

Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo

Management level of Human Talent in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay-Huancayo

Víctor Hugo Maldonado Indigoyen^{1,*} ; William Armando Reyes Alva² ; Jean Carlos Zapata Rojas³ ; Pedro Alejandro Apolinario Astocuri⁴ 

1 Institución Educativa Particular "San Sebastián", Los Manzanos No. 1396, El Tambo, Huancayo, Junín, Perú.

2 Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, La Libertad, Perú.

3 Universidad Privada Antenor Orrego, Av. América Sur N° 3145, Urb. Monserrate, Trujillo, La Libertad, Perú.

4 Institución Educativa N° 30285, Calle 28 de Julio s/n, Unión, Alayo, Concepción, Junín, Perú.

*Autor correspondiente: vhumaldonado@hotmail.com (V. Maldonado).

Fecha de recepción: 27 07 2020. Fecha de aceptación: 31 08 2020.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la diferencia entre el nivel de gestión del talento humano en las municipalidades distritales de Quilcas y Quichuay. El diseño de la investigación fue de tipo básico, descriptivo, con enfoque cuantitativo y transversal. La población y muestra está compuesta por 32 trabajadores de diversas funciones de ambas municipalidades. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario con soporte en la escala de Likert; para hacer la estadística descriptiva se emplearon Tablas de frecuencias y gráficos porcentuales y para la estadística inferencial se trabajó con la prueba de U de Mann-Whitney, usando el programa estadístico SPSS 24. La principal conclusión fue que no existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión del talento humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, Provincia de Huancayo en el año 2019.

Palabras clave: nivel; gestión; talento humano; municipalidad; provincia.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the difference between the level of human talent management in the district municipalities of Quilcas and Quichuay. The research design was basic, descriptive, with a quantitative and transversal approach. The population and sample is made up of 32 workers from different functions of both municipalities. As a technique, the survey was used and the questionnaire with support on the Likert scale was used as an instrument; Frequency tables and percentage charts were used to make the descriptive statistics, and the Mann-Whitney U test was used for inferential statistics, using the SPSS 24 statistical program. The main conclusion was that there is no significant difference between the level of human talent management in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay, Province of Huancayo in 2019.

Keywords: level; management; human talent; municipality; province.

INTRODUCCIÓN

De un tiempo a esta parte las organizaciones son cada vez más conscientes que el potencial humano es tal vez la primera fuerza o recurso de peso en las instituciones. Si no fuera por el actuar que tiene en la empresa no podría alcanzar los objetivos y/o metas que se trazaron desde un inicio, aun habiendo tenido un programa muy bien diseñado. Son los artífices o cerebros del éxito si esto es debidamente llevado a cabo con toda la rigurosidad que se requiere y el digno ejemplo de un verdadero trabajo en

equipo., Tanta es la importancia que tiene el actuar del colaborador que hasta hay una unidad orgánica dentro de la organización que vela por descubrir o ampliar todo ese enorme talento que aporta hacia la institución como sí mismo. Uno de los enfoques de mayor peso para referirse al correcto manejo de personas es precisamente la administración o también llamada gestión. Así pues, la administración es el medio procesal de estructurar y preservar un contexto en el que los individuos laborando en conjunto logren con eficiencia objetivos preestablecidos (Koontz *et al.*, 1994). La administración sugiere

garantizar que los individuos responsables de ejecutar actos laborales, los hagan de manera eficiente y eficaz, o en todo caso a lo que anhelan los gerentes (Robbins y Coulter, 2010).

La evaluación del desenvolvimiento se ejecuta, haya o no haya de por medio un plan formal organizacional, ya que los colaboradores siempre serán observados sobre las tareas encomendadas. Los evaluadores que son los supervisores, desearán recolectar la mayor información del puesto laboral y solo así se podrá ser más objetivo al momento de tomar decisiones sobre el cargo evaluado. La importancia de la evaluación para los colaboradores se da cuando estos reciben algún tipo de beneficio como un reconocimiento, incremento de sueldos y/o salarios, capacitación, rotación, reubicación o afín y que redundará no solo para su propósito personal sino también institucional (Chiavenato, 1999). El desempeño gerencial, que se centra en el correcto desempeño de los gerentes, ha sido motivo de estudios o debates en varios países, lo mismo sucede con el desempeño organizacional que está referido al nivel en que las instituciones cumplen con sus objetivos laborales (Stoner *et al.*, 1999). La evaluación del desenvolvimiento es un procedimiento que promueve la estimulación o juzgamiento del valor, la excelencia y las virtudes del individuo (Chiavenato, 1999).

La complejidad de lo que McClelland (1973) llamó competencia, no impidió el avance vertiginoso del enfoque de recursos humanos por competencias más reconocido como el enfoque por competencias que ha ido reemplazando a la clásica sentido de personal por un sentido basado en los recursos humanos.

Según Chiavenato (2014) en las organizaciones laborales, los individuos participan en los grupos sociales que hay y, por ende, están en permanente interacción social. Esta teoría estudió esta interacción con el fin de explicar la conducta humana en las instituciones. Las relaciones humanas son en sí las actividades y actitudes realizadas a partir de las conexiones entre individuos y grupos (Zepeda, 2003). Los psicólogos intentan exponer cómo sentimos, aprendemos, recordamos, solucionaban problemas, nos comunicamos, percibimos y nos vinculamos desde el momento de nacer hasta morir, entre otros (Morris y Maisto, 2005). En este camino un factor directamente relacionado con el deseo de hacer las cosas al interno de las organizaciones, es precisamente la motivación, que es la reunión de partes interrelacionadas de procesos psíquicos (relativa a la acción nerviosa superior y manifiestan el universo objetivo mediante las circunstancias interiores de la personalidad) que al referirse al rol en actividad e independiente y generador de la personalidad y en su permanente cambio y definición mutua con las acciones externas, sus objetos y estímulos están orien-

tados a complacer lo requerimientos del individuo y por ende, controlan el sentido (objeto-meta) y la intensidad o activamiento de la conducta y se expresan como acción motivada (González, 2008). Motivar es ocasionar en otros una fuente de energía que les mueva hacia un destino definido y cuyo origen está dado desde el exterior o dentro de sí mismo; motivar es otorgar o presentar un motivo para la acción; motivar es desear que otro pueda hacer por sí solo lo que él quiera y no porque haya de por medio una recompensa o castigo; y para ello es necesario conocer de sus necesidades y deseos (Urcola, 2008). La teoría del refuerzo es una propuesta de conducta que sostiene que los refuerzos condicionan el comportamiento. Se fundamenta en que la conducta es originada por el medio o ámbito, indicando que los refuerzos son los que controlan el comportamiento o conducta, pues sea cual sea el efecto que siga a la respuesta, incidirá en una mayor probabilidad repetitiva de la conducta. Se ignora lo qué ocurre interiormente en el ser y se centra solo en el comportamiento al ejecutarse una acción; no considera al aspecto motivacional, pero ofrece un campo de análisis de lo que controla el comportamiento y de ahí su importancia cuando se estudia la motivación (Robbins, 1998).

La gestión de recursos humanos toma en cuenta una gran cantidad de acciones vinculadas con la organización laboral en su relación con los individuos sobresaliendo algunas actividades como son: inventario de personal, selección, evaluación del desempeño, motivación, clima organizacional, condiciones de trabajo, seguridad e higiene, etc. (Cuesta, 2010). De esta forma al ampliarse su ámbito, ha sido también necesario recurrir a una nueva teoría que haga más dinámica y actualizada su presencia en el ámbito laboral como es el caso del coaching, que es una de las escuelas actualmente en boga en el mundo que tiene como fin lograr el objetivo anhelado previamente establecido, a la vez que conlleva el hecho de obtener resultados extraordinarios. El coaching tiene una base fundamental que consiste en desarrollar al observador que llevamos dentro para poder intuir finales exitosos. Asimismo, trae consigo la facultad de desarrollar sus fortalezas y convertirlas en poderosas armas para enfrentar los retos a que nos conduce la vida. Gallwey señaló el fundamento del coaching; este consiste en liberar todo el potencial que posee un individuo para que pueda conducir a un rendimiento en su máximo nivel. Busca ayudarlo a aprender en vez de enseñar. La enseñanza malogra o impide la facultad natural de aprender (Whitmore, 2011). No obstante, hay ciertos aspectos muy concretos que hoy se consideran en las organizaciones, como lo son: desarrollo de las personas, retención de las personas y recompensa de las personas. Mediante el desarrollo de las personas, las organizaciones están pendientes que su

personal esté siempre creciendo. Con la retención de personas, el ideal de toda organización es mantener al personal con el cual ya labora exitosamente. Y con la recompensa de personas, se busca premiar el mérito de alguien en la organización.

El estudio se justifica porque pretende buscar una alternativa de solución que permita contar con mejores cuadros de personal competentes en los municipios distritales del país. El objetivo del presente estudio es determinar la diferencia entre el nivel de gestión del talento humano en las municipalidades distritales de Quilcas y Quichuay.

MATERIAL Y MÉTODOS

La variable Gestión del talento humano consta de tres dimensiones y cada una de estas tiene dos indicadores tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1
Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Desarrollo de las personas	Capacitación
		Desarrollo organizacional
	Retención de las personas	Relaciones entre trabajadores
		Bienestar y calidad de vida
	Recompensas a las personas	Incentivos
		Prestaciones y servicios

Población y muestra

La población y muestra estuvo compuesto por todo el personal en sus diferentes modalidades de contratación (Tabla 2) en los municipios distritales de Quilcas y Quichuay.

Tabla 2
Población y muestra del estudio

Municipio	Población	Muestra
Quilcas	17	17
Quichuay	15	15
Total	32	32

Técnica

La técnica usada fue la encuesta, que facilitó recoger información de primera línea referente al nivel de conocimientos en las dos poblaciones de estudio, y en base a ello se explica la diferencia de medias respecto al nivel de cómo se halla presente la variable que se estudió.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario conformado por 12 ítems cerrados agrupados en las 3 dimensiones con el empleo de la escala de Likert y aplicado a los 32 trabajadores de los municipios ya señaladas.

Validez

Se utilizó el método de las dos mitades y aplicada a 12 elementos con las mismas características de la población de estudio. Se obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,868 y que al aplicar la Corrección de Spearman-

Brow arrojó al instrumento usado (Longitud igual o desigual) = 0,868. Así, el instrumento presenta Confianza Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,857.

Métodos de análisis

Se usó el Software SPSS versión 24 en español. Para la estadística inferencial, se trabajó con la prueba de U de Mann-Whitney, por ser de comparación de dos muestras independientes, respecto a una variable cuantitativa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 3 se aprecia el estadístico de Shapiro-Wilk para medir el nivel de la Gestión del Talento Humano en Municipalidad Distrital de Quilcas (0,669) y de la Municipalidad Distrital de Quichuay (0,161). El nivel de significancia es mayor al 0,05 por lo que se asume que la distribución se ajusta a la curva normal, por lo tanto, para la prueba de hipótesis se usó el estadístico prueba "t" para muestras independientes.

Respecto a la dimensión desarrollo de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, se encontró un promedio de 20,1765 puntos con una desviación estándar de 4,91471 y un error estándar para la media de 1,19199, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 15 encuestados en la Municipalidad distrital de Quichuay de 22,4667 con una dispersión menor de 4,64245 y un error estándar para la media de 1,19868 (Anexo 2a).

El estadístico de Levene (0,200) asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,658. Asimismo se encuentra el estadístico $t = -1,350$ con un nivel de significancia del 0,187. Concluyendo que no existe una diferencia significativa entre el nivel de desarrollo de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019 (Anexo 2b).

Miranda (2018) concluyó que la gestión del talento humano no es percibida por los trabajadores en un promedio del 67,8% y el desempeño laboral igual en un 69%, por ende, existe una relación significativa en un promedio de 69% entre ambas variables, lo que confirmó la hipótesis. La confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,97 con un significado de excelente para el desarrollo de esta investigación; además que la gestión del talento humano es base para el desempeño laboral con una percepción negativa influye en la misma dimensión en ese desempeño y que tal gestión del talento humano tiene sus fortalezas en la integración, desarrollo y seguridad laboral institucional de los trabajadores de la municipalidad; asimismo como que el desempeño laboral tiene sus fortalezas en la evaluación laboral de sus desempeños y la oportunidad de su desarrollo de capacidades, así como de la organización institucional que promueva la integración, crecimiento, tecnología, sistematización de su información y

ambientes laborales adecuados que haga sentir a los trabajadores que están en una gran institución municipal. Dentro de los varios resultados obtenidos, lo más relevante para el caso es que se halló que la gestión del talento humano tiene como una de sus fortalezas el desarrollo de los trabajadores del municipio y, que a la vez que el desempeño laboral efectuado presenta fortalezas en su evaluación y ofrece la oportunidad de desarrollar las capacidades de los mismos. Esto hace destacar la importancia que ejerce la gestión del talento humano en el desarrollo de los trabajadores de este municipio provincial, recalcando que se trata de una entidad pública. Ahora, si se hace el análisis comparativo con los resultados de este trabajo, se observa que no existe diferencia significativa en la dimensión indicada en estos municipios distritales, lo que inducía a señalar que en ambas jurisdicciones existe una similitud en el manejo de desarrollo de sus trabajadores, lo que se logra corroborar con el estudio modelo de Miranda (2018), que coinciden en el interés mostrado en la unidad de talento humano por este aspecto. Se puede entonces precisar que hoy en día, las organizaciones, sean públicas o privadas en el país son más sensibles en el trato de desarrollar a sus elementos humanos para que pueden mejorar sus competencias y que éstas a la vez sean aportadas en beneficio de la instituciones en que laboran, siendo lo más significativo, que se trata de instituciones de carácter público nacionales, de las cuales siempre se tenía la idea de ser indiferentes a las aspiraciones personales y colectivas de sus trabajadores. Lo cierto es, que se está tomando conciencia del enorme valor que representa el elemento humano al interior de las organizaciones y que éstas deben dar el todo de sí por mejorar sus capacidades o fortalezas que redunden de manera positiva al final en beneficio de las mismas instituciones y del sistema público nacional en general. Sin embargo, es preciso aclarar que puede ser que aún existan falencias en algunas jurisdicciones del país en este ámbito, y que asimismo hay todavía muchos criterios específicos por mejorar lo que concierne a esta dimensión o a otros aspectos. Lo que vale resaltar es que el elemento humano es el principal factor del desarrollo de las organizaciones y depende del trato o consideración que se les dé, que se vea luego los frutos que estos generan mediante su trabajo de calidad y al final de la nación en general.

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión retención de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019, en la que el número de encuestados fue de 17 en la Municipalidad distrital de Quilcas, encontrándose un promedio de 13,7647 puntos con una desviación estándar de 3,15296 y un error estándar para la media de 0,76471, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 15 encuestados en la Municipalidad distrital de Quichuay de 15,5333 con una dispersión menor de 2,72204 y un error estándar para la media de 0,70283 (Anexo 3a).

El estadístico de Levene (0,047) asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,831. Asimismo, se encuentra el estadístico $t = -1,687$, con un nivel de significancia del 0,102. Concluyendo que no existen una diferencia significativa entre el nivel de retención de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019 (Anexo 3b).

González (2018) concluyó que, de forma de consecuencia a estudios previos, tanto las prácticas de responsabilidad social como las praxis de responsabilidad medioambiental inciden de forma directa y positiva a atraer y retener el talento en la empresa. Se ve, por otro parte, una consecuencia sustitutiva no esperada en la interrelación entre ambas clases de praxis que supone la ejecución de futuros estudios para entenderla causa de este problema. Se verifica además que las instituciones de menor tamaño tienen más probabilidad de retener el talento, mientras que esta variable no se presenta relevante con relación a atraer el talento. Estos resultados indican que en el campo de la responsabilidad social y medioambiental en España, hay en las organizaciones un interés por atraer y retener el talento humano y que es más notorio en instituciones de menor tamaño por el hecho de retenerlas y no tanto de atraerlas. Si comparamos estos con los obtenidos del actual estudio encontramos entonces que en los municipios indicados no existía diferencia significativa respecto a este punto, lo que contrastado con lo hallado en el trabajo de González, existe un interés actualmente por mantener al talento humano, aunque los tipos de organizaciones sean disímiles, pero si son de tamaño pequeño, pues son instituciones públicas distritales del interior del país.

Tabla 3
Análisis de normalidad de los datos

Municipalidades Distritales		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	Municipalidad distrital de Quilcas	,128	17	,200*	,962	17	,669
	Municipalidad distrital de Quichuay	,167	15	,200*	,915	15	,161

Las organizaciones en el mundo, sean públicas o privadas, poco a poco van tomando en cuenta al elemento humano competente para que tienda a hacer vida laboral en la misma institución. Las ventajas son muchas, entre las cuales están el hecho de contar con recursos humanos ya conocidos y que conocen a la organización y sobre todo garantizar la operatividad de manera normal de ésta, aparte de evitar incurrir en mayores costos que podría suponer el caso de buscar nuevos elementos.

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión recompensas a las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019, en la que el número de encuestados fue de 17 en la Municipalidad distrital de Quilcas, encontrándose un promedio de 2,5294 puntos con una desviación estándar de 1,06757 y un error estándar para la media de 0,25892, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 15 encuestados en la Municipalidad distrital de Quichuay de 2,7333 con una dispersión menor de 1,16292 y un error estándar para la media de 0,30026 (Anexo 4a).

El estadístico de Levene (0,578) asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,453. Asimismo se encuentra el estadístico $t = -0,517$ con un nivel de significancia del 0,609. Concluyendo que no existe una diferencia significativa entre el nivel de recompensas a las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019 (Anexo 4b).

Flores (2017) determinó que hay una correlación positiva fuerte entre las variables apoyado en el valor que se derivó del coeficiente $r = 0.821$ y $r^2 = 0.674$, producto que condujo a indicar que la gestión del talento humano incide en un 67.4% en el compromiso de la organización en el municipio provincial de San Martín; además, que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r=0.677$ y $r^2=0.459$; resultado que lleva a afirmar que los procesos para recompensar a las personas influye en un 45.9% en el compromiso organizacional en la Municipalidad indicada. Estos resultados obtenidos en un municipio provincial muestran la enorme influencia que ejerce la gestión del talento humano en el compromiso organizacional, que hace notar la importancia de esta gestión en lograr identificarse con los asuntos o problemática

existente en ésta entidad pública, pero a la vez y de manera específica en lo que respecta al compromiso normativo, lo que deriva a decir que los procesos de recompensa a las personas también influyen en dicho compromiso organizacional. Todo esto, pone en relieve la importancia de estos factores en las gestiones de hoy. Ahora si se compara con los resultados obtenidos en este trabajo, se dijo que no existía diferencia significativa en esta dimensión entre ambos municipios, lo que contrastado con el trabajo modelo de Flores, permite poner en evidencia que las recompensas a los trabajadores dentro de la gestión pública genera una enorme influencia en el desarrollo del trabajo organizacional.

La gestión del talento humano ve relevante el hecho de recompensar a los individuos que poseen talentos para beneficio no sólo de ellos, sino de la entidad pública. No obstante, no siempre en la práctica en el ámbito público, todos son recompensados de la forma y dimensión que debería ser. Se sabe que en su mayoría, los trabajadores de este sector se encuentran disconformes con la valoración que reciben del Estado, que se traduce en algún tipo de recompensa de tipo económica o al menos la consideración o reconocimiento al trabajo efectuado y tiempo de labores en que se mantuvo la relación laboral.

En la Tabla 4 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019, en la que el número de encuestados fue de 17 en la Municipalidad distrital de Quilcas, encontrándose un promedio de 36,4706 puntos con una desviación estándar de 8,04765 y un error estándar para la media de 1,95184, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 15 encuestados en la Municipalidad distrital de Quichuay de 40,7333 con una dispersión menor de 7,56370 y un error estándar para la media de 1,95294.

En la Tabla 5 se encuentra el estadístico de Levene (0,022), asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,884. Asimismo, se encuentra el estadístico $t = -1,538$ con un nivel de significancia del 0,135. Concluyendo que no existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019.

Tabla 4

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019

Municipalidades Distritales		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Gestión del Talento Humano	Municipalidad distrital de Quilcas	17	36,4706	8,04765	1,95184
	Municipalidad distrital de Quichuay	15	40,7333	7,56370	1,95294

Tabla 5
Estadístico "t" para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilatera l)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Gestión del Talento	Se asumen varianzas iguales	,022	,884	-1,538	30	,135	-4,26275	2,77216	-9,92426	1,39877
Humano	No se asumen varianzas iguales			-1,544	29,864	,133	-4,26275	2,76110	-9,90273	1,37724

Córdova (2017) determinó que el vínculo entre la gestión del talento humano con las competencias laborales fue positiva, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman que es de (0,521) y el valor de relevancia que es de (0,000), terminando que se alcanzó el fin general del estudio, al establecerse que hay un vínculo positivo entre la gestión del talento humano con las competencias laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2016. Este estudio mostró la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en un área de una municipalidad distrital del país y esto hace corroborar la importancia del tema competencial en los momentos actuales en las organizaciones y en especial en los municipios. Si se compara estos resultados con los logrados en el presente trabajo que indicó que no hay diferencias significativas de manera general en el nivel de talento humano entre ambas instituciones, se podrá observar que es evidente que hoy en día las organizaciones públicas o privadas existentes en el medio nacional, consideran muy relevante el hecho de contar con elementos humanos altamente preparados para ocupar cargos al interior de las organizaciones y de manera específica, como es el caso de municipios, tanto locales como distritales. Solo falta clarificar la manera de poder reclutar estos elementos humanos de valor y las estrategias para mantenerlos motivados y productivos dentro de las organizaciones y mucho más si son entidades de carácter público. En el Perú, para ocupar cargos en las diferentes entidades públicas se procede de manera política, lo que no garantiza contar con elementos humanos que sean de valor para las organizaciones. Claro que existe conformidad en querer contar con individuos que posean realmente talento humano para ello, pero no necesariamente se aprecia esto en la práctica, pues aún en el país, en el ámbito público, prevalece el tinte político, lo que es distinto o en algo, en el sector privado.

CONCLUSIONES

Como principal conclusión se encontró que no existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión del talento humano en las

Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019 y como secundarios no existen diferencias significativas entre los niveles de desarrollo de las personas, de retención de las personas y de recompensas a las personas en los mismos municipios. Todo se debe a que ambos presentan disposición para preparar o capacitar al personal que desea escalar laboralmente basado en las habilidades que posean lo que le permitirá a las instituciones tener un mejor potencial humano con una nueva visión; la existencia de una conciencia que muestra interés por mantener a aquellos elementos humanos que presentan las habilidades respectivas que pudieran hacer más competitivas a las instituciones y; otorgar la correspondiente recompensa al trabajador dependiendo de la calidad de trabajo realizado o tiempo de labor ejercido en beneficio de las entidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos humanos*. McGraw-Hill, 5ta Edición. Colombia, 354-362 pp.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill, 8ava Edición. México, 79-80, 100 pp.
- Córdova, S. (2017). *Gestión del talento humano y competencias laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, 95-97 pp.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones, 2ª Edición. México, 24 pp.
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César vallejo, 94-95 pp.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial en Ciencias Médicas. La Habana, Cuba, 52-54 pp.
- González, J. (2018). *Efectos de las prácticas de responsabilidad social y medioambiental corporativas en la atracción y retención de talento*. Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España, 3, 213-215 pp.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1994). *Administración: Una perspectiva global*. Mc Graw Hill, 10ma Edición. México, 4 pp.
- McClelland, D.C. 1973. *Testing for competence rather than for "intelligence"*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, 64 pp.
- Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. Prentice Hall, 12ava Edición. México, 2-12 pp.

Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Prentice Hall, 5ta Edición. México, 60 pp.
 Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. Prentice Hall, 10ma Edición. México, 6-7 pp.
 Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D. (1999). Administración. Prentice Hall, 6ta Edición. México, 9 pp.
 Urcola, J. (2008). La motivación empieza en uno mismo. Editorial ESIC. Barcelona, España, 51-58 pp.

Whitmore, J. (2011). Coaching: Un método para mejorar el rendimiento de las personas. Editorial Paidós. Madrid, España, 20 pp.
 Zepeda, F. (2003). Introducción a la Psicología: Una visión científico humanista. Prentice Hall, 2da Edición. México, 9 pp.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

En desacuerdo			Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo		
Mucho	Medianamente	Poco	4	Poco	Medianamente	Mucho
1	2	3		5	6	7

		Calificación						
Dimensión: Desarrollo de las personas		1	2	3	4	5	6	7
1	La municipalidad promueve y ejecuta las capacitaciones							
2	Se aplica lo asimilado en las capacitaciones dado que hay una evaluación constante							
3	Hay interés de parte de la municipalidad de lograr la eficacia y competitividad de los colaboradores							
4	El progreso de la municipalidad es el apropiado dado que el nivel de los colaboradores es óptimo							
Dimensión: Retención de las personas								
5	Existe respeto por las normas y reglamentos internos existentes							
6	Se hace evaluación permanente de aptitudes y méritos demostrados							
7	Las medidas de atención adoptadas son suficientes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores							
8	Se labora con responsabilidad y meritocracia							
Dimensión: Recompensas a las personas.								
9	El trabajar con eficacia se tiene en cuenta para los incentivos económicos							
10	La municipalidad concede incentivos apropiados generando productividad							
11	Las remuneraciones están en función del nivel de productividad de los colaboradores							
12	El lograr los objetivos institucionales de la municipalidad genera reconocimientos y remuneración acorde							

Anexo 2a

Tabla 3a. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión desarrollo de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019

	Municipalidades Distritales	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Desarrollo de las personas en la gestión del Talento Humano	Municipalidad distrital de Quilcas	17	20,1765	4,91471	1,19199
	Municipalidad distrital de Quichuay	15	22,4667	4,64245	1,19868

Fuente: Base de datos Anexo 1

Anexo 2b

Tabla 3b. Estadístico "t" para muestras independientes

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión Desarrollo de las personas en la gestión del Talento Humano	Se asumen varianzas iguales	,200	,658	-1,350	30	,187	-2,29020	1,69669	-5,75530	1,17491
	No se asumen varianzas iguales			-1,355	29,843	,186	-2,29020	1,69047	-5,74335	1,16295

Fuente: Computadoracon SPSS versión 24

Anexo 3a

Tabla 3c. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto al nivel de la dimensión retención de las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019

	Municipalidades Distritales	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Retención de las personas en la gestión del Talento Humano	Municipalidad distrital de Quilcas	17	13,7647	3,15296	,76471
	Municipalidad distrital de Quichuay	15	15,5333	2,72204	,70283

Fuente: Base de datos Anexo 1

Anexo 3b

Tabla 3d. Estadístico "t" para muestras independientes

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilatera l)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión Retención de las personas en la gestión del Talento Humano	Se asumen varianzas iguales	,047	,831	-1,687	30	,102	-1,76863	1,04846	-3,90986	,37261
	No se asumen varianzas iguales			-1,703	29,991	,099	-1,76863	1,03863	-3,88981	,35256

Fuente: Computadora con SPSS versión 24

Anexo 4a

Tabla 3e. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión recompensas a las personas en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019

	Municipalidades Distritales	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Recompensa a las personas en la gestión del Talento Humano	Municipalidad distrital de Quilcas	17	2,5294	1,06757	,25892
	Municipalidad distrital de Quichuay	15	2,7333	1,16292	,30026

Fuente: Base de datos Anexo 1

Anexo 4b

Tabla 3f. Estadístico "t" para muestras independientes

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilatera l)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión Recompensa a las personas en la gestión del Talento Humano	Se asumen varianzas iguales	,578	,453	-,517	30	,609	-,20392	,39431	-1,00920	,60136
	No se asumen varianzas iguales			-,514	28,684	,611	-,20392	,39648	-1,01521	,60737

Fuente: Computadora con SPSS versión 24