6.2	Análisis Inferencial	58
7	CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	63
	CONCLUSIONES	65
	RECOMENDACIONES	66
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
	ANEXOS	68
	Anexo N°1: Matriz de consistencia	69
	Anexo N°2: Cuestionario sobre gestión del talento humano y contratación administrativa de servicios	70
	Anexo N°3: Ficha de validación del instrumento	74
	Anexo N°4: Copia de la data procesada	75
	Anexo N°5: Consentimiento informado	83
	Anexo N°6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	84
	Anexo N°7: Declaratoria de autenticidad de tesis	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Gestión del Talento Humano	50
Tabla 2: D1 Planificación	51
Tabla 3: D2 Organización.....	52
Tabla 4: D3 Dirección	53
Tabla 5: Variable Contratación Administrativa.....	54
Tabla 6: D1 Revisión Curricular	55
Tabla 7: D2 Exámen escrito	56
Tabla 8: D3 Entrevista personal	57
Tabla 9: Prueba de Normalidad	58
Tabla 10: Contrastación de Hipótesis General	59
Tabla 11: Contrastación de Hipótesis Especifica 1	60
Tabla 12: Contrastación de Hipótesis Especifica 2	61
Tabla 13: Contrastación de Hipótesis Especifica 3	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Variable Gestión del Talento Humano.....	50
Gráfico 2: D1 Planificación.....	51
Gráfico 3: D2 Organización	52
Gráfico 4: D3 Dirección	53
Gráfico 5: Variable Contratación Administrativa	54
Gráfico 6: D1 Revisión curricular	55
Gráfico 7: D2 Examen escrito	56
Gráfico 8: D3 Entrevista personal	57

RESUMEN

La gestión del talento humano es fundamental en toda organización, ya que de ella depende el alcanzar los objetivos institucionales mediante la conducción eficiente, eficaz y efectiva hacia la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Razón por la cual esta se lleva de una manera planificada, organizada y dirigida alineada a los logros y objetivos de la empresa.

Para ello la gestión de los recursos humanos debe contar mediante la contratación con personal que tenga el perfil adecuado para poder desempeñar las funciones asignadas, si esta no se define de una manera integral, los recursos humanos captados no estarán reclutados en forma óptima para poder cumplir las diferentes actividades y funciones encargadas, no pudiendo desarrollar en forma eficiente su desempeño laboral.

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y la Contratación administrativa de Servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, año 2020.

La metodología fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por el personal de colaboradores que en total fueron 30. La muestra fue censal de 30 colaboradores.

Los resultados de la prueba de normalidad, fueron que los datos fueron no paramétricos, por lo que se empleó el estadístico Rho de Spearman. Se logró determinar según la significancia bilateral 0,481 mayor de $p = 0.05$ lo que nos permitió determinar: La no existencia de una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la contratación de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, en el año 2020. Con un r de 0.134 de nivel bajo.

PALABRAS CLAVE: Gestión del Talento Humano, Contratación administrativa de servicios.

ABSTRACT

The management of human talent is fundamental in any organization, since it depends on it to achieve institutional objectives through efficient, effective and effective management towards the achievement of institutional goals and objectives.

Reason why this is carried out in a planned, organized and directed manner aligned with the achievements and objectives of the company.

For this, human resources management must have personnel with the appropriate profile to perform the assigned functions, if this is not defined in a comprehensive way, the human resources captured will not be recruited in an optimal way to be able to fulfill the different activities and functions in charge, not being able to efficiently develop their work performance.

The objective of this research was to determine the level of relationship between Human Talent Management and Administrative Contracting of Services in the Regional Management of Social Development of Ucayali, year 2020.

The methodology was of a basic type, correlational descriptive level, deductive hypothetical method, non-experimental design. The population was made up of collaborators staff, who in total were 30 The sample was a census of 30 collaborators.

The results of the normality test were that the data were non-parametric, so the Spearman Rho statistic was used. It was possible to determine according to the bilateral significance 0.481 greater than $p = 0.05$, which allowed us to determine: The non-existence of a significant relationship between Human Talent Management and the contracting of services in the Regional Management of Social Development of Ucayali, in the year 2020. With a low level r of 0.134.

KEY WORDS: Human Talent Management, Administrative contracting of services.

RESUMO

A gestão do talento humano é fundamental em qualquer organização, uma vez que depende dela para o alcance dos objetivos institucionais através de uma gestão eficiente, eficaz e eficaz para a concretização dos objetivos e metas institucionais.

Motivo pelo qual é realizado de forma planejada, organizada e direcionada alinhada com as realizações e objetivos da empresa.

Para isso, a gestão de recursos humanos deve ter pessoal com perfil adequado para desempenhar as funções atribuídas, caso não seja definido de forma abrangente, os recursos humanos capturados não serão recrutados de forma ideal para poder cumprir as diferentes atividades e funções responsáveis, não podendo desenvolver com eficácia o seu desempenho laboral.

O objetivo desta pesquisa foi determinar o nível de relação entre Gestão de Talentos Humanos e Contratação Administrativa de Serviços na Gestão Regional de Desenvolvimento Social de Ucayali, ano 2020.

A metodologia foi de tipo básico, nível descritivo correlacional, método hipotético dedutivo, desenho não experimental. A população foi constituída por funcionários, que no total eram 30 colaboradores. A amostra foi um censo de 30 colaboradores.

O resultado do teste de normalidade foi que os dados eram não paramétricos, então a estatística Spearman Rho foi usada. Foi possível determinar de acordo com a significância bilateral 0,481 maior que $p = 0,05$, o que nos permitiu constatar: A inexistência de relação significativa entre a Gestão do Talento Humano e a contratação de serviços na Gestão Regional de Desenvolvimento Social de Ucayali, no ano 2020. Com um nível baixo r de 0,134.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão do Talento Humano, Contratação administrativa de serviços.

INTRODUCCION

Actualmente en toda organización, el recurso más valioso son los recursos humanos o también denominado gestión del talento humano, es aquel que crea valor en los procesos diversos de la producción de bienes y/o servicios, razón por la cual cada vez las organizaciones le prestan la más alta importancia, ya que al contar con talento humano calificado, entrenado y motivado, los objetivos organizacionales se podrán alcanzar y muchas veces ser mejorados.

Asimismo, para que la organización vaya desarrollándose es necesario, ir reclutando nuevos colaboradores, razón por la cual, mediante la contratación de servicios, se deben seleccionar los mismos, captando lo mejor del mercado para poder contar con una organización competitiva que brinde una alta performance, a nivel organizacional y también en la producción de los bienes y/o servicios que oferta. Razón por la cual es relevante realizare esta investigación a fin de determinar la asociación entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali.

La misma que al contar con colaboradores de alta competitividad, los cuales, mediante la contratación selectiva, podrá brindarse una alta calidad de atención a los usuarios, que es la razón de ser de toda institución pública, brindar una atención de calidad.

La investigación se desarrollará en 06 capítulos, las cuales se detallan a continuación:

Capítulo I: Planteamiento del Problema: Donde se realiza la descripción de la realidad problemática, mediante la delimitaciones de la investigación: delimitación espacial, delimitación social, delimitación temporal y delimitación conceptual, el trabajo de investigación está constituido por un problema principal y problemas específicos, conjuntamente del objetivo principal y los objetivos específicos, los cuales se acompañan de la justificación y la importancia del trabajo de investigación, el que a su vez se determina la factibilidad de la investigación y las limitaciones del estudio que se tuvieron que afrontar para el desarrollo de la misma.

Capítulo II: Marco Filosófico: el cual consiste en el conjunto de reflexiones filosóficas en función a la naturaleza del hombre, su rol, importancia y trascendencia en el mundo actual asociado al tema de investigación propuesto.

Capítulo III: Marco Teórico Conceptual: en este capítulo se da a conocer los antecedentes internacionales, antecedentes nacionales, las bases teóricas, la definición de los términos básicos.

Capítulo IV: Hipótesis y Variables: en este capítulo se desarrolla el planteamiento de la hipótesis general, hipótesis específicas, la definición conceptual y operacional de las variables y el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo V: Metodología de la Investigación: en este capítulo se describe el tipo y nivel de investigación, se determina el método de la investigación, el diseño de la investigación, se menciona también la población y muestra por la que estuvo constituida el trabajo de investigación, los cuales son determinados a través del uso de técnicas de recolección de datos, instrumentos de recolección y análisis de datos, validez y confiabilidad del instrumento, procesamiento de análisis de datos y la ética en la investigación.

Capítulo VI: Resultados de la Investigación: en este capítulo se desarrolla la estadística descriptiva e inferencial.

Capítulo VII: Discusión de resultados y finalmente las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

La gestión del talento humano es aquella que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. Los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados. Compañías tan distintas como IBM, Marks & Spencer y McDonalds aplican esta política empresarial, al igual que varias empresas del sector público.

La gestión del talento humano es una cuestión por la que cada vez más organizaciones se preocupan. Y no es para menos, porque la óptima gestión del talento humano puede ser clave para aumentar la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa. Hablamos de un concepto que comenzó a utilizarse en los años 90, pero no es hasta la actualidad cuando empieza a obtener un gran protagonismo, siendo incluso objeto de numerosos estudios y atrayendo a muchos profesionales de Recursos Humanos que comienzan a formarse en la gestión del talento humano para aplicar sus conocimientos en las empresas para las que trabajan. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas.

En Latinoamérica las empresas locales y regionales no han sido inmunes a las fuerzas de la economía mundial, pero han cerrado brechas frente a estándares internacionales. A primera década del siglo XXI ha consolidado la visión empresarial de la logística y la gestión de la cadena de abastecimiento en las firmas regionales. Antes de 1999 existían muy pocas escuelas de formación en temas logísticos, las organizaciones contaban con áreas de ventas y operaciones donde se ejecutaban funciones de gestión de la cadena de abastecimiento sin ningún foco especializado y pocas firmas realmente contaban con un sistema de indicadores de desempeño para hacer seguimiento a la operación logística de propios o terceros. A partir de la Auditoría, las Entidades fiscalizadoras superiores buscan profundizar su contribución a la gestión pública, expandiendo el foco de la labor de auditoría a la identificación de oportunidades de mejora en la eficiencia, eficacia y economía. A medida que aumenta la demanda por parte de las entidades fiscalizadoras superiores de la región de apoyo asistencia técnica y financiera, resulta necesario mejorar el conocimiento de este tipo de auditoría en la región frente a mejores prácticas. La gestión del talento humano y la auditoría están estrechamente ligado debido a que lo segundo permite identificar si las medidas tomadas por la gestión del talento humano tienen resultados, y a su vez determinar donde no se cumple, esto permite que se realicen planes de mejora continua.

La contratación de personal en las instituciones públicas, siempre ha sido el cuello de botella, debido a que no se ha tomado las precauciones legales dentro de la redacción del documento denominado “Contrato de Trabajo”, es por ello que nuestra investigación se basa en realizar estudios relacionados a los procesos de reclutamiento, selección y propuestas de admisión, elaboración de planes de motivación e incentivos, contratación e inducción que se debe llevar a cabo en el momento de requerir un trabajador para cumplir con las necesidades de la empresa.

Hoy en día las empresas para cumplir con sus objetivos, cuentan con planes de negocios anuales, pero para cumplirlos, se debe disponer de verdaderos equipos de trabajo compuestos por los ejecutivos y trabajadores comprometidos que compartan deberes, obligaciones y responsabilidades dentro de la administración de talento humano.

Pero uno de los problemas que siempre se presentan en las instituciones públicas es la falta de colaboradores fieles que sean íntegros y que cumplan sus funciones con un alto espíritu de

responsabilidad, pero para poder reclutar este tipo de personas, es necesario no solamente practicar los procesos de selección existentes; sino llevar a cabo tareas de investigación de las personas que le rodean al aspirante, como son los familiares, quienes los recomiendan y las razones por las cuales han sido despedidos de otros negocios. Este tipo de investigación asegurará contar con un trabajador que en poco tiempo la empresa tendrá que merecerle incentivos económicos por su conducta y cumplimiento del deber encomendado.

En Perú la gestión del talento humano para muchas organizaciones especialmente de gestión pública aun es solo parte de una teoría, si bien en Centro nacional de planificación estratégica, exige que toda organización del estado elabore sus documentos de gestión e incluyan allí la gestión de talento humano, esta gestión no se ve reflejada en la realidad, los trabajadores son la última preocupación de estas instituciones. La municipalidad distrital de Manantay ante esta problemática ha venido implementando políticas de trabajo que buscan gestionar adecuadamente el talento humano, de la mano con la auditora el cual pretende identificar si realmente funciona o no estos cambios.

La gerencia regional de desarrollo social de Ucayali, no es ajeno a esto, existe muchas quejas sobre la calidad de atención recibida por sus trabajadores, también sobre la eficacia y eficiencia al momento de cumplir con las metas y objetivos, por lo que gestionar el talento humano dentro de esta institución es fundamental al momento de realizar un proceso de contrato, esta investigación estudiara esa relación entre ambas variables.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en el ámbito territorial de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, ubicada en distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo y Departamento de Ucayali.

1.2.2 Delimitación social

La unidad de análisis que se estudió fueron los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, conformada por profesionales y colaboradores de diferentes profesiones entre 20 a 64 años.

1.2.3 Delimitación temporal

La elaboración y ejecución de la investigación, se realizó durante los meses de Julio a diciembre 2020.

1.2.4 Delimitación conceptual

Se estudió en base a los fundamentos bibliográficos científicos que se reflejará en el marco teórico y definición conceptual de las variables: Gestión del Talento Humano y Contratación Administrativa y sus respectivas dimensiones.

1.3 Problema de la investigación

1.3.1 Problema principal

¿Qué nivel de relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Qué nivel de relación existe entre la planificación y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?
- ¿Qué nivel de relación existe entre la organización y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?
- ¿Qué nivel de relación existe entre la dirección y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Establecer el nivel de relación entre la planificación y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.
- Especificar el nivel de relación entre la organización y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.
- Precisar el nivel de relación entre la dirección y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:

1.5.1 Justificación

1.5.1.1 Justificación social

El estudio tiene una importancia social, pues los resultados del análisis estadístico del estudio servirán para poder tomar mejores decisiones, respecto a la mejora de la calidad de atención y servicio que se puede brindar, el cual empieza desde la gestión del talento humano al momento de contratar al personal adecuado para que cumpla con las funciones de la manera más eficiente en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali.

Justificación social. ¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?, ¿quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación?, ¿de qué modo? En resumen, ¿qué alcance o proyección social tiene? Hernández, R. (2014).

1.5.1.2 Justificación teórica

La investigación permitió conocer la realidad problemática, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, de la gestión del talento humano y la contratación administrativa, orientado principalmente en una forma organizativa que pueda crear el ambiente adecuado para que las personas, trabajando en equipo, desarrollen la mejor de sus potencialidades.

Se debe de indicar que teorías (administrativas, económicas, contables, de turismo, de ingeniería sustentan la investigación) y cómo aportan a la investigación. Carhuancho, I. (2019)

1.5.1.3 Justificación metodológica

La presente investigación utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de expertos y confiabilidad usando el Alfa de Cron Bach,

con el fin de asegurar que la información tenga un mínimo de margen de error y poder comprobar las hipótesis propuestas.

Es decir, corresponderá indicar las razones por la que optó abordar el estudio bajo el diseño no experimental, experimental, estudio de caso, investigación acción, holística, etc.; así también deberá argumentar si el resultado resuelve algún problema y como se evidenciará. Carhuacho, I. (2019)

1.5.1.4 Justificación practica

Problemática que se vive en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, con las variables de gestión del talento humano y contratación administrativa, proponiendo una experiencia práctica para inspiración de otros investigadores que puedan encontrar en el presente trabajo, un testimonio y caso real de éxito que sirva de punto de partida para nuevas y mejores decisiones en otras instituciones, tengan o no fines lucrativos.

Es decir, se responde a la utilidad de la investigación en el campo empresarial, desde luego está relacionado con la disminución de costos y tiempo, incremento de la rentabilidad, mejora de la calidad de servicios, entre otros. Carhuacho, I. (2019).

1.5.2 Importancia

La presente investigación buscó realizar un análisis de como la gestión del talento humano va a asociarse con los procesos de contratación, ya que a través de este proceso de selección del personal adecuado, para que pueda realizar sus funciones, en cual forma parte de una buena gestión de los recursos humanos y buenas prácticas en administración en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali.

Una investigación llega a ser conveniente por diversos motivos: tal vez ayude a resolver un problema social, a formular una teoría o a generar nuevas inquietudes

de investigación. Lo que algunos consideran relevante para investigar puede no serlo para otros, pues suele diferir la opinión de las personas. Hernández, G. (2014).

1.6 Factibilidad de la investigación

Para este proyecto se contó con un asesor metodológico y asesor para analizar los datos estadísticos y el investigador. El proyecto fue financiado íntegramente por el investigador., Asimismo se contó con el equipamiento, movilidad y útiles de escritorio que permitieron realizar el trabajo en forma factible.

Para ello, tomamos en cuenta la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinaron, en última instancia, los alcances de la investigación Mertens, (2010).

1.7 Limitaciones del estudio

Dada la actual coyuntura mundial, y especialmente la que vivimos en nuestro país, el presente trabajo de investigación tuvo restricciones para la recolección, procesamiento y análisis de datos, así como la obtención de la bibliografía, pero, por otro lado, el desarrollo de la tecnología digital y virtual, nos permitió superar este escollo coyuntural. El mismo que se realizó mediante el Google Drive y el empleo de la virtualidad para llevar a cabo la investigación.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1 Fundamentación Ontológica

En este capítulo de la tesis, procedemos a la presentación de la concepción ontológica que, sobre la gestión del talento humano, las instituciones y las organizaciones tenemos como resultado del análisis crítico sintetizado que en la investigación hemos realizado sobre los diferentes autores que han venido desarrollando estos temas.

El concepto de Talento Humano surge en la segunda mitad del siglo XIX cuando se origina la revolución industrial, la cual, mediante la sustitución del capital humano por máquinas, generó una organización basada en la división del trabajo y la identificación de unos factores de producción, como son la mano de obra y el nacimiento de la clase obrera. Posteriormente se desarrolla la administración científica o taylorismo (que en la actualidad son utilizados algunos de sus planteamientos), la cual inicia cambios significativos pues se introduce la estandarización del trabajo y los procesos de control orientados a realizar estudios de tiempos y movimientos, se visualiza la importancia de procesos de selección con métodos estructurados, actividades de entrenamiento en las tareas que se debían desarrollar, definición de salarios y aplicación de la Psicología en factores asociados a la fatiga y monotonía en el trabajo, dando con esto origen a la administración de personal. Posteriormente a este enfoque, que estaba más orientado al comportamiento del trabajador, se pasa a evaluar la eficiencia del mismo, es decir que se alcancen las metas propuestas en producción con costos mínimos, por lo tanto, surge la estandarización de los procesos, evitando la iniciativa, creatividad y autonomía por parte del obrero. Adicionalmente, se generaron algunas situaciones que

modificaron el rol de Talento Humano; primero, fracasó el libre mercado, por lo que el Estado entro a reglamentar las relaciones económicas y específicamente las laborales; en segunda instancia, se reconoció que había un conflicto entre patrono-trabajador, dinámica que llevo a denominar el área como relaciones industriales.

A partir de los años 90 hasta la fecha, se evidencia que talento humano adicional a las actividades de administración de personal, ha asumido un rol estratégico donde debe direccionar personas, realizar la planeación del trabajo, manejar las relaciones laborales dentro de toda la organización incluyendo las sindicales, la gestión de prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales.

Con todo lo anterior, es importante resaltar que las organizaciones buscan colaboradores, personas centradas en ética, principios y valores guías con competencias a nivel del saber, el hacer, el ser y el comunicar de manera integral alineados con los objetivos de la organización. Por ende, estas habilidades coayudan al desempeño cabal de sus competencias enfocadas con la estrategia de la organización; es así como este planteamiento hace la apertura al reconocimiento de Talento Humano como área potencial que se alinea, hacia una tendencia de posicionamiento como socio estratégico de las empresas u organizaciones.

El enfoque epistemológico promueve una revolución en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacía en la tarea (por parte de la administración científica) y en la estructura organizacional (por parte de la teoría clásica de la organización) ahora se hace en las personas que participan o trabajan en las organizaciones. En el enfoque humanístico, la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de la administración aplicables a los aspectos organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social.

La persona se convierte en el centro por lo cual la determinación del sentido organizacional cambia, inclusive cuando se llega a perspectivas como el enfoque de estrategias centradas en clientes pues, no debe tratarse de un simple slogan, el clima organizacional queda enmarcado dentro de una consideración humana de trato.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1 Antecedentes del Problema

3.1.1 Antecedentes Internacionales

De León, R. (2016) En su investigación titulada *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* tesis para obtener el grado de doctor en gestión industrial de la Universidad Rafael de Landívar, en la Guatemala. La investigación tuvo como objetivo el análisis de la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, El tipo de investigación utilizada fue enfoque cuantitativo y de carácter descriptivo, debido a que se analizaron las normas y procedimientos establecidas en la gestión del talento humano, las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del recurso humano, la población fue de 15 empresas PYMES con alrededor de 50 trabajadores, se llegó a la conclusión que a través de este estudio se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las normas y procedimientos en sus distintas líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación y desarrollo de los colaboradores.

Jiménez, B. (2016) En su investigación titulada *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa*

agrícola Prieto S. A. del cantón pasaje tesis para optar el grado de doctor en administración, para la universidad técnica de Machada en la ciudad de Ecuador. El objetivo de esta investigación fue determinar la gestión del talento humano para el buen desempeño laboral de las secretarías en la empresa Agrícola Prieto, la muestra fue de 125 usuarios, en enfoque fue Cuantitativo y la metodología fue del tipo descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa influencia de manera significativa en el desempeño laboral en la las secretarías de la empresa Agrícola Prieto.

Campos, C. (2016) en su investigación titulada *Procedimiento de contratación administrativa y su incidencia en la prestación de los servicios públicos* tesis para obtener el título de doctor en administración en la Universidad de Costa Rica. Mediante ésta investigación se establece la generalidad del procedimiento de contratación administrativa. Se indican los distintos mecanismos que utiliza la Administración Pública para seleccionar a los prestatarios de los servicios públicos y los contratos utilizados con dicha finalidad. Se resalta la importancia que tiene el principio de legalidad durante la tramitación de los procedimientos de contratación administrativa. Se considera a la licitación pública como el mecanismo o modalidad de procedimiento de contratación administrativa, más idóneo para propiciar la competencia y asegurar la adjudicación del mejor oferente en aquellas obras y servicios de mayor trascendencia, como lo es la prestación de determinado servicio público. Sin embargo, el ordenamiento jurídico permite utilizar otros mecanismos de selección como lo son: la licitación pública internacional, la licitación pública con financiamiento, la licitación abreviada y concurso de antecedentes. Mecanismos en los cuales también se respetan los principios de contratación administrativa y se consigue adjudicar al mejor prestatario del servicio público, cuando se establecen los criterios adecuados en el cartel del respectivo procedimiento.

Pintos (2015) en su investigación titulada *Derecho Global administrativos y de la contratación administrativa tras la cuarta generación de directivas de la Unión Europea. Los principios generales de desarrollo y sostenibilidad ambiental* para

obtener el grado académico de doctor en derecho para la universidad de Mallorca en España. En esta investigación se propuso realizar una reflexión sobre si la contratación pública puede considerarse uno más de los ámbitos o campos del derecho que reflejan el proceso de formación, desarrollo y consolidación de este derecho administrativo global, el enfoque de la investigación es cuantitativo y el tipo de descriptivo, se llegó a la conclusión que se la inclusión en nuestro derecho positivo más actual de estos principios de promoción del desarrollo humano y de promoción de la sostenibilidad ambiental, depende únicamente de las personas que tienen la capacidad de decidir e influir en las normas de contratación pública y del esfuerzo que las mismas hagan en tal sentido, porque si nadie se cuestiona la inclusión en el pórtico de la normativa de contratación pública del principio general de eficiencia en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y de control del gasto.

Bejarano, P. (2015) en su investigación titulada *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*, tesis para obtener el grado de doctor en administración para la universidad de Medellín. El objetivo de la investigación es explicar la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. La investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, se llegó a la conclusión que el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Rojas, R. (2018) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero del 2018* tesis para obtener el grado de doctor en gestión de la salud, en la universidad Norbert Wiener de Lima. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión, se llegó a la conclusión que según los resultados Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Delgado, V. (2016) En su investigación titulada *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño empresarial en Electrosave S.A.C., Arequipa 2016* tesis para obtener el grado de maestro en administración en la universidad Alas Peruanas de Lima.

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre los lineamientos de gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores, El tipo de investigación fue de enfoque el cuantitativo, el nivel de investigación es descriptivo correlacional para identificar el grado de correlación que existe entre ambas variables, la población fue de 95 trabajadores, se llegó a la conclusión que según los resultados se presenta un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.507 el cual indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05% o 5% de error.

Delgado, C. (2016) En su investigación titulada *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño empresarial en Electrosave S.A.C., Arequipa 2016* tesis para obtener el grado de magister en gestión pública en la universidad Alas Peruana sede en Arequipa. El objetivo de la investigación fue el determinar la

relación que existe entre de la gestión de talento humano y el desempeño empresarial aplicado a Electrosave S.A.C. una empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y el diseño fue descriptivo correlacional, la población fue de 35 trabajadores, se llegó a la conclusión que existe una correlación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño empresarial aplicado a Electrosave S.A.C.

Bocanegra (2015) en su investigación titulada *Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y castillo Leoncio Prado, 2014*. Para obtener el grado académico en doctor en derecho, para la universidad de Huánuco. El trabajo propuesto comprende el análisis y la mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad en el Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado, de manera que este se desarrolló de forma eficiente en el manejo de los recursos como tiempo y costos. Inicialmente, se investigó sobre los antecedentes en el marco legal de las contrataciones en esta Institución del Estado, cuyos procedimientos son realizados por el Departamento de Logística de la Institución y se rigen bajo el Reglamento de Contrataciones de ésta. También, se investigaron los conceptos teóricos de procesos, que conjuntamente con el diagnóstico y análisis de los tiempos y los costos, sirvieron para definir las alternativas de mejora que se desarrollarían para optimizar el proceso en estudio. Así mismo, es importante mencionar que en el Departamento de Logística nunca se había realizado estudios de mejora de procesos. En cuanto al marco metodológico es una investigación aplicada, tipo sustantivo, nivel descriptivo y/o explícito; se empleó el método descriptivo, técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de información aplicado a 51 personas conformantes de la población y muestra. La hipótesis general propuesta fue comprobada estadísticamente a través de los resultados del cuestionario sobre la variable independiente “Control Interno” y variable dependiente “Procesos de Selección, aplicado en forma consolidada a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado, empresas postoras, contratistas y población beneficiaría, en los cuales se obtuvo un

promedio de 95.40% de influencia del control interno sobre los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad.

Contreras, J. (2016) en su investigación titulada *Control interno y el proceso de Contratación Administrativa de Servicios-CAS en la UGEL 04 del Distrito de Comas periodo 2015* tesis para obtener el grado de doctor en gestión pública, en la universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre control interno y el proceso de contratación administrativa de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 año 2015, el enfoque utilizado fue el cuantitativo, el diseño fue descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre control interno y el proceso de contratación administrativa de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 año 2015.

3.2 Bases Teóricas o Científicas

3.2.1 Gestión del Talento Humano

3.2.1.1 Definición

Según Chiavenato, I. (2016) Define a la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas recursos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Vásquez, A. (2017) Afirma que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar

una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios.

Así mismo Mora, C. (2016) Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

Según Terry (2017) define gestión del talento como la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar recursos. De allí su importancia, ya que a través de esta se puede lograr el cumplimiento y logro de objetivos estratégicos haciendo sinergia de cada uno de los colaboradores de la entidad.

El proceso de la gestión pública permite a la organización llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control. De los mismos incluyendo un adecuado desempeño de sus administradores, así como también nos permitirá medir el grado en que los gerentes realizan su función y si realizan debidamente su trabajo. Chiavenato, I. (2016) describe este proceso como cíclico, dinámico e interactivo con cuatro dimensiones, como se muestra en el siguiente gráfico:

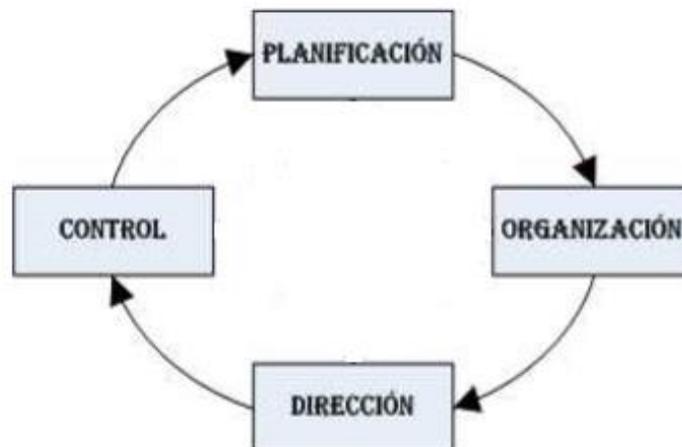


Figura N°1: Dimensiones de la Gestión del talento humano

Fuente: Elaboración propia

3.2.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano

a) Planificación

Según Chiavenato, I. (2016) define que la planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planificación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades. Es decir que planificar implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos. La planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de Planes para coordinar las actividades. Sin la planificación, los departamentos podrían estar trabajando con propósitos encontrados e impedir que la organización se mueva hacia sus objetivos de manera eficiente.

b) Organización

De acuerdo Chiavenato, I. (2016) organización es construir las estructuras material y social de la empresa, y a su vez es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

A su vez Mora, C. (2016) dice que la organización se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.

c) Dirección

Reyes, M. (2016) afirma que la dirección es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias del negocio. La eficiencia del gerente en la dirección es un factor de importancia para lograr el éxito de la empresa. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización. Dirigir significa mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

A si mismo Chiavenato, I. (2016) dice que dirección es guiar y orientar al personal de la organización para que funcione teniendo en cuenta los fines y buscando obtener las ventajas posibles de todos los recursos que disponga. Su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de los empleados en interés de los aspectos generales

d) control

Según Chiavenato, I. (2016) asegura que dirección es Verificar que todo suceda con las reglas establecidas y las órdenes dadas. Significa controlar el trabajo para asegurar que se ejecute de acuerdo a los métodos establecidos y según el plan previsto Su objetivo es ubicar las debilidades y errores para rectificarlos y evitar su repetición.

A su vez Reyes, M. (2016) dice que control se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación. Todos los gerentes deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó.

3.2.2 Contratación administrativa

3.2.3 Definición

Moya, F. (2019) define a un contrato administrativo como un acuerdo entre partes del que nacen obligaciones recíprocas y para el que, dada su trascendencia social y económica, la Ley, establece unas normas y consecuencias jurídicas.

Chávez, R. (2016) Define que se habla de contrato administrativo cuando la Administración Pública establece una relación negociar con un contratista, con objeto de satisfacer una necesidad. A diferencia de otros países de la Unión Europea en los que el régimen jurídico de la contratación de los entes públicos es el propio del Derecho Común, en el nuestro se reconoce la figura del contrato administrativo.

Napurí, C. G. (2017) define la administración como aquel en que la Administración, que se constituye en parte del mismo, ejerce prerrogativas especiales frente al contratista, las que no poseería en el contexto de un contrato de derecho privado.

3.2.4 Régimen laboral según nuestra constitución

Dentro de nuestro sistema normativo constitucional se ha reconocido la existencia de dos regímenes laborales diferenciados: el del servicio público y el de la actividad privada.

La Constitución Política del Perú, contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I, mientras que a los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “de la función pública” que comprende los artículos 39° al 42°.

La carrera administrativa es de naturaleza estatutaria, regulada por el derecho público, y especialmente por parte del derecho administrativo, entendido como un conjunto de normas que regulan la organización y actividad de la Administración Pública. Normas como las de carrera, presupuesto, control, remuneraciones y otras que tienen efectos en la relación del empleo público. El régimen privado, en cambio, es de naturaleza contractual y está regido por el derecho laboral

3.2.5 Clasificación según el régimen laboral

La clasificación de acuerdo al régimen laboral, como ya hemos enunciado anteriormente, se segmenta en nuestra Constitución Política del Estado, en dos regímenes bien definidos, el del sector público y el del sector privado, dentro del primero grupo encontramos al régimen laboral al que se sujeta el personal de una entidad estatal, regulado por autonomía por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. De manera excepcional, el personal de un organismo público puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, sujeto al Decreto Legislativo N° 728, cuando se autorice este tipo de contratación de manera expresa en una norma jurídica que regule la existencia de este organismo del Estado. Adicionalmente, a estos dos regímenes de contratación, existen otras formas de vinculación laboral, conocida como regímenes especiales, y en el año 2008, se insertó en nuestro ordenamiento jurídico laboral, una forma de contratación especial denominada Contratación Administrativa de Servicios, a través de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057 y la ley Servir.

3.2.6 Dimensiones

Napurí, C. G. (2017) describe que para realizar el proceso de contratación pública debe tener estas tres dimensiones: Revisión Curricular, examen escrito y entrevista personal.

a) Revisión curricular

Como un proceso de mejoramiento que alude a lo cualitativo más que a lo cuantitativo, tanto en el diseño como en la administración y evaluación del currículo. Desde este punto de vista la revisión curricular forma parte y contribuye al desarrollo curricular de cualquier institución de formación profesional.

b) Examen escrito

Un examen es una prueba que se hace para comprobar los conocimientos que posee una persona sobre una determinada cuestión. El término examen está vinculado al

concepto de evaluación, que se refiere a señalar, estimar, apreciar o calcular el valor de algo.

c) Entrevista personal

Es donde de una forma individual y directa, el entrevistado tiene la ocasión de convencer al entrevistador de que él es la persona idónea para el puesto.

3.3 Definición de términos Básicos

Acciones:

Según Chiavenato, I. (2016) las acciones son aquellas partes concretas en que se divide el trabajo a realizar y que concluye con un resultado palpable.

Asignación de recursos:

Chávez, R. (2016) lo define como la distribución de los diferentes recursos disponibles entre las diferentes actividades del proyecto. La asignación de recursos tiene como finalidad conseguir el uso más eficiente posible de los recursos existentes, que siempre son limitados.

Amenazas:

Se acuerdo a Chiavenato, I. (2016), es toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia, o bien reducir su efectividad, o incrementar los riesgos de la misma, o los recursos que se requieren para su implantación, o bien reducir los ingresos esperados o su rentabilidad.

Bases:

De acuerdo a Moya, F. (2019) es el documento del procedimiento de licitación pública, concurso público, adjudicación simplificada y subasta inversa electrónica que contiene el conjunto de reglas formuladas por la entidad para la preparación y ejecución del contrato.

Beneficiario:

Según Chávez, R. (2016) son el colectivo de personas u organizaciones que recibe mejoras en su funcionamiento, calidad de vida o entorno gracias a la realización del proyecto.

Bienes o servicios:

Reyes, M. (2016) lo define como los bienes y servicios comunes aquellos que, existiendo más de un proveedor en el mercado, cuentan con características o especificaciones usuales en el mercado, o han sido estandarizados como consecuencia de un proceso de homogeneización llevado a cabo al interior del Estado

Bloques de trabajo:

De acuerdo a Mora, C. (2016) es el procedimiento de agrupación de las actividades del proyecto con el objeto de mejorar la asignación eficiente de los recursos. La creación de los bloques de trabajo se realiza normalmente en función de la similitud de los recursos empleados para su realización.

Contrato:

Según Moya, F. (2019) es el acuerdo para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica dentro de los alcances de la Ley y del presente Reglamento.

Control interno:

Según Chiavenato, I. (2016) son mecanismos de control existentes para verificar el correcto uso de los recursos y los resultados de las actividades realizadas.

Contratista:

De acuerdo a Moya, F. (2019) es el proveedor que celebra un contrato con una entidad de conformidad con las disposiciones de la ley y el reglamento.

Efecto multiplicador:

Mora, C. (2016) lo define como la ampliación de los efectos/resultados de un proyecto gracias a la difusión a gran escala del mismo.

Evaluación:

De acuerdo a Reyes, M. (2016), es el proceso utilizado para verificar y medir el impacto de otros procesos en base al cumplimiento de objetivos preestablecidos y las características de productos y servicios.

Indicadores:

Según Mora, C. (2016) son los datos operativos extraídos a partir de los objetivos y resultados que pretenden cuantificar y mostrar el impacto que el proyecto está teniendo en sus diferentes aspectos (beneficiarios, calidad, cantidad, tiempo, etcétera).

Innovación:

Según Chiavenato, I. (2016) es el proceso de introducción de nuevas formas de trabajo a la solución de problemas, ya sea mediante las nuevas tecnologías, productos, servicios o procesos.

Participante:

De acuerdo a Chávez, R. (2016) es el proveedor que ha realizado su registro para intervenir en un procedimiento de selección.

Servicio

Según Moya, F. (2019) Actividad o labor que requiere una entidad para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones y fines.

CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

4.2 Hipótesis Específicos

- Existe relación significativa entre la planificación y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020
- Existe relación significativa entre la organización y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dirección y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

4.3 Definición conceptual y operacional de las variables

4.3.1 Variable 1

Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual

Chiavenato, I (2016), define que la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales

relacionados con las personas, recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Definición Operacional

Dimensiones

- Planificación
- Organización
- Dirección

4.3.2 Variable 2

Contratación Administrativa

Definición Conceptual

Napurí, G. (2017) define a un contrato administrativo como un acuerdo entre partes del que nacen obligaciones recíprocas y para el que, dada su trascendencia social y económica, la ley, establece unas normas y consecuencias jurídicas.

Definición Operacional

Dimensiones

- Revisión Curricular
- Examen escrito
- Entrevista personal

4.4 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSION ES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1: Gestión del talento humano	Planificación	Establecimiento de metas y objetivos.	1, 2	Nominal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		- Presupuesto.	3, 4,	
		- Establecimientos de plazos	5, 6,7	
	Organización	- Orientación para el cumplimiento de objetivos a corto plazo	8, 9,10	Nominal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		- Orientación para el cumplimiento de metas a largo plazo	11, 12	
		- - Orientación para cumplimiento del plan anual de trabajo	13, 14	
	Dirección	- Definición de funciones.	15, 16,	Nominal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		- Programación anual de trabajo.	17, 18	
		- Cronograma para el cumplimiento del trabajo	19, 20	
	Revisión curricular	- Evaluación	21, 22,	Nominal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
- Revisión		23, 24, 25		
- Autenticidad		26, 27		

V2: Contratación administrativa	Examen escrito	-Conocimiento técnico.	28, 29, 30	Nominal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		- Tiempo	31, 32	
		- Calificación	33, 34	
	Entrevista personal	- Capacidad de comunicación	35, 36	Nominal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		- Dominio de Conocimiento	37, 38	
		- Desenvolvimiento	39, 40	

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque, Tipo y nivel de Investigación

5.1.1 Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque según Hernández, Fernández y Baptista, (2016) este enfoque Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con bases en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pauta de comportamiento y probar teorías.

5.1.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica, porque según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), la investigación básica es la que realiza conocimientos y teorías.

5.1.3 Nivel de Investigación

Descriptivo-correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), el nivel de investigación para este proyecto es descriptivo porque busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice y correlacional porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

5.2 Diseño y Método de la Investigación

5.2.1 Método de Investigación

El método es hipotético-deductivo, según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), el método hipotético deductivo conduce a las investigaciones cuantitativas, lo que implica que de una teoría general se deriven hipótesis, las cuales posteriormente son probadas contra observaciones del fenómeno en la realidad.

Métodos específicos: El método a utilizar es el estadístico, según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), sirven para evaluar la suposición de un investigador respecto del valor de alguna característica en una muestra de individuos, otros seres vivos, sucesos u objetos, y en una población.

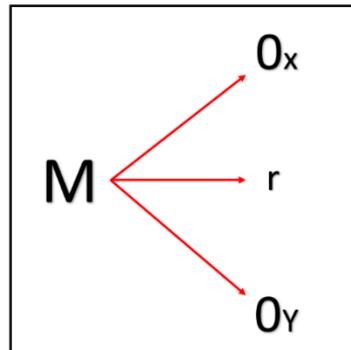
5.2.2 Diseño de Investigación:

No experimental Se lleva a cabo sin manipular la (s) variable (s) independientemente (s), toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación. Por ello, es considerada como investigación exposfacto. También se le denomina estudio retrospectivo, porque se trabaja con hechos que se dieron en la realidad. Valderrama, S. (2017:178)

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es

describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. Fernández, R. y Baptista, P. (2014:154)

Así, el diseño de la investigación se estructura de la siguiente manera:



M = Muestra

Ox = Variable 1 – Gestión del Talento Humano

OY = Variable 2 – Contratación administrativa

r = Coeficiente de relación entre ambas variables.

5.3 Población y muestra de la investigación

5.3.1 Población

Hernández, Fernández, y Baptista (2016), define a la población como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, de acuerdo a esto la población fue el número de trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, que son un total de 30 colaboradores.

5.3.2 Muestra

La muestra fue censal, según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), es aquella donde las unidades de investigación son consideradas como muestra. Por lo que para la investigación la muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores.

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.4.1 Técnicas

La encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), define que es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, de acuerdo a esto es que para la investigación se empleó esta técnica.

5.4.2 Instrumentos

Es un documento que recoge en forma organizadas los indicadores de las variables implicada en el objetivo de la encuesta.

El instrumento que se utilizó para ambas variables fueron dos cuestionarios de 40 ítems del total de las variables, la escala y valores fueron considerados de 1 a 5.

Los instrumentos que aplicaron para la recolección de datos fueron:

-Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Cuestionario sobre contratación administrativa

5.5 Validez y confiabilidad

Opinión de expertos

Asimismo, los instrumentos, fueron expuestos a un grupo de 5 expertos, metodológicos y temáticos en el curso de Investigación; siendo sus opiniones importantes y determinaron que los instrumentos son óptimos para ser aplicados al grupo muestral, para obtener datos, el mismo que tuvo un resultado de 95 por ciento, con una validación muy buena

Confiabilidad

La confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), es considerada como el grado en que, al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente, se producirán resultados iguales o similares, de acuerdo a esto se aplicó un método estadístico, el cual consiste en la prueba de Alfa de Cronbach, donde si el resultado se acerca a 1 es confiable, pero si el resultado se acerca a 0, no es confiable, para este proceso se utilizó el programa SPSS versión 25 con los siguientes resultados

Variable 1: Gestión Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,830	20

Variable 2: Contratación Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,823	20

Al tener como resultados un 0.830 y 0,882 los instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad, para su aplicación respectiva

5.6 Procesamiento y análisis de datos

Se aplicaron métodos estadísticos, el proceso de análisis de datos fue posible mediante la aplicación de métodos estadísticos, tales como la estadística descriptiva o inferencial

La presentación de la información se realizó mediante cuadros y gráficos estadísticos, así como las contrastaciones correspondientes a la estadística inferencial

.

5.7 Ética de la Investigación

La investigación se desarrolló bajo los parámetros de la ética profesional, es decir evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores, consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

6.1 Análisis Descriptivo

6.1.1 Variable Gestión del Talento Humano

Tabla 1: Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	1	3,3	3,3	10,0
	A veces	26	86,7	86,7	96,7
	Casi siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

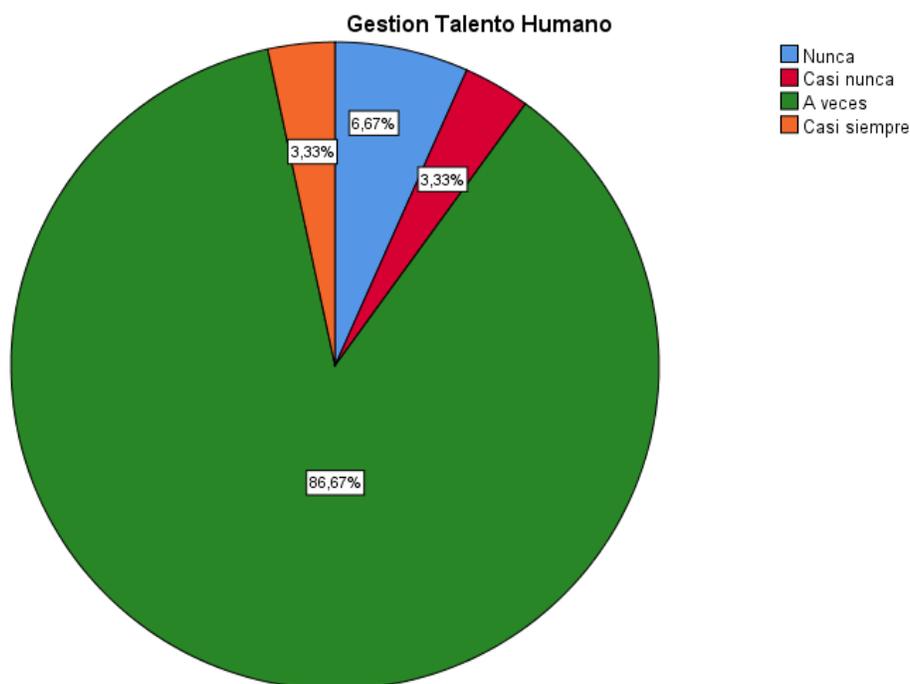


Gráfico 1: Gestión del Talento Humano

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores opinan que es adecuada la gestión del talento humano a veces con un 86.7 % seguido de nunca con un 6.7%, casi nunca un 3.3 % y casi siempre 3.3%.

Tabla 2: D1 Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	26	86,7	86,7	96,7
	Casi siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

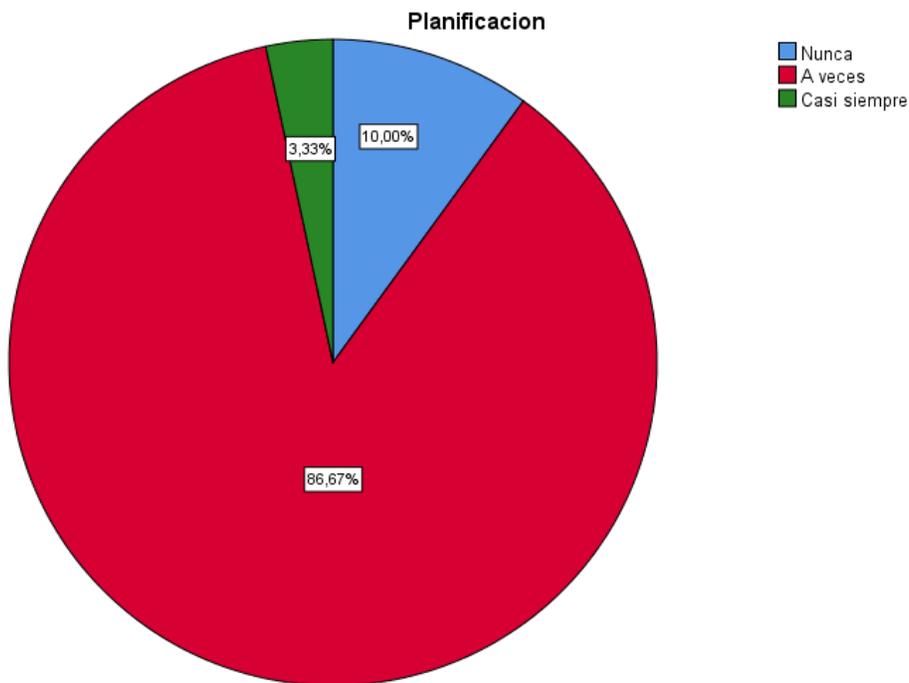


Gráfico 2: D1 Planificación

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores que la gestión del talento humano realiza una planificación adecuada a veces con un 86.7 % seguida de nunca con 10.0 % y casi siempre con 3.3 %.

Tabla 3: D2 Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	20	66,7	66,7	73,3
	A veces	6	20,0	20,0	93,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Gráfico 3: D2 Organización

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores casi nunca se realiza una organización adecuada del talento humano con un 66.7% seguida de a veces con un 20.0% , casi siempre con 6.7% y nunca un 6.7%

Tabla 4: D3 Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	6,7	6,7	16,7
	A veces	24	80,0	80,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

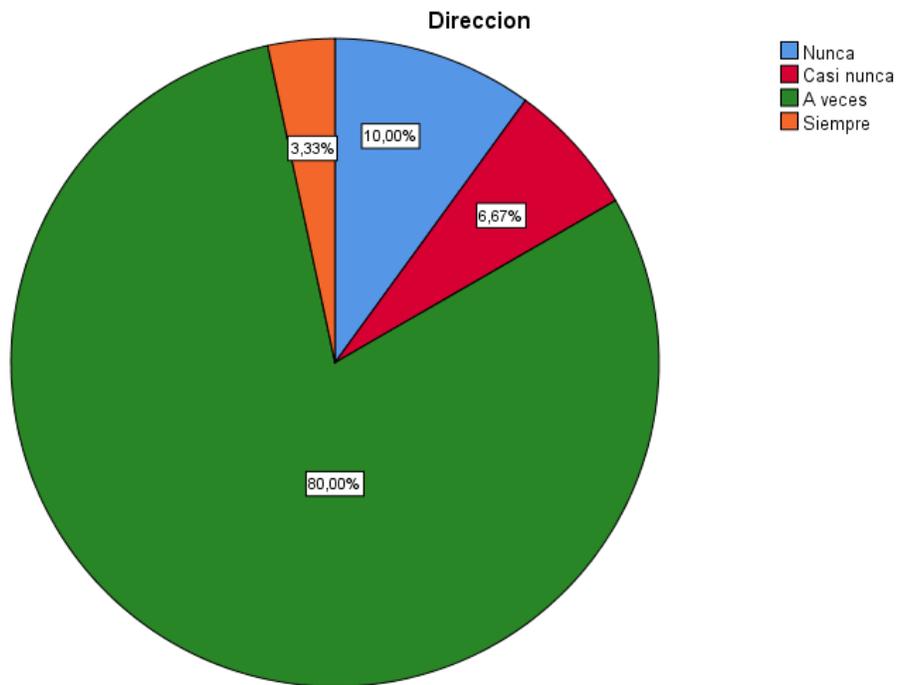


Gráfico 4: D3 Dirección

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores indica que la gestión del talento realiza una adecuada dirección a veces con un 80.0% seguida de nunca con un 10.0%, casi nunca 6.7% y siempre con 3.3 %.

6.1.2 Variable Contratación Administrativa

Tabla 5: Variable Contratación administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	50,0
	A veces	13	43,3	43,3	93,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

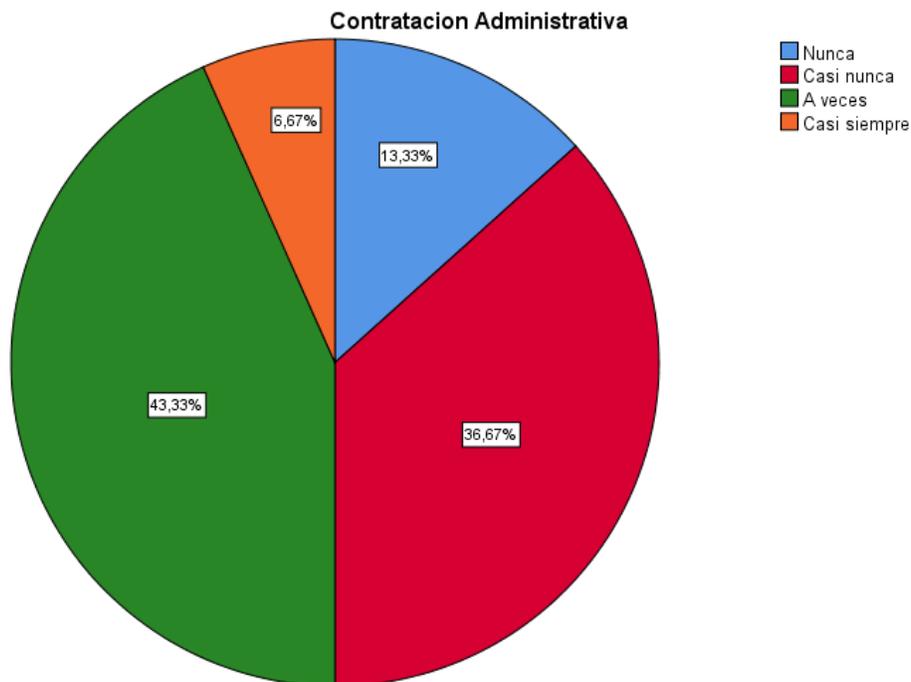


Gráfico 5: Variable Contratación administrativa

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores indican que se realiza una adecuada contratación administrativa a veces con un 43.3 %, seguida de casi nunca 36.7%, nunca 13.3% y casi siempre 6.7% .

Tabla 6: D1 Revisión curricular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	3	10,0	10,0	16,7
	A veces	23	76,7	76,7	93,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

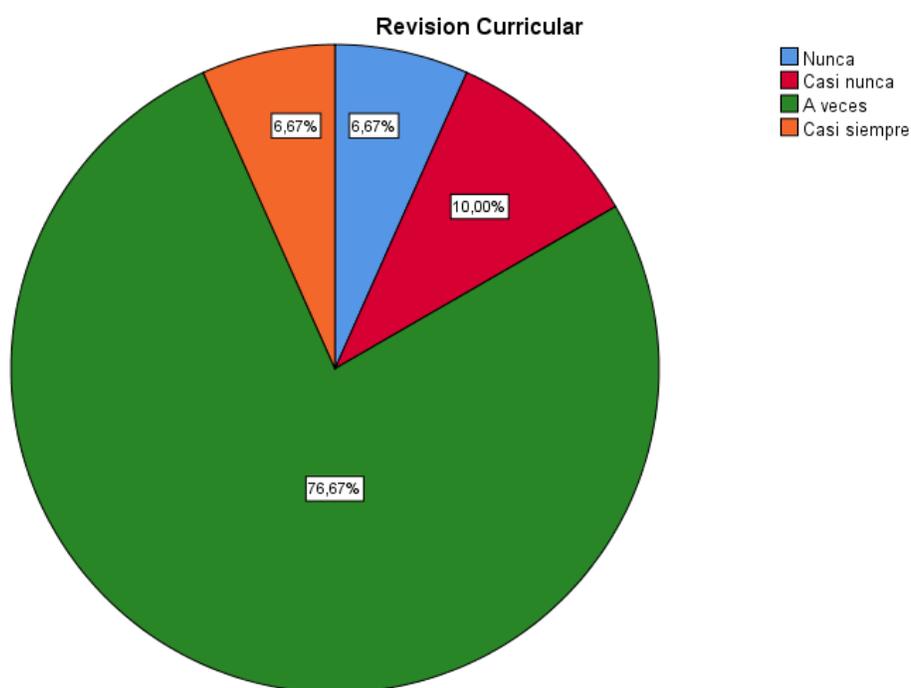


Gráfico 6: D1 Revisión Curricular

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores indican que en la contratación administrativa la revisión curricular es adecuada a veces con un 76.7% seguida de casi nunca 10.0%, nunca 6.7 % y siempre 6.7%.

Tabla 7: D2 Examen escrito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	20	66,7	66,7	70,0
	A veces	8	26,7	26,7	96,7
	Casi siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

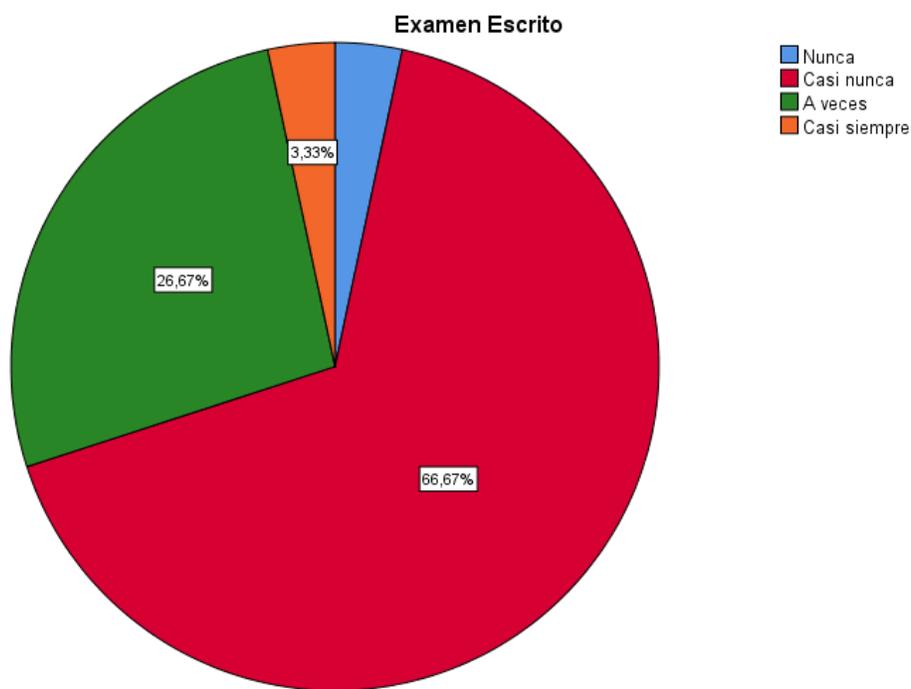


Gráfico 7: D2 Examen escrito

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores indican que casi nunca en la contratación administrativa el examen escrito es adecuado un 66.7%, seguido de a veces con 26.7%, nunca 3.3% y siempre 3.3%.

Tabla 8: D3 Entrevista personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	4	13,3	13,3	23,3
	A veces	21	70,0	70,0	93,3
	Casi siempre	1	3,3	3,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

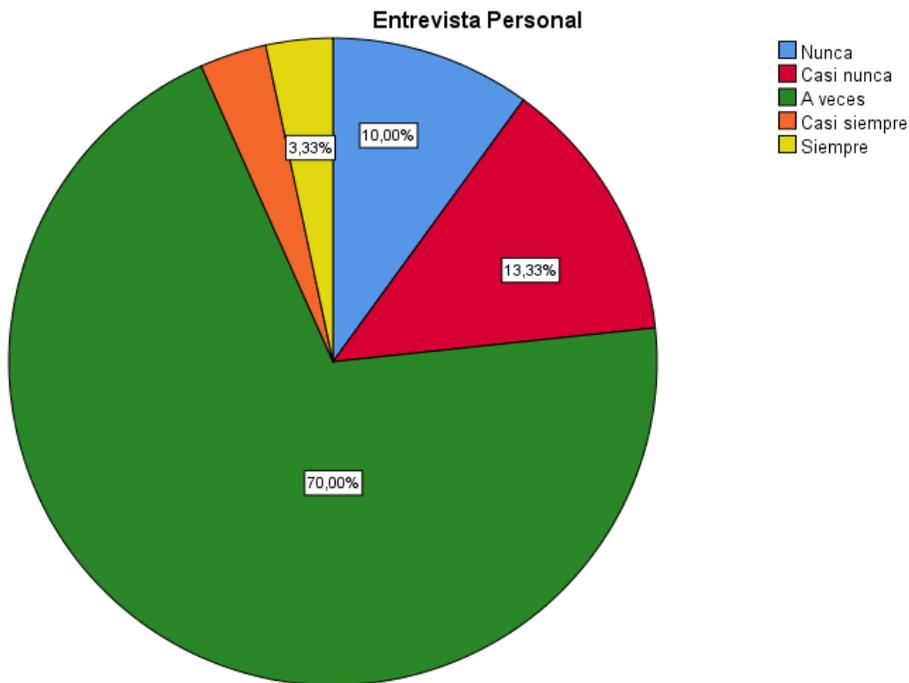


Gráfico 8: D3 Entrevista personal

Interpretación: En el gráfico nos indica que el mayor porcentaje de colaboradores indican que a veces en la contratación administrativa la entrevista personal es adecuada a veces con 70.0 %, seguida de casi nunca 13.3 %, nunca 10.0% , casi siempre 3.3 % y siempre 3.3 %.

6.2 Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Se ha realizado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a donde el valor de $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que no hay homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Tabla 9: Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		GTH	Cont.Adm
N		30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	40,8042	43,1020
	Desviación estándar	4,75733	6,16912
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,111	,189
	Positivo	,111	,167
	Negativo	-,087	-,169
Estadístico de prueba		,111	,159
Sig. asintótica (bilateral)		,000c	,000c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El cuadro nos indica que los datos no tienen normalidad 0.000 es menor que 0.005. Por lo que se aplicará el coeficiente de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

Contrastación de hipótesis general

- Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Tabla 10: Contrastación de Hipótesis General

			Contratación Administrativa
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	,134
		Sig. (bilateral)	,481
		N	30
	Contratación Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

Según la significancia bilateral 0,481 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020. Con un $r = 0,134$ de nivel bajo.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la planificación y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Tabla 11: Contrastación de Hipótesis Específica 1

		Correlaciones	
			Contratación Administrativa
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	,234
		Sig. (bilateral)	,214
		N	30
	Contratación Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

Según la significancia bilateral 0,214 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: No existe relación significativa entre la planificación y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020. Con un r de 0,234 de nivel regular.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la organización y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la organización y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Tabla 12: Contrastación de Hipótesis Específica 2

		Correlaciones	
			Contratación Administrativa
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	,664**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Contratación Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la organización y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020. Con un r de 0,664 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la Dirección y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la Dirección y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.

Tabla 13: Contrastación de Hipótesis Específica 3

		Correlaciones	
			Contratación Administrativa
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	,021
		Sig. (bilateral)	,912
		N	30
	Contratación Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

Según la significancia bilateral 0,912 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

No existe relación significativa entre la Dirección y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020. Con un r de 0,021 de nivel bajo.

CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la investigación según la contrastación de la hipótesis general a un de significancia bilateral 0,481 mayor de $p = 0.05$ nos permite confirmar que: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en el año 2020.

La misma que no tiene similitud en sus resultados con la tesis de Contreras, J. (2016) en su investigación titulada *Control interno y el proceso de Contratación Administrativa de Servicios-CAS en la UGEL 04 del Distrito de Comas periodo 2015* tesis para obtener el grado de doctor en gestión pública, en la universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre control interno y el proceso de contratación administrativa de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 año 2015, el enfoque utilizado fue el cuantitativo, el diseño fue descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre control interno y el proceso de contratación administrativa de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 año 2015.

Asimismo, tampoco tiene similitud con los resultados de la investigación realizada por Bocanegra (2015) en su investigación titulada *Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y castillo Leoncio Prado, 2014*. Para obtener el grado académico en doctor en derecho, para la universidad de Huánuco. El trabajo propuesto comprende el análisis y la mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad en el Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado, de manera que este se desarrolló de forma eficiente en el manejo de los recursos como tiempo y costos.

Inicialmente, se investigó sobre los antecedentes en el marco legal de las contrataciones en esta Institución del Estado, cuyos procedimientos son realizados por el Departamento de Logística de la Institución y se rigen bajo el Reglamento de Contrataciones de ésta. También, se investigaron los conceptos teóricos de procesos, que conjuntamente con el diagnóstico y análisis de los tiempos y los costos, sirvieron para definir las alternativas de mejora que se desarrollarían para optimizar el proceso en estudio. Así mismo, es importante mencionar que en el Departamento de Logística nunca se había realizado estudios de mejora de procesos. En cuanto al marco metodológico es una investigación aplicada, tipo sustantivo, nivel descriptivo y/o explícito; se empleó el método descriptivo, técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de información aplicado a 51 personas conformantes de la población y muestra. La hipótesis general propuesta fue comprobada estadísticamente a través de los resultados del cuestionario sobre la variable independiente “Control Interno” y variable dependiente “Procesos de Selección, aplicado en forma consolidada a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado, empresas postoras, contratistas y población beneficiaría, en los cuales se obtuvo un promedio de 95.40% de influencia del control interno sobre los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad.

CONCLUSIONES

- 1.- Según la significancia bilateral 0,481 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa de servicios de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en el año 2020. Con un r de 0.0134 de nivel muy bajo.
- 2.- Según la significancia bilateral 0,214 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: No existe relación significativa entre la planificación y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, en el año 2020, 2020. Con un r de 0,234 de nivel bajo.
- 3.- Según la significancia bilateral 0,00 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: Existe relación significativa entre la organización y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, en el año 2020, 2020. Con un r de 0,664 de nivel alto.
- 4.- Según la significancia bilateral 0,912 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: No existe relación significativa entre la dirección y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, en el año 2020, 2020. Con un r de 0,021 de nivel muy bajo.

RECOMENDACIONES

1.-Para una mejor alineación de la Gestión del Talento Humano y la contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, se debe actualizar el planeamiento estratégico de la Gerencia del Talento Humano, donde este alineado a Planeamiento Estratégico Institucional, donde se acceda a información de los cuadros de asignación de personal calificado, para elaborar perfiles acordes a las necesidades, con remuneraciones, experiencia, especialización de la Región, así como con el debido tiempo se realicen los proceso de contratación, reclutando colaboradores competitivos así como altamente capacitados para brindar una mejor performance en sus actividades dentro de la gerencia.

2.-Mediante una planificación táctica y operativa, se deben considerar los cuadros de personal, que se requiere, a fin de programar en forma calendarizada la cantidad de puestos, perfiles, calificaciones, a fin de elaborar en forma oportuna las bases concursales, programando su elaboración, publicación, ejecución y contratación respectiva, en la cual los postulantes tengan el tiempo adecuado para presentar la documentación requerida, así como tener conocimientos de los mismos

3.- Contar con una base de datos de los diversos centros de formación superior, a fin de poder determinar la oferta de profesionales en la región, disponer de personal que se dedique exclusivamente a los procesos de selección en forma continua, haciendo cada vez más competitiva la inserción de nuevos cuadros, los cuales beneficie a la Gerencia Regional.

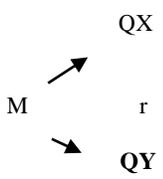
4.-Normar las actividades programadas, realizar evaluaciones a fin de poder determinar ampliaciones de contratos, renovaciones, ceses, inducciones para nuevos colaboradores. Recomendar al área de planificación perfiles más específicos para los diversos puestos, así como capacitaciones, entrenamientos extra institucionales o in house.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bejarano, P. G. (2015). *Gestion del talento humando como estrategia para la retencion del personal*. Medellin: Universidad de medellin.
- Birmanía, J. V. (2016). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de las secretarias que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Carhuancho, I. (2019) Factores que influyen en el desarrollo de la investigación universitaria. *Revista Espacios* Vol. 41 Año 2020 pág. 27
- Carla, D. V. (2016). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño empresarial en Electrosave S.A.C., Arequipa 2016*. Arequipa: Universidad Alas Peruanas.
- Chiavenato, I. (2016). *Gestion del talento humano*. Mexico.
- Delgado Vargas, M. C. (2016). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño empresarial en Electrosave S.A.C., Arequipa 2016*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Hernandez, S. (2016). *Metodologia de la investigacion* (Vol. VII). Santa fe, mEXICO: McGRAW-HIL.
- Mora, C. (2016). *Gestión de talento humano*. Obtenido de [:https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent)
- Moserrat, R. (2016). *FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE GESTIÓN*. Colombia: Universal.
- Moya, F. A. (2009). *Lecciones de derecho civil obligaciones y contratos*. España: Univesidad Jaume.
- Napuri, C. G. (2016). *Manual de Procedimientos administrativos y de contrataciones*. Breña- Lima: Pacifico .
- Renato, D. L. (2016). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*". Retalhuleu: Unversidad Rafael Landívar.
- Rosario, R. R. (2018). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazon de Jesus - Lima , enero del 2018*. Lima: Universidad Norbet wiener.
- Vásquez, A. L. (2017). *Gestión de Talento Humano*. Obtenido de <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?	Determinar el nivel relación entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional MÉTODO: Hipotético-deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional
			DIMENSIONES	
			Planeación	
			Organización	
			Dirección	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional  POBLACIÓN: 30 trabajadores MUESTRA: 30 trabajadores. Censal TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es el nivel de relación entre la planificación y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?	Establecer el nivel de relación entre la planificación y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.	Existe relación significativa entre la planificación y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.	DIMENSIONES	
			Revisión curricular	
			Examen escrito	
			Entrevista personal	
¿Cuál es el nivel de relación entre la organización y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?	Especificar el nivel de relación entre la organización y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.	Existe relación significativa entre la organización y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.		
¿Cuál es el nivel de relación entre la dirección y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020?	Precisar el nivel de relación entre la dirección y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.	Existe relación significativa entre la dirección y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020.		

Anexo N°2: Cuestionario sobre gestión del talento humano y contratación administrativa de servicios

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada a la gestión del talento humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

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

Ítems	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
D1	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01	¿Se cumple con las actividades propuestas en los objetivos de GTH para una buena gestión en la Gerencia Regional de Desarrollo social de Ucayali					
02	¿Con que frecuencia se satisfacen las metas a cumplir de la GTH en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
03	¿El tiempo para cumplir las actividades que se asigna en la GTH satisface con las necesidades del trabajo en la Gerencia Regional de Desarrollo social de Ucayali?					
04	¿El presupuesto que se asigna en la GTH de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali satisface con las necesidades del trabajo ?					
05	¿La Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en la GTH incluye en su presupuesto los costos de actividades externas a la labor que desempeña?					
06	¿Los plazos establecidos que la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali implementa para cumplir los objetivos estratégicos en la GTH son los adecuados?					

07	¿Los plazos establecidos que la Gerencia Regional de Desarrollo social de Ucayali implementa para cumplir las metas de atención de la GTH son los adecuados?					
D2	ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
08	¿Con que frecuencia se define las funciones de cada trabajador?					
09	¿El área de recursos humanos de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali asigna para cada función al personal adecuado?					
10	¿ Con que frecuencia Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali asigna los recursos necesarios en la GTH para cumplir con las actividades plasmadas en el plan de trabajo?					
11	¿Las actividades en el plan de trabajo de la GTH se adecua a las necesidades de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
12	¿Las actividades definidas en la GTH son adecuadas a la labor administrativa que desempeña?					
13	¿Los tiempos establecidos en la GTH se adecuan a las necesidades administrativas en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
14	¿Con que frecuencia las actividades establecidas en la GTH son las adecuadas para cumplir con los plazos dentro del cronograma de actividades					
D3	DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
15	¿Se guía adecuadamente a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
16	¿Se guía adecuadamente a los trabajadores para el cumplimiento de las metas establecidas en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
17	Se guía adecuadamente a los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali para el cumplimiento de las actividades descritas en el plan anual de trabajo?					
18	¿Es adecuado el incentivo a los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali para el cumplimiento de las actividades descritas en el cronograma de actividades?					
19	¿Se guía adecuadamente a los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali para el cumplimiento de las actividades descritas en plan anual de trabajo?					

20	¿El acompañamiento para la realización de cada actividad dentro del plan de trabajo en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali es el adecuado?					
Ítems	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA					
D1	REVISIÓN CURRICULAR	1	2	3	4	5
21	¿Se publica con la anticipación debida los perfiles para cada proceso que realiza la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
22	¿Los cronogramas para las evaluaciones son las adecuadas para cada proceso de contratación llevada a cabo por la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
23	¿La evaluación de la documentación se realiza de manera justa y transparente?					
24	¿Se considera las diversas bonificaciones (discapacidad, fuerzas aéreas, etc.) al momento de la evaluación de las hojas de vida?					
25	¿Se conforma un comité adecuado para la revisión de los expedientes para cada proceso de contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
26	¿Se cumple con la asignación de puntaje de acuerdo a las normas técnicas para los distintos procesos de contratación que ejecuta la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
27	¿Se verifica que la revisión de los documentos que declaran en la hoja de vida los postulantes esté debidamente sustentado con documentación?					
D2	EXAMEN ESCRITO	1	2	3	4	5
28	¿Se publica en el tiempo establecido el cronograma para la(s) evaluaciones escritas de los procesos que lleva a cabo la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali?					
29	¿Con que frecuencia el examen escrito permite medir el grado de conocimiento de los postulantes para el puesto de trabajo en concurso?					
30	¿Con que frecuencia los exámenes escritos considera también aspectos psicológicos?					
31	¿El tiempo establecido para el desarrollo de los exámenes escritos es el adecuado?					

32	¿Se considera el tiempo de entrega de los exámenes escritos para la toma de decisión de un desempate o bonificación extra?					
33	¿Se cumple con los criterios de evaluación establecidos en las normas técnicas que regulan los procesos?					
34	¿Con que frecuencia se asegura las condiciones para que los postulantes con alguna discapacidad física puedan dar un adecuado examen escrito?					
D3	ENTREVISTA PERSONAL	1	2	3	4	5
35	¿Con que frecuencia existe un ambiente adecuado que permite al postulante responder las preguntas del comité de evaluación?					
36	¿Las preguntas permiten al postulante expresar sus ideas y desenvolverse sin ninguna injerencia de los miembros del comité de evaluación?					
37	¿Las preguntas formuladas por los miembros del comité permiten definir el grado de conocimiento de los postulantes para el puesto de trabajo en concurso?					
38	¿Las preguntas realizadas por los miembros del comité son coherentes y entendibles para que puedan ser respondidas por los postulantes?					
39	¿Se considera la presentación personal como parte de la capacidad de comunicación de los postulantes?					
40	¿Con que frecuencia se asegura las condiciones para que los postulantes con alguna discapacidad física puedan dar un adecuado entrevista personal?					

Anexo N°3: Ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Título de la Investigación:
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

Firma y Pos firma del experto
DNI:

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Celi Araya Gustavo Horacio
- 1.2 Grado académico: Doctor en Administración
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Categoría Principal D/E - UNAL
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y Contratación Social de Huzall en el año 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Mariela Avila Vasquez
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Administración
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

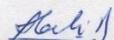
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	-	-	-	-	95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	-	-	-	-	95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	-	-	-	-	97%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	-	-	-	-	95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	-	-	-	-	95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	-	-	-	-	95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	-	-	-	-	95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	-	-	-	-	93%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	-	-	-	-	95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	-	-	-	-	95%
SUB TOTAL						950
TOTAL						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Pucallpa 04 de Diciembre del 2020


 Ing. Gustavo H. Celi Araya, Dr.
 CAPITULO AGRÓNOMOS
 Reg. CIP 13969
 DNI: 00008623

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

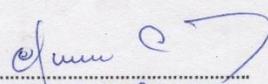
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Pastor Segura Julio Cesar
 1.2 Grado académico: Doctor en Administración de la Educación
 1.3 Cargo e institución donde labora: Decano F.C. Econ y Adm. Univ. Nae de Hcayali
 1.4 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y contratación Administrativa de Servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Hcayali en el año 2020
 1.5 Autor del instrumento: Hg. Marile Arlo Vasquez
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Administración
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	-	-	-	-	95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	-	-	-	-	95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	-	-	-	-	97%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	-	-	-	-	95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	-	-	-	-	95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	-	-	-	-	95%
7. 0	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	-	-	-	-	95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	-	-	-	-	93%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.	-	-	-	-	95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	-	-	-	-	95%
SUB TOTAL						
TOTAL						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19
 VALORACION CUALITATIVA : Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Pucallpa 03 de diciembre del 2020


 DNI: 17938574

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Montalvo Taboada Guillermo Martin
- 1.2 Grado académico: Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Monitor Regional - Ministerio de Educación
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y Contratación Administrativa de Servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en el año 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Karilu Avila Vasquez
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Administración
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	-	-	-	-	94
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	-	-	-	-	95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	-	-	-	-	96
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	-	-	-	-	95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	-	-	-	-	94
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	-	-	-	-	95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	-	-	-	-	96
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	-	-	-	-	96
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	-	-	-	-	95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	-	-	-	-	93
SUB TOTAL						94.9
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: aplicable

Lugar y fecha: Pucallpa 06 de Octubre del 2020


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 71626258

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Rafael Heredia Aruro
- 1.2 Grado académico: Doctor en Ciencias de la Salud
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Medico Anatomopatologo - Es Salud
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y Contratación Administrativa de Servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en el año 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Ra. Marlene Avila Vasquez
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Administración.
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

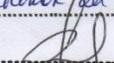
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	-	-	-	-	93%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	-	-	-	-	95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	-	-	-	-	96%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	-	-	-	-	95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	-	-	-	-	94%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	-	-	-	-	95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	-	-	-	-	96%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	-	-	-	-	95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	-	-	-	-	93%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	-	-	-	-	95%
SUB TOTAL						94.7
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19

VALORACION CUALITATIVA: excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: aplicable

Lugar y fecha: Pucallpa 6 de Diciembre del 2020


Dr. Rafael Heredia
 MEDICO CIRUJANO
 ESPECIALISTA EN PATOLOGIA
 CMP. 34984 - RNE 17616

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 26704210

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ruiz Coral de Montalvo Wendy Janina
- 1.2 Grado académico: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Abogada Titulante
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y Contratación Administrativa de Servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en el año 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. Marlene Avila Vasquez
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Administración.
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

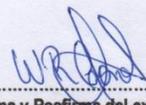
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					96
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					96
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93
SUB TOTAL						94.8
TOTAL						94.8

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: aplicable

Lugar y fecha: Pucallpa 03 de Diciembre del 2020


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 80694059

Anexo N°4: Copia de la data procesada

Encuestas	Gestion Talento Humano																			
	Planificacion							Organización							Direccion					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	2	4	4	5	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3
5	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
6	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2
7	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
8	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
9	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
10	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
11	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
12	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
13	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
14	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
15	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
16	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
17	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
18	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
19	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
20	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
21	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
22	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
23	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
24	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
25	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
26	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
27	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
28	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
29	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
30	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2

Contratacion Administrativa																			
Revision Curricular							Examen Escrito							Entrevista Personal					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4
3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1
3	3	3	4	5	3	5	3	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	5	3
2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	1	3	4	2	3	4	4	4	3
4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4
2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4
3	4	3	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3
3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4
4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	3	2	4	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	3	2	4	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	2	3
2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1
2	3	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3

Anexo N°5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Gestión del talento humano y contratación administrativa de servicios en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali en el año 2020
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la contratación administrativa en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali, 2020
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Si Ud. Accede a participar en la presente investigación, se le pedirá que responda unas preguntas de un cuestionario que se le hará llegar.
RIESGOS
No hay ningún tipo de riesgo para el entrevistado en la presente investigación, ya que la información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas y serán anónimas.
BENEFICIOS
Los beneficios que se podría dar en la ejecución de la presente investigación es contribuir a la solución de la problemática que se vive en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de Ucayali
COSTOS
Todos los costos que se puedan dar en la presente investigación corren a cuenta del investigador. No representan ningún costo para el encuestado ni para la institución.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
No hay ningún tipo de incentivo o compensación para el encuestado.
TIEMPO
El tiempo que durara la toma del cuestionario tendrá una duración aproximada de 40 minutos
CONFIDENCIABILIDAD
La participación del encuestado será voluntaria y anónima y si lo desea en cualquier momento de la entrevista se podrá retirar. Los datos recabados serán utilizados estrictamente la presente investigación respetando su confidencialidad, los cuales serán eliminados al termino.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI N° _____

Anexo N°6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, quienes se encontraban transitando cercanos a la Gerencia Regional de Desarrollo Social, dirigiéndose a tomar la movilidad para desplazarse a sus domicilios, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

Anexo N°7: Declaratoria de autenticidad de tesis

Yo, Marilú Ávila Vásquez, identificada con DNI., 00095455 egresada del Programa de Doctorado en Administración, declaro bajo juramento que:

Soy autora de la tesis intitulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DE UCAYALI EN EL AÑO 2020.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Pucallpa, 17 de diciembre de 2020

.....

DNI. 00095455