



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Estrategias de retención del talento humano y su influencia
con la gestión administrativa en una municipalidad distrital,
Huaraz - 2022**

AUTORA:

Chipillo Vargas, Esther Maria (orcid.org/0000-0001-8803-5280)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios en primer lugar quien ha sido mi guía hasta el día de hoy y a mis padres Ignacio Chipillo y Antonia Vargas y a mi hermana Alicia quienes con su amor y esfuerzo permitieron que llegue a cumplir un sueño más.

A mi compañero de vida Robert, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso y a mi hijo Beckham por darme las fuerzas para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, a mi “Universidad César Vallejo” por haberme permitido formarme, a mi asesora Dra. Alza Salvatierra, Vanessa y a mis docentes por impartir sus conocimientos y ayudarme a culminar con mi maestría.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipos y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Pruebas de normalidad	22
Tabla 2. Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la variable gestión administrativa	22
Tabla 3. Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa	24
Tabla 4. Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión organización de la variable gestión administrativa	25
Tabla 5. Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa	26
Tabla 6. Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión control de la variable gestión administrativa	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022; la hipótesis planteó que la influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa es positiva. La investigación fue de tipo no experimental descriptivo, diseño correlacional, La población fue de 270 trabajadores y muestra de 100 trabajadores. Técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa fue de 0.679, lo cual indicó que existió una correlación fuerte positiva, la influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa fue fuerte positiva con correlación de 0.648. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la organización de la gestión administrativa fue moderada positiva con correlación de 0.457. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la dirección de la gestión administrativa fue moderada positiva con 0.453. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa fue fuerte positiva con 0.572.

Palabras clave: Retención del talento humano, Gestión Administrativa, Planificación, Organización, Dirección, Control.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence between the retention strategies of human talent and administrative management in a District Municipality, Huaraz 2022; the hypothesis stated that the influence between the retention strategies of human talent and administrative management is positive. The research was non-experimental descriptive, correlational design. The population was 270 workers and a sample of 100 workers. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The influence between the human talent retention strategies and the administrative management was 0.679, which indicated that there was a strong positive correlation, the influence between the human talent retention strategies and the planning dimension of the administrative management variable was strong positive with a correlation of 0.648. The influence between the strategies for retaining human talent and the organization of administrative management was moderately positive with a correlation of 0.457. The influence between the strategies for retaining human talent and the direction of administrative management was moderately positive with 0.453. The influence between the strategies for retaining human talent and the control of administrative management was strongly positive with 0.572.

Keywords: Retention of human talent, Administrative Management, Planning, Organization, Management, Control

I. INTRODUCCIÓN

En el plano internacional, las municipalidades del mundo contratan personal profesionales de diversos tipos, técnicos, operarios, etc., en estos procesos de contratación, las municipalidades internacionales también presentan problemas en el proceso de retención de personal, ante esta realidad problemática, estas instituciones gubernamentales han podido elaborar métodos y técnicas que les ha permitido retener a sus trabajadores quienes han demostrado habilidades, capacidades y competencias para el puesto laboral en donde han sido asignados (Nthabiseng, 2018; Orlin & Tsankova, 2017; Dessler, 2015).

Para el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), en Perú existen 196 municipalidades provinciales, 1655 instituciones ediles distritales, en donde se desarrollan actividades de contratación documentaria del recurso humano, se observa que los procesos que desarrollan solo lo hacen para cumplir con lo establecido en las normas, pero los cargos o puestos de trabajo que tiene presupuesto un sueldo considerable son asignados por relaciones políticas, relaciones familiares, por amistad, o también puede suceder que los puestos son vendidos y asignados de manera fraudulenta (Mitta y Dávila, 2015; Rivera, 2015).

En tanto, la Municipalidad Distrital de Huaraz, tiene el mismo problemática; por la constante rotación de personal sobre todo con personal contratado. La municipalidad realiza contratos inferiores a 3 meses con el fin de asignar puestos a todo sus partidarios; en esta investigación se estudia las deficiencias en la retención del talento humano que influye en la gestión administrativa del Municipio Distrital de la ciudad de Huaraz en el año 2022, en ese sentido se desea conocer si los procesos de retención del talento humano afectan significativamente, a la gestión administrativa, así como también, conocer la influencia entre la variable retención del talento humano con las dimensiones de la variable gestión administrativa. Ante este conjunto de problemas que presenta la institución objeto de estudio, la presente investigación busca determinar la influencia entre la variable Estrategias de retención del talento humano con la gestión administrativa.

Por lo tanto, se formula la siguiente Problema General: ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?, en función a esto se formulan los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la planificación de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022? ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la organización de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022? ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la dirección de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022? ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano y el Control de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?

La investigación presenta justificación económica porque las autoridades ediles puedan adoptar disposiciones y posiciones de mejorar a las variables y ellos se ahorrarán costos de rotación y contrato de personal. Asimismo, la investigación se justifica en la práctica, porque la institución edil en estudio va a disponer de una metodología de determinación de las influencias entre las variables objetos de estudios para la presente investigación y sus respectivas dimensionemos, así como también van a poder registrar sus resultados con la finalidad de utilizarlos en investigaciones futuras. La investigación también se justifica en el aspecto metodológico porque con el alcance de los métodos de cálculo de la determinación de la influencia entre ambas variables, se alcanzarán los procesos, herramientas y técnicas de captación de la data e información, así como los métodos de validación y la técnica de cálculo del índice de confiabilidad del instrumento a utilizar en la presente investigación. La investigación se justifica socialmente debido a que con los resultados de la presente investigación y la adecuada toma de decisiones por parte de la administración municipal van a beneficiar a los vecinos de Independencia con menores pérdida de tiempo, con atención de mejor calidad debido a una mejor selección o gestión del talento humano y su retención, se van a mejorar los índices de gobernabilidad. La institución edil también se va a beneficiar con

las metodologías y la puesta en práctica de los aportes de la presente investigación.

Como objetivo general se sostiene: Determinar la influencia de las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022, y como objetivos específicos se plantea: Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la planificación de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022. Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la organización de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022. Establecer la influencia en las estrategias de retención del talento humano y la dirección de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022. Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en el control de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

Así mismo, se formula la siguiente hipótesis general: Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022, de la cual se desprenden las siguientes hipótesis específicas: Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la planificación de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022. Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la organización de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022. Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la dirección de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022. Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en el control de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Palacios (2021) en su tesis de maestría titulada “Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo” realizada en la universidad del mismo nombre en Ecuador; se trazó como objetivo general estudiar la gestión administrativa del talento humano en relación con el desempeño laboral en el espacio en estudio. Aplicó investigación descriptiva, documental y bibliográfica, aplicó los métodos de descripción, inducción, deducción, la población tuvo 177 elementos de la universidad y un tamaño de muestra de 84 trabajadores, Concluyó que se encontró la existencia de procesos gestionados y estructurados con fines de captación o reclutamiento, convocatoria, selección y retención de personal; se encontró que los pagos a los trabajadores y atención en seguridad y salud fueron aceptables. Que se realizaron evaluaciones para calificar el nivel del desempeño, pero no se demostró que realizaban seguimientos y evaluaciones constantes para medir el desempeño laboral. Que la oficina de administración del personal contó con un conjunto de procesos estratégicos relacionados con la administración, lo que le permitió el logro de mejores desempeños en los trabajadores.

Duque (2021) en su tesis de maestría denominada “Gestión del talento humano como estrategia para la retención de la generación Millennials en Quito – Ecuador” realizada en la Universidad Nacional de La Plata, Argentina, se trazó como objetivo general realizar la caracterización de los más importantes componentes de afinidad y conservación del capital humano Millennials en el espacio de estudio. Concluyó que el 62,3% de los encuestados tuvieron preparación académica superior, que las expectativas enfocadas en el desarrollo profesional y salarial fueron 63,6% y 23,3% respectivamente consideraron a los factores como captadores o atrayentes de las capacidades y competencias intelectuales laborales Millennials.

Romero y Salcedo (2019) en su Artículo científico denominado “Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública” realizada en Colombia, se plantearon como objetivo general la intención de implementar un sistema estratégico enfocada en repotenciar las

actividades administrativas y de gestión de las capacidades del personal de la institución. Aplicó enfoque cuantitativo, aplicó la metodología el análisis de contenido, el tipo fue no experimental de diseño descriptivo. Concluyeron que en todas las etapas del proceso de la administración del personal institucional se presentaron fallas que afectaron articulación de importancia en la institución, que la mayoría porcentual de las actividades y tareas que tuvieron que ver con la administración del personal y el Sistema de Gestión de Control de la Calidad fueron desarrollados parcialmente, y que no contribuyeron en la retención de la fuerza laboral.

Muñoz (2015) en su tesis de maestría titulada “Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo”, se trazó como objetivo general ejecutar cursos con la finalidad de capacitar a los colaboradores del espacio en estudio para una adecuada atención a los clientes. La investigación no implicó la realización de laboratorio o experimentos, se tomó datos una sola vez, trabajó con datos numéricos, en el diseño se describieron y explicaron los resultados, aplicó encuesta, aplicó los métodos: deductivo, inductivo y la observación, trabajó con una población de 2087 elementos y un tamaño de muestra de 188 colaboradores. Encontró que la Gestión del Talento Humano incidió en el desarrollo de las labores, ello demostró deficiencias e ineficacias en el servicio prestado, que los usuarios demostraron inconformidad respecto a la calidad del servicio, que, respecto al clima laboral de la institución estudiada, que no se realizaron capacitaciones de mejora de la atención al cliente.

Figuroa (2014) en su artículo de revisión titulado “Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana”, realizada en Colombia, se planteó como objetivo general describir los procesos estratégicos de atracción y conservación del personal en el objeto de estudio. Como metodología aplicó el análisis bibliográfico, la investigación no implicó realizar experimento, aplicó la descripción como diseño, la muestra se estructuró en 12 empresas mineras colombianas. Tuvo como resultado que el proceso de retención del personal empleado consistió en aplicar políticas de compensaciones monetarias, el reconocimiento por méritos y la configuración

de mejoramiento de las condiciones de bienestar integral conducentes hacia la mejora de la calidad integral de las necesidades de los empleados o de sus familias. Que estas empresas establecen generalmente prioridad en la selección de personal procedentes del contexto de la empresa. Concluyó que el factor principal aplicada por la empresa para motivar y retener al personal talentoso fue el reconocimiento de los talentos demostrados por el personal, los cuales fueron ajustados a las expectativas y necesidades empresariales.

A nivel nacional, Checa; Cabrera y Chávarry (2020) en su artículo científico titulado “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria” realizada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco Perú, se plantearon como objetivo general realizar los procesos estratégicos correspondientes a la Gestión del Talento Humano con el objetivo de propiciar la implementación, desarrollo y evolución de las habilidades, aptitudes y conocimientos con deseos planificados de solución a los problemas de desempeño laboral. No aplicó experimento, desarrolló descripción y una propuesta de mejora, aplicaron encuesta, trabajó con una población de 36 personas. Presentaron como resultados que no se dieron las oportunidades para que el personal pueda crecer, se pueda capacitar adecuadamente, existieron deficiencias cognitivas de los planes estratégicos; deficiencias en los aspectos comunicacionales entre las unidades, etc. Concluyeron que elaboración de una Estrategia de Gestión del Talento Humano demostró contribución positiva porque mejoró el desarrollo laboral de la fuerza laboral estudiada.

Villegas (2019) en su tesis de grado titulada “Gestión administrativa de la municipalidad provincial de anta departamento de Cusco, 2019” realizada en la Universidad Andina del Cusco. Perú; se trazó el objetivo general realizar la descripción de la Gestión Administrativa en el espacio de estudio. Tuvo como resultado tuvo que un promedio de 2.66 indicaron que la gestión administrativa fue regular, 2.48 indicaron que la gestión fue mala, la dimensión control tuvo promedio de 2.64, la planificación 2.86 puntos que indicaron que fue regular; la dimensión organización 2.8 y calificación regular; con los cuales se

fundamentó que la gestión relacionada con la administración fue regular con inclinación negativa.

Rojas (2019) en su tesis de grado denominada “Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica REP, Lima año 2017” realizada en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, se trazó como objetivo general el proceso de establecer la existencia de relación sobre la estrategia administrativa en función a la retención del talento humano con la variable responsabilidad institucional en el espacio estudiado; tuvo como resultados que la variable independiente fue adecuada en 88.7% presentó nivel medio de talento humano, el compromiso organizacional encontrado fue alto, pero 82.9% mostraron un nivel medio de retención del talento de los trabajadores, el 12.2% de los encuestados indicaron un grado eficiente. Concluyó que la retención del talento humano tuvo influencia positiva y que se logró reducir el abandono del talento humano.

Castro y Contreras (2019) en su tesis de grado denominada “Gestión administrativa y gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018”, se trazó el objetivo de establecer la forma en que la gestión administrativa se relacionaba con la gestión de capacidades y competencias humanas; encontró que existió correlación positiva media de 68.2% entre las variables estudiadas, relación positiva media de 48.7% entre la planificación y la gestión de las capacidades y competencias de la fuerza laboral, relación positiva media de 58.5% entre la organización y la gestión de las capacidades y competencias humanas. Que existió relación positiva media de 54.4% entre la dirección y la gestión de las capacidades y competencias humanas. Que existió relación positiva media de 51.5% entre control y la gestión de las capacidades y competencias humanas.

Martínez et al (2018) en su tesis de maestría titulada “Estrategias de retención de personal para la organización Explora Valle Sagrado”, realizada en la Universidad del Pacífico, Lima Perú; se plantearon como objetivo general la propuesta de actividades estratégicas de retención de los trabajadores que impliquen reducción de la rotación. Encontró que la institución presentó problemas de rotación de personal y que no disponía de análisis estadístico

respecto a la rotación de personal. Concluyeron que existieron varios motivos que generaron rotación entre ellos el ingreso adicional por ventas, otro factor fue la falta de una adecuada comunicación interna.

Gutiérrez et al (2018) en su tesis de grado titulada “La gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en la constructora Came S.A., Lima 2017” realizada en la Universidad Peruana de las Américas en Lima Perú, se trazó como objetivo general el establecimiento de los procesos de la gestión de las capacidades y competencias humanas y como se relaciona con el desarrollo organizacional en el objeto de estudio. Concluyeron que se encontró correspondencia considerable de la gestión de las capacidades y competencias humanas con el desarrollo organizacional, se encontró debilidades del desarrollo organizacional debido a falta de evaluaciones periódicas con fines de optimización de la aptitud de los conocimientos del personal administrativo y operativo. Se encontró falta de eficiencia en la administración de interacción y la selección del recurso humano.

A nivel local, Camones (2020) en el trabajo científico de grado denominada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, en hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Huaraz – 2020” realizada en la UNASAM, se planteó el objetivo principal establecer la influencia de la gestión del talento del personal en el rendimiento laboral en el espacio estudiado. Encontró que el 40,32% de encuestados indicaron que el grado alcanzado en sus rendimientos laborales estuvo influenciado por la gestión de sus respectivos talentos; que el 54,96% estuvo influenciada por la gestión de la supervisión. Concluyó que la gestión de los conocimientos de los trabajadores influyó directamente y de forma demostrativa en el desempeño, que el nivel de los rendimientos laborales estuvo en un nivel medio.

Carrasco (2019) en su tesis denominada “Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz Ancash, 2019” realizada en la UNASAM, se trazó como objetivo general la determinación de la correlación que existe entre la gestión de los talentos de la fuerza laboral y el compromiso organizacional.

concluyó que existió correlación moderada o media con 0,634, que existió correlación significativa entre las variables estudiadas con coeficiente de correlación 0,425; esto significó relación media. Que la gestión de los talentos de los trabajadores tuvo relación directa con el compromiso de continuidad con 0,560. Que entre la gestión de los talentos de los trabajadores y el compromiso normativo en los trabajadores existió relación de 0,707; lo cual indicó que fue media alta.

Montañez (2015) en su tesis titulada “Desempeño laboral y atención al cliente en los hoteles de tres estrellas de ciudad de Huaraz, 2015” realizada en la UNASAM, abordó el objetivo general la determinación de la influencia del rendimiento laboral en la atención a los clientes, los resultados encontrados señalaron que hubo relación 0,59 entre las variables estudiadas, que el incremento del desempeño laboral contribuyó en la mejora de la atención a los clientes.

Cerna y Celidonio (2014) en la tesis nombrada “La teoría motivacional de los dos factores de Herzberg y el rendimiento Laboral de los trabajadores en los Hoteles de tres estrellas de la ciudad de Huaraz, 2013” realizada en la UNASAM, en el objetivo general trató de establecerla influencia de la teoría motivacional en el desempeño laboral. Elaboró investigación aplicada con diseño que implicó la elaboración de experimento. Los resultados indicaron que el personal de los hoteles de tres estrellas no estuvo satisfecho debido a que el rendimiento laboral no fue el conveniente, concluyeron que el 36.6% tuvieron un desempeño laboral bastante bajo, también el rendimiento fue bajo (36.6%), se encontró que el 12.2% tuvieron un rendimiento alto, el 8.9% tuvo rendimiento medio y el 5.7% tuvo rendimiento muy alto.

Fundamento teórico de las estrategias de retención del talento humano. Para la presente investigación esta variable se va a fundamentar en las siguientes teorías: Teoría de la motivación que señala que la motivación es una fuerza que hace que el personal se enfoque en su trabajo de una manera más comprometida debido a que espera la motivación (Bongekile et al, 2021; Louffat, 2017). La Teoría de las necesidades humanas afirma que todo trabajador realiza un trabajo para recibir a cambio una compensación la cual

le va a servir cubrir los requerimientos fisiológicos, de seguridad, las necesidades sociales, estima y autorrealización) de él mismo y su familia (Mahlahla, 2018; Majad, 2016). Que la gestión del talento humano se entiende un conjunto de procesos que se desarrollan con el objetivo de valerse y retener el recurso humano que disponga del talento para un determinado puesto de trabajo (Saurombe & Barkhuizen; 2021; Pradhan & Jena, 2016).

La gestión del talento humano es un instrumento estratégico muy importante aplicado por instituciones de producción de bienes y servicios (Alvarado y Barba, 2016), y su selección debe ser lo más adecuado posible, este tipo de gestión potencia el nivel del desempeño de las capacidades y habilidades de la empresa y del personal como equipo de trabajo (Raffino, 2020; Aina & Atán, 2020). Sus Objetivos consisten en abordar la combinación de la estrategia, la organización estructural, la fuerza laboral unido al talento que desarrollan en sus puestos de trabajo (Jantan; Hamdan & Othman, 2010). Otros objetivos consisten en crear condiciones laborales atractivas para el futuro personal, contar con las potencialidades con fines de retención del personal (Pushpa & Uttamkumar, 2020; Kessler, 2014).

Oportunidades de ascenso es condición fundamental para que el trabajador puede ser retenido es que la empresa ofrezca la oportunidad de que dicho personal pueda ascender, que ese ascenso signifique una remuneración de acuerdo al mercado laboral con políticas de buen (Namweda, 2017; Díaz & Pardo, 2014). El reconocimiento a la labor dedicada y al esfuerzo desplegado por parte del personal es fundamental para su retención, por lo tanto, la empresa debe reconocer todo el trabajo que realiza el personal en función a los logros de los objetivos (Namweda, 2017; Flores, 2015). En el desarrollo de personas la organización debe propiciar con programas de capacitaciones, adiestramientos y desarrollo de talleres con la finalidad de que se logre un desarrollo en el plan profesional (Pushpa & Uttamkumar, 2020; Kessler, 2014). La remuneración debe ser acorde a lo estipulado por el mercado laboral debido a que el salario motiva al personal, ya que con ese salario puede cubrir sus necesidades y el de su familia, (Marcó y Aníbal, 2016).

La percepción organizacional es un componente valorativo que va a permitir la retención o no retención del trabajador, aunque a veces puede ser subjetiva, en muchos casos, los indicadores de desempeño de un trabajador pueden ser medibles, y en función a ello la administración puede tener una percepción organizacional que retenga o despida al trabajador (Martínez y Rubio, 2015). Gestionar el recurso humano en base a conocimientos consiste en administrar el conjunto de destrezas, capacidades y aptitudes que dispone un colaborador para posteriormente asignarle un puesto de trabajo coherente con su perfil profesional (Angguz, 2017).

La retención del talento humano es muy importante para cualquier institución debido a que permite disponer siempre del personal idóneo para el puesto de trabajo, en ese sentido, la empresa no debe escatimar esfuerzos por retener al personal que ha demostrado capacidad y competencia para desempeñar dicho puesto de trabajo (Namweda, 2017; Anyosa, 2016).

Los objetivos de una adecuada gestión del talento humano consisten en captar, preparar y asignar el personal idóneo para un puesto de trabajo (Bravo, 2015). Características del Talento Humano: Son características del talento humano los siguientes (Louffat, 2017): Conocimiento: El conocimiento que disponga un trabajador o empleado es fundamental para su retención, estos conocimientos deben implicar resolver los problemas y desarrollar cada uno de los procesos y actividades que consta el puesto de trabajo (Brown et al, 2014). Habilidad: es un indicador muy importante de retención, la habilidad implica que el trabajador disponga de conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales (Dessler, 2015). Juicio: significa que el trabajador es analítico y observa el contexto, obtiene datos, los procesa, produce información y construye conocimiento (Cohen & Gómez, 2019). Actitud. indica cómo enfrenta el personal a la realidad problemática propio de su trabajo, cómo lo supera y cómo obtienen los resultados, cómo busca superar metas, cómo asume riesgos, cómo trata de agregar valor y llegar hacia resultados (Díaz y León, 2015).

Características es el proceso de gestionar las capacidades humanas, adoptar cierto enfoque de estrategia enfocada hacia la maximización de creación de valor para la institución valiéndose de una adecuada selección de personal

para cada puesto de trabajo se, planifica, organiza, direcciona y controla el talento de cada persona en función a los objetivos institucionales (Zhang, 2016). Actividades de la Gestión de las capacidades humanas: para gestionar esta importante variable administrativa se realizan los siguientes procesos (Dessler, 2015): Procesos de integración de personas, la cual consiste en incluirlos a la empresa. Procesos de retención del personal, implican desarrollar los espacios ambientales y tratamientos psicológicos agradables con fines de potenciar el trabajo de los colaboradores, abarca la cultura organizacional, conducta sostenible adecuada, la limpieza, los aspectos de la seguridad, la calidad de vida y clima institucional. Procesos de evaluación del personal, consiste en medir y controlar el progreso de las actividades del colaborador en función de sus resultados (Pradhan & Jena, 2016).

Dimensiones de las estrategias de retención del Talento Humano: Contrato de perfil apropiado, los beneficios sociales, la política del contrato favorece a que el trabajador se mantenga en la empresa (Zhang, 2016; Bryson & Crosby, 2014). Mejora del clima laboral: hace referencia a los tratos físicos y psicológicos, la valoración del trabajo y el entorno de trabajo. Planes de incentivos y reconocimientos: estos planes están conformados por los incentivos por desempeño, incentivos por trabajos en equipos, el reconocimiento a las habilidades blandas, y el reconocimiento a las habilidades duras. Planes de carrera: El trabajador es retenido cuando la empresa le ofrece posibilidades de ascensos, capacitaciones nacionales y en el extranjero, y favorece el crecimiento del trabajador. Escucha activa: Los trabajadores adquieren cierto nivel de aceptación a la empresa y se quedan trabajando en ella cuando las autoridades brindan una comunicación adecuada, la comunicación es frecuente y de buen trato, así como también, las autoridades de la empresa respetan a sus trabajadores (Majad, 2016).

Dimensiones de Estrategias de retención del talento humano: son (Anyosa, 2016): Contrato de perfil apropiado, Mejora del clima laboral, Entorno de trabajo; Planes de carrera contiene los siguientes indicadores, Escucha activa (Dessler, 2015).

Modelo de gestión innovativo es el proceso de retención del personal involucra que el proceso de gestionar los talentos del personal deba adoptar

un modelo de gestión innovadora, es aquí donde se debe proponer una administración adecuada de la gestión de las capacidades y competencias de cada uno de los colaboradores en función a su puesto de trabajo, buscar mecanismos que puedan retener al personal de una manera que no se haya realizado en otras instituciones y que permitan la decisión del personal talentoso quedarse a trabajar en la institución. (Louffat, 2015). Cuando la administración de una empresa adopta conductas de antivalor, de hacer caso omiso a los pedidos y a las necesidades de los trabajadores, la retención del personal se vería disminuida si es que no se mejoran estas conductas institucionales (Marcó, y Anibal, 2016).

Fundamento teórico de la Gestión administrativa Municipal, se fundamenta teóricamente en la teoría burocrática, la cual consiste en la división del trabajo, esto significa que el trabajo administrativo se divide en oficinas, y cada oficina desarrolla un conjunto de actividades y procesos en función a un determinado objetivo. Existen otras teorías que fundamentan la gestión de la administración, la teoría de la administración clásica, los principios y aspectos teóricos de los sistemas, la cual entiende a una institución como un sistema en donde se ingresan información, los cuales son procesados, y a través de ella se obtienen resultados, los cuales son controlados. La gestión administrativa municipal se conceptúa cómo el desempeño funcional que realiza la institución edil, y que se traduce en los procesos de tipo administrativo, tales como, el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar (Raffino, 2020).

La teoría administrativa, se fundamenta en que todos los procesos que se deben desarrollar en una institución deben ser llevados mediante actividades planificadas, organizadas, direccionadas y controladas. este mismo principio se aplica en la retención del personal, se planifica la gestión de las capacidades y competencias humanas, proceso que implica conocer los talentos laborales de los colaboradores en función al área de trabajo asignado; la organización consiste en asignar al personal a un espacio laboral relacionado con los requerimientos laborales de dicho puesto en concordancia con el perfil que ostenta el trabajador; la dirección consiste en dirigir la gestión del talento humano, así como, gestionar las habilidades, o

talentos laborales que requiere el espacio laboral; el control consiste en medir o evaluar como se ha desempeñado el personal y qué métricas o indicadores ha logrado por unidad de tiempo; estos indicadores van a contribuir a que el personal de recursos humanos decida retener o no al trabajador (Rojas, 2019; Bravo, 2015).

Las municipalidades distritales, en cumplimiento de sus funciones, requieren de un conjunto de profesionales para que se desempeñen en diversos puestos de trabajo u oficinas, las cuales ya tienen identificadas cada una de las labores o desarrollo de actividades y procesos que debe realizar cada trabajador, cada puesto de trabajo dispone de un objetivo que se debe cumplir en un periodo de tiempo, con la finalidad de alcanzar este objetivo se tuvo que requerir de una adecuada captación del recurso humano más inteligentes ante la necesidad de concretizar las labores establecidas, en ese sentido, el proceso de selección debe realizarse de manera objetiva y con relación directa hacia los objetivos planificados previamente, sin caer en dimensiones políticas que conllevarían hacia el incumplimiento de las metas establecidas (Rojas, 2019). Los gobiernos locales, para cumplir con sus funciones encargadas por el Estado se estructuran en un conjunto de áreas o unidades, en cada unidad trabaja un conjunto de profesionales y técnicos cuyas funciones están normadas por la institución edil, estas instituciones se caracterizan por presentar formalidad en todos sus procesos. como institución gubernamental no tienen fines de lucro, pero si tiene objetivos que cumplir en la dirección de la satisfacción de los requerimientos de la comunidad de su jurisdicción, en ese sentido, para poder cumplir con cada uno de las exigencias requieren de personal plenamente capacitado, de personal que disponga de un talento para servir a la ciudadanía, si es que la institución edil no logra captar al profesional idóneo para los cargos, pueden generarse diversos problemas que podrían conllevar al incumplimiento de los objetivos, y posteriormente estos incumplimientos podrían dañar la gobernabilidad de la institución edil (Coque, 2016; Rivera, 2015).

La Gestión Administrativa Municipal, es conceptuado como un conjunto desarrollo de actividades, estrategias, aplicación de técnicas y metodologías enfocados hacia el progreso y desarrollo concreto de las metas de la

institución, la gestión administrativa se enfoca principalmente en el proceso administrativo de la administración clásica y de la administración burocrática, maneja indicadores de responsabilidad, eficiencia, eficacia, efectividad, productividad, entre otros indicadores que le van a permitir tomar decisiones de acuerdo con el estado situacional institucional. todos los procesos de gestión requieren de la participación de personal plenamente preparado, que ostente un conjunto de habilidades, capacidades y competencias para el desarrollo de sus funciones. por lo tanto, una captación adecuada de profesionales puede conducir a que una institución pueda desarrollar adecuadamente todo su proceso administrativo estructurado en lo que se planifica, organiza, direcciona y controla (Cervantes, Ortiz & Botero, 2015).

Dimensiones de la gestión administrativa. Esta variable está estructurada de las siguientes dimensiones (Louffat. 2015): Dimensión Planificación, la misma que contienen al indicador objetivos, el establecimiento de políticas, los programas que desarrolla y el presupuesto que le va a permitir desarrollar el programa. La segunda dimensión es la Organización, la misma que está compuesta por los siguientes indicadores: División del trabajo, la Coordinación que realiza la administración, la descripción de funciones y la asignación de los puestos de trabajo. La tercera dimensión es la Dirección que tiene como indicadores al proceso de decidir, de desarrollar una adecuada comunicación, de ejercer motivación bidireccional, el liderar y sobretodo, gobernar adecuadamente. La cuarta dimensión es el Control, que está constituido por los indicadores: Actividades de controlar, informar y comunicar, procesos de vigilar y monitorear, así como de evaluar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos y diseño de investigación

Tipo de investigación

En el presente estudio se ha elaborado una investigación de tipo básica ya que no ha generado alguna teoría, conceptos, enfoques nuevos debido a que no se va a aplicar con fines prácticos o experimentales, sino con la intención de alcanzar conocimientos relacionados con las variables que estructuran este estudio; es transversal porque durante todo el proceso investigativo se va realizar una sola medición u observación a cada una de las variables en estudio, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El nivel del estudio fue descriptivo, porque se ha descrito los aspectos teóricos y los resultados enfocados a las dos variables de la investigación, las mismas que han sido realizadas en el espacio y tiempo del estudio, posteriormente se tuvo que describir la influencia que existieron entre ambas variables y la variable independiente constituido por las estrategias de retención y la gestión edil (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Fue correlacional causal en donde establecen correlaciones entre las variables que son investigadas durante una temporalidad, en este caso se describieron las relaciones establecidas de forma correlacional o causal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Metodológicamente el estudio consistió en observar y analizar a ambas variables y conocer cómo se han estado llevando a cabo el desarrollo de ambas variables, y en qué medida de ambas variables tuvieron relaciones (Oseda, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Estrategias de retención del talento humano: La variable estrategias de retención del talento humano se conceptúa como el proceso de arte y ciencia de desarrollar actividades que conduzcan a que los trabajadores deseen continuar trabajando debido al trato laboral que recibe (Louffat, 2015)

Gestión administrativa: Es entendida como el desarrollo de un conjunto de actividades con características propias, específicamente se trata de gestionar los procesos de lo que se ha planificado, organizado, direccionado y controlado con la finalidad de concretizar los objetivos previamente acordados, todos estos procesos requieren de la concurrencia firme y decidida del personal con adecuados desempeños laborales (Raffino, 2020).

Definición operacional de Estrategias de retención del talento humano: La variable estrategias de retención del talento humano, para los intereses de la presente investigación, va a sometida a medición de cada uno de los indicadores de las dimensiones contrato de perfil apropiado, clima laboral, planes de incentivos y reconocimientos, Planes de carrera, así como la escucha activa.

Definición operacional de Gestión administrativa: Con la finalidad de que esta variable pueda ser conocida, se va a medir a cada uno de los indicadores indicados en la matriz de operacionalización de variables de las dimensiones enfocadas en planificar, organizar, dirigir y controlar.

Indicadores de Estrategias de retención del talento humano: Los indicadores son los siguientes: Dimensión contrato de perfil apropiado (Puesto de trabajo, perfil y puesto de trabajo, remuneración y beneficios y política del contrato); Mejora del clima laboral (Trato físico, trato psicológicos, valoración del trabajo, entorno de trabajo); Planes de incentivos y reconocimientos (Incentivos por desempeño, incentivos por equipos, reconocimiento a habilidades blandas y reconocimiento a habilidades duras); Planes de carrera (Posibilidad de ascensos, capacitaciones nacionales, capacitaciones en el exterior y crecimiento profesional); Escucha activa (Comunicación, frecuencia de la comunicación y respeto) (Rivera, 2015).

Indicadores de gestión administrativa: Los indicadores son los siguientes: Planificación (Objetivos, determinación de políticas, programas y presupuesto); Organización (separación del trabajo, coordinación,

identificación de funciones, asignación de puestos); Dirección (Toma de decisiones, comunicación, motivación, liderazgo y gobernabilidad); Control (Procesos de control, información y comunicación, vigilancia y monitoreo, y evaluación) (Raffino, 2020).

Escala de medición: La escala para la presente investigación es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Fue de 270 colaboradores, la unidad de análisis estuvo compuesta por un colaborador de la institución edil y que cumplió con los criterios de inclusión y exclusión.

Criterio de inclusión

Para propósitos de elección de los elementos de la muestra se tuvo como criterio de inclusión a los trabajadores que estuvieron trabajando y se encontraron en planilla como mínimo un año y se hallaron en condición de contratado.

Criterio de exclusión

Consiste en que no formaron parte de la muestra los trabajadores estables debido a que ya no fue necesario retenerlos porque formaban parte continua y sostenida de la municipalidad, así como también al personal que tiene contrato menor a un año y los que no se encontraron en planillas.

Muestra

Para la muestra se obtuvo 100 trabajadores contratados de la misma institución edil.

Muestreo

Para la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador, debido a que los trabajadores existieron en cada uno de las oficinas de la municipalidad, solo se seleccionó a los trabajadores contratados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica que se ha aplicado ha sido la encuesta, la técnica que es concebida por Carrasco (2009) como que contribuye en el logro de captación de data e información de cada uno de los elementos de muestra, propicia un recojo de data de manera metodológica y de fácil entendimiento para los elementos de muestra, constituye la forma metodológica en que se captan los datos.

Instrumento. El instrumento que se ha aplicado fue el cuestionario, la v1 tiene 19 items y v2 17 items, en donde se registraron cada uno de los datos en función a las preguntas planteadas, el cuestionario ha sido elaborado como parte del desarrollo de la investigación, con una escala de medición de (1) Malo (2) Regular (3) Normal (4) Bueno (5) Excelente, por lo tanto, se ha aplicado la validación del instrumento al método de juicio de expertos, a quienes se les entregó toda la documentación que ha incluido el instrumento, la hoja de validación, la matriz de operacionalización y una hoja de calificación en donde se ha validado al instrumento para que sean evaluados por tres expertos en el tema. Asimismo, se ha determinado la confiabilidad aplicando Alfa de Cronbach, en donde se ha obtenido un valor de 0.865 para ambas variables.

Las fuentes de captación de datos para la presente investigación lo han constituido la misma institución edil a través de sus registros de datos, los empleados quienes han sido encuestados, así como algunos administrativos quienes brindaron información pertinente, esto ha constituido una fuente primaria o directa para la captación de datos. también se han utilizado documentos científicos tales como artículos, investigaciones antecedentes, libros, documentación digital de repositorios reconocidos. (Oseda, 2018). También se han utilizado fuentes secundarias en un porcentaje mínimo, estos procedieron de documentos científicos obtenidos en dichos repositorios.

3.5. Procedimientos

Inicialmente se estudió a la variable estrategias de retención del talento humano en función de las dimensiones contrato de perfil apropiado, mejora del clima laboral, planes e incentivos y reconocimientos, planes de carrera y la escucha activa; cada dimensión se estudió en función a sus respectivos indicadores. Luego se estudió a la variable gestión administrativa en función a las dimensiones planificación, organización, dirección y control; las mismas que fueron estudiadas en función a sus indicadores. Posteriormente se aplicó la encuesta a los elementos de la muestra para la captación de los datos. Estos datos fueron procesados en Microsoft Excel y SPSS versión 25. Los datos han sido procesados haciendo uso de una hoja de cálculo y en ellas se han construido tablas de frecuencias, se han realizado los cálculos inherentes, así como los gráficos correspondientes a cada tabla de frecuencia, cada tabla de frecuencia fue interpretada.

Después del proceso determinación de resultados en cada una de las tablas de frecuencias se procedió a dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos, con el uso del SPSS, se calculó la prueba de normalidad, se aplicó el índice de correlación Pearson, las correlaciones para cada uno de los objetivos específicos y también para el objetivo general, luego se procedió a interpretar cada uno de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, en primer lugar, se analizaron a cada uno los objetivos, se identificaron las técnicas e instrumentos a aplicar en cada objetivo, se analizaron los requerimientos de datos, primero se diagnosticaron las variables como estrategia de talento humano y gestión administrativo y el entorno inicial en donde se ubicaba la variable de estudio, luego se realizó una encuesta de observación directa, un cuestionario de hoja de registro de datos, se procedió a recabar la data e información haciendo uso de instrumento y el software spss versión 25, Microsoft Excel 17, se procesa los datos de los dos variables, se obtiene los base de datos, se determina las

tablas de frecuencia y los gráficos, elaboración de las tablas de proceso estadístico respecto a la correlación entre las variables y dimensiones, realizando hoja de cálculo de Excel, se obtuvo la tabla y el valor de cálculo de del Índice de Correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Durante todo el proceso de la investigación, por parte de la investigadora, se dejó expresa constancia de que se ha respetado íntegramente el código de ética que gobierna todo acto investigativo, así como también a las normas que establece la Universidad, institución que ha normado las conductas del investigador. Se indica que la investigadora ha respetado la propiedad intelectual de los autores antecedentes y que aparecen en el marco teórico, para ello se ha citado debidamente a dichos autores, se ha dado fiel cumplimiento y dado el máximo de los respetos a los principios de autonomía a los elementos de la muestra que han participado en el desarrollo del instrumento, se ha aplicado el principio de libertad, principio que ha permitido a que no se manipulen los datos y la información con propósito de cambiar los resultados a favor de la investigación, por el contrario, tanto los datos como los resultados han sido presentados de manera tal como se ha expresado en el trabajo de campo. Se deja expresa constancia de que la investigadora no ha plagiado en todo o parte de la investigación, por el contrario, se ha comprometido y sometido a todo lo establecido en las normas en caso de incumplimiento normativo. Se ha dado estricto cumplimiento al artículo 9° mediante la presentación de una investigación totalmente originalidad en donde se respetó la propiedad intelectual de los investigadores. Se ha respetado el artículo 15° que hace referencia a los agravios a la ética.

IV. RESULTADOS

Se trabajó con una muestra de 100 participantes, tal como se puede observar en la tabla 1, con la participación de todos los elementos de muestra, esto significa que participó el 100%.

Tabla 1.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de retención del talento humano	,320	100	,000
Gestión administrativa	,132	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con la prueba de normalidad se permitió la comprobación si los datos corresponden o son parecidos a la curva normal.

Debido a que los p valor que aparecen en Sig (significancia) tuvieron un valor de 0.000 y fueron menores a 0.005, entonces se va a aplicar estadística paramétrica, es decir, para poder establecer la correlación de las variables se tuvo que utilizar la correlación de Pearson. Debido a que el tamaño de muestra fue 100, es decir, es mayor a 30 o 50, se tomó el estadístico de prueba Kolmogorov Smirnov, y no Shapiro Wilk ya que esto se aplica cuando la muestra es menor a 30 o 50 elementos de muestra.

Correlación de Pearson

Respuesta al objetivo general

Tabla 2.

Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la variable gestión administrativa

		Estrategias de retención del talento humano	Gestión administrativa
Estrategias de retención del talento humano	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Determinar la influencia de las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

Dado que los datos se comportaron como una curva normal, se aplicó estadística paramétrica, es decir, r de Pearson para calcular la correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano con la variable gestión administrativa, en donde se determinó una correlación de 0.679, lo cual significa que existió una correlación fuerte positiva. El p valor fue de 0.000.

Contrastación de hipótesis con Prueba de Wilcoxon

Contrastación de hipótesis general

La contrastación de hipótesis entre las variables Estrategias de Retención del Talento Humano y Gestión Administrativa se ha realizado mediante la prueba de Wilcoxon función en donde la significancia se ha obtenido p valor de 0.00, lo cual es menor a 0.05, el mismo valor se ha obtenido aplicando la prueba de muestras de diferencias emparejadas, por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alternativa, la cual consistió en que la influencia entre las Estrategias de Retención del Talento Humano y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022 fue positiva. Ver anexo 9, tabla 7.

Respuesta al objetivo específico 1

Tabla 3.

Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa

		Estrategias de retención del talento humano	Planificación
Estrategias de retención del talento humano	Correlación de Pearson	1	,648**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Planificación	Correlación de Pearson	,648**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la planificación de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

Dado que la data se comportó como una curva normal, dio lugar a la aplicación de la estadística paramétrica, es decir, r de Pearson para calcular la correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano con la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, en donde se determinó una correlación de 0.648, esto indicó que existió una correlación fuerte positiva. El p valor fue de 0.000.

Contrastación de hipótesis específico 1

La contrastación de hipótesis entre las variables Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa se ha realizado mediante la prueba de Wilcoxon función en donde la significancia sigue siendo menor a 0.05, el mismo valor se ha obtenido aplicando la prueba de muestras de diferencias emparejadas, por lo

tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alternativa, la cual consistió en que la influencia entre las Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Planificación fue positiva. Ver anexo 9, tabla 8.

Respuesta al objetivo específico 2

Tabla 4.

Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión organización de la variable gestión administrativa

		Estrategias de retención del talento humano	Organización
Estrategias de retención del talento humano	Correlación de Pearson	1	,457**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Organización	Correlación de Pearson	,457**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la organización de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

Dado que los datos se comportaron como una curva normal, se aplicó estadística paramétrica, es decir, r de Pearson para calcular la correlación entre la variable Estrategias de retención del talento humano con la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa, en donde se encontró una correlación de 0.457, lo cual significa que existió una correlación positiva moderada. El p valor fue de 0.000.

Contrastación de hipótesis específico 2

La contrastación de hipótesis entre las variables Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa se ha realizado mediante la prueba de Wilcoxon función en

donde la significancia sigue siendo menor a 0.05, el mismo valor se ha obtenido aplicando la prueba de muestras de diferencias emparejadas, por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alternativa, la cual consistió en que la influencia entre las Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Organización fue positiva. Ver anexo9, tabla 9.

Respuesta al objetivo específico 3

Tabla 5.

Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa

		Estrategias de retención del talento humano	Dirección
Estrategias de retención del talento humano	Correlación de Pearson	1	,453**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Dirección	Correlación de Pearson	,453**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Establecer la influencia en las estrategias de retención del talento humano y la dirección de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

Dado que los datos se comportaron como una curva normal, se aplicó estadística paramétrica, es decir, r de Pearson para calcular la correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano con la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, en donde se determinó una correlación de 0.453, lo cual significa que existió una correlación positiva moderada. El p valor fue de 0.000.

Contrastación de hipótesis específico 3

La contrastación de hipótesis entre las variables estrategias de Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Dirección de la variable Gestión

Administrativa se ha realizado mediante la prueba de Wilcoxon función en donde la significancia sigue siendo menor a 0.05, el mismo valor se ha obtenido aplicando la prueba de muestras de diferencias emparejadas, por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alternativa, la cual consistió en que la influencia entre las Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Dirección fue positiva. Ver anexo 9, tabla 10.

Respuesta al objetivo específico 4

Tabla 6.

Correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano y la dimensión control de la variable gestión administrativa

		Estrategias de retención del talento humano	Control
Estrategias de retención del talento humano	Correlación de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Control	Correlación de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en el control de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.

Dado que los datos se comportaron como una curva normal, se aplicó estadística paramétrica, es decir, r de Pearson para calcular la correlación entre la variable estrategias de retención del talento humano con la dimensión control de la variable gestión administrativa, en donde se determinó una correlación de 0.572, lo cual significa que existió una correlación fuerte positiva. El p valor fue de 0.000.

Contrastación de hipótesis específico 4

La contrastación de hipótesis entre las variables estrategias de Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa se ha realizado mediante la prueba de Wilcoxon en donde la significancia sigue siendo menor a 0.05, el mismo valor se ha obtenido aplicando la prueba de muestras de diferencias emparejadas, por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alternativa, la cual consistió en que la influencia entre las Estrategias de Retención del Talento Humano y la dimensión Control fue positiva. Ver anexo 9, tabla 11.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo una correlación de 0.679 entre las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa (tabla 7), este resultado discrepa significativamente con los resultados de la presente investigación debido a que la investigación antecedente de Palacios (2021) implementó un sistema de gestión administrativa en función a los procesos, que se realizaron evaluaciones con fines de calificaciones respecto al nivel del desempeño, no determinó la correlación de variables, pero indicó que obtuvo resultados positivos cercanos a un 50%, que la Unidad de Recursos Humanos contó con un conjunto de procesos estratégicos relacionados con la administración, lo que le permitió el logro de mejores desempeños en los trabajadores; esto significa que se plantearon los mismos objetivos con diferentes enfoques, no obstante, los resultados fueron positivos para ambas investigaciones debido a la eficacia de la variable independiente sobre la dependiente.

Esta investigación se encontró una correlación de 0.453 entre las estrategias de retención del talento humano y la dirección de la gestión administrativa (tabla 5) este resultado presentó coincidencias significativas con la investigación antecedente de Duque (2021) quien tuvo como resultado que el 62,3% de los encuestados tuvieron preparación académica superior, que las expectativas enfocadas en el desarrollo profesional y salarial fueron 63,6% y 23,3% respectivamente consideraron a los factores como captadores o atrayentes del talento Millennials. Si bien es cierto, no determinó correlaciones debido a que abordaron el estudio de manera pre experimental, es por ello que los resultados fueron muy diferentes, pero en ambos casos, las variables estudiadas encontraron valores positivos demostrando por ese lado relaciones positivas.

Esta investigación se encontró una correlación de 0.572 las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa (tabla 6) este resultado difiere diametralmente con los resultados y conclusiones de la

investigación antecedente de Romero y Salcedo (2019) en donde se encontró correlaciones muy bajas, esto se dedujo de la presencia de fallas que afectaron las relaciones entre las variables de estudio, que más de la mitad de los procesos relacionados con la administración del personal y el Sistema de Gestión de Calidad fueron desarrollados parcialmente, y que no contribuyeron en la retención de los colaboradores. Como se puede comparar, en la investigación antecedente se pudo encontrar una correlación muy baja y en la presente moderada en promedio, y en el antecedente fue muy baja.

En la presente investigación se tuvo una correlación general de 0.679 entre las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa (tabla 7), este resultado discrepa significativamente con los resultados de Muñoz (2015) debido a que, en este caso, la Gestión del Talento Humano incidió en el desempeño laboral de manera negativa debido a deficiencias e ineficacias en el servicio prestado, que los usuarios demostraron inconformidad respecto a la calidad del servicio. Se encontraron resultados contrarios a los del presente estudio debido a que la segunda variable fue diferente al de la presente investigación, en donde se obtuvo resultados de correlación promedio de moderada, es decir, que las estrategias de retención del talento humano influyeron en promedio en un 50% en la gestión administrativa edil.

El resultado de la correlación respecto a la planificación en la presente investigación fue 0.648 (tabla 3), resultado que coincide ligeramente con los obtenidos en la investigación antecedente de Figueroa (2014), esto se debe que obtuvo como resultado que el proceso de retención del personal las condiciones de bienestar integral conducentes hacia la mejora de la calidad integral de las necesidades de los empleados o de sus familias, que estas empresas establecieron prioridad general en la asignación de personal procedentes del contexto institucional, que el factor principal aplicado en la motivación y retención al personal talentoso fue el reconocimiento de los talentos demostrados por el personal, los cuales fueron ajustados a las

expectativas y necesidades empresariales, es decir las variables tuvieron correlaciones positivas.

El resultado general de la presente investigación fue 0.679 (tabla 7), resultado que coincide ligeramente con la investigación antecedente de Checa; Cabrera y Chávarry (2020) quienes obtuvieron como resultados de correlaciones bajas debido a que no se dieron las oportunidades para que el personal pueda crecer, se pueda capacitar adecuadamente, existieron deficiencias cognitivas de los planes estratégicos; deficiencias en los aspectos comunicacionales entre las unidades, que la elaboración de la estrategia de Gestión del Talento Humano demostró contribución positiva porque presentó mejora muy baja en el desempeño de los colaboradores de la institución estudiada. Tal como se puede evidenciar, los resultados presentaron coincidencias muy bajas.

En la presente investigación se tuvo una correlación de 0.457 (tabla 4) en la dimensión organización, resultado que coincide parcialmente con la investigación antecedente de Villegas (2019), esto se explica porque este autor encontró un promedio de 2.66 indicaron que la gestión administrativa fue regular, 2.48 indicaron que la gestión fue mala, la dimensión control tuvo promedio de 2.64, la planificación 2.86 puntos que indicaron que fue regular; la dimensión organización 2.8 y calificación regular; con los cuales se fundamentó que la gestión relacionada con la administración fue regular con inclinación negativa. En ambos estudios respecto a la variable problema no encontraron correlaciones altas, aunque sus conclusiones admiten ciertas mejoras en las variables estudiadas y que se debieron a las estrategias de retención del personal.

El resultado general de la presente investigación fue 0.679 (tabla 7), resultado que coincide ligeramente con la investigación antecedente de Rojas (2019), quien encontró que la variable independiente fue adecuada en 88.7% presentó nivel medio de talento humano, el compromiso organizacional encontrado fue alto, pero 82.9% mostraron un nivel medio de retención del

talento de los trabajadores, el 12.2% de los encuestados indicaron un grado eficiente, que la retención del talento humano presentó influencia positiva logrando reducir el abandono del talento humano; por lo tanto, se puede afirmar que ambas investigaciones coinciden con los resultados en la presente investigación, no obstante, los porcentajes obtenidos fueron mayores en la investigación antecedente, esto se debió a que inicialmente no existieron los mismos problemas que en el presente estudio.

En esta investigación se encontró una correlación de 0.453 (tabla 5) sobre la dimensión dirección entre las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa, este resultado coincide con las relaciones encontradas en la investigación antecedente de Castro y Contreras (2019) debido a que también encontró correlación positiva media de 68.2% entre las variables estudiadas, relación positiva media de 48.7% entre la planificación y la gestión del talento humano, relación positiva media de 58.5% entre la organización y la gestión del talento humano. Que existió relación positiva media de 54.4% entre la dirección y la gestión del talento humano. Que existió relación positiva media de 51.5% entre el control y la gestión del talento humano. Tal como se puede observar, estos estudios presentaron altas coincidencias con la presente investigación, esto fue debido a que trabajaron el mismo tipo y diseño de investigación, así como los mismos objetivos, encontrándose en ambas una correlación moderada.

En esta investigación se encontró una correlación de 0.457 (tabla 4) sobre la dimensión organización entre las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa, este resultado no coincide con la investigación de Martínez et al (2018) quienes obtuvieron que la institución presentó problemas de rotación de personal y que existieron varios motivos que generaron rotación entre ellos, otro factor fue la falta de una adecuada comunicación interna, es decir faltó organización. En ese sentido se puede afirmar que los resultados encontrados en ambos estudios fueron diferentes, esto se debió a que se abordaron diferentes dimensiones al de la presente investigación, en donde se obtuvo resultados de correlación promedio de

moderada, es decir, que las estrategias de retención del talento humano influyeron en promedio en un 50% en la gestión administrativa edil.

El resultado general de la presente investigación fue 0.679 (tabla 7), resultado que tuvo muy bajas coincidencias con la investigación antecedente de Gutiérrez et al (2018) porque ellos encontraron debilidades del desarrollo organizacional debido a falta de evaluaciones periódicas con fines de optimización de la aptitud de los conocimientos del personal administrativo y operativo, también encontraron ineficiencias en la gestión de incorporación y la selección del recurso humano, aunque no presentaron valores de correlación, se puede afirmar que las coincidencias fueron muy bajas, esto fue debido a que no trabajaron el mismo tipo y diseño de investigación, y la variable problema fueron diferentes, encontrándose en ambos estudios resultados diferentes, obstante sirvió a la presente investigación en el desarrollo de los aspectos teóricos metodológicos.

En esta investigación se encontró una correlación de 0.648 (tabla 3) sobre la dimensión planificación de gestión administrativa entre las estrategias de retención del talento humano, resultado que coincide significativamente con los resultados de la investigación de Camones (2020) debido a que encontró que el 40,32% de encuestados indicaron que el nivel de desempeño laboral estuvo influenciado por la gestión del desarrollo del talento humano; que el 54,96% estuvo influenciada por la gestión de la supervisión, que la gestión del talento humano influyó directamente y de forma significativa en el desempeño, que el nivel del desempeño laboral estuvo en un nivel medio, esto fue debido solo a la variable desarrollo del talento humano, en ambos casos se encontró correlación moderada.

En esta investigación se encontró una correlación de 0.679 (tabla 7) entre las estrategias de retención del talento humano y el control de gestión administrativa, resultado que coincide significativamente con los resultados de la investigación antecedente de Carrasco (2019) porque también encontró correlación moderada o media con 0,634, encontró correlación significativa

media entre las variables estudiadas con coeficiente de correlación 0,425; gestión del talento tuvo relación directa con el compromiso de continuidad con 0,560. Que entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo en los docentes existió relación de 0,707. Se puede afirmar que en ambos estudios encontraron correlaciones similares, esto fue debido a que trabajaron el mismo tipo y diseño de investigación, así como los mismos objetivos, encontrándose en ambas una correlación moderada

En esta investigación se encontró una correlación de 0.572 (tabla 6) sobre la dimensión control entre las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa, resultado que coincide con la investigación antecedente de Montañez (2015) dado que encontró relación de 0,59 entre las variables estudiadas, esto se explica debido a que hubo incremento del desempeño laboral mejorando la variable dependiente; tal como se pudo observar, ambos estudios presentaron resultados similares, esto fue debido a que trabajaron el mismo tipo y diseño de investigación, así como los mismos objetivos, encontrándose en ambas una correlación moderada.

En esta investigación se encontró una correlación de 0.648 (tabla 3) sobre la dimensión planificación entre las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa, resultado que tuvo baja coincidencia con la investigación de Cerna y Celidonio (2014), dado que también encontraron resultados indicaron que la institución no estuvo satisfecho debido a que el desempeño laboral fue bajo o inconveniente, encontró que el 36.6% tuvieron un desempeño laboral bastante bajo, también el desempeño fue bajo (36.6%), se encontró que el 12.2% tuvieron un desempeño alto, el 8.9% tuvo desempeño medio y el 5.7% tuvo desempeño muy alto.

Los resultados de la presente investigación concuerdan con que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica muy importante para las instituciones de producción de bienes y servicios (Alvarado y Barba, 2016), también coincide con que la selección del trabajador debe ser lo más

adecuado posible porque potencia el nivel del desempeño de las instituciones (Raffino, 2020; Aina & Atán, 2020), coincide también en que se deben de crear condiciones laborales atractivas para poder retener al personal (Pushpa & Uttamkumar, 2020; Kessler, 2014).

También se está de acuerdo en que la remuneración que recibe el trabajador debe ser acorde a lo estipulado por el mercado laboral debido a que el salario motiva al personal, ya que con ese salario puede cubrir sus necesidades y el de su familia, (Marcó y Aníbal, 2016). También los resultados obtenidos confirman que la gestión del recurso humano en base a conocimientos consiste en administrar el conjunto de destrezas, capacidades y aptitudes que dispone un colaborador para posteriormente asignarle un puesto de trabajo coherente con su perfil profesional (Angguz, 2017). También se está de acuerdo con que la retención del talento humano es muy importante porque permite disponer siempre del personal idóneo para el puesto de trabajo, en ese sentido, la empresa no debe escatimar esfuerzos por retener al personal que ha demostrado capacidad y competencia para desempeñar dicho puesto de trabajo (Namweda, 2017; Anyosa, 2016).

La ejecución de la presente investigación permitió concordar con la concepción de que la Gestión administrativa municipal se fundamenta teóricamente en la teoría burocrática, la cual consiste en la división del trabajo, asimismo, se está de acuerdo con que la teoría de la administración clásica, la teoría de sistemas, en donde se indican que la institución es un sistema en donde se ingresan información, se procesan, y se obtienen resultados (Raffino, 2020).

Se está de acuerdo con que las actividades planificadas, organizadas, direccionadas y controladas se deben a la teoría administrativa, que este mismo principio se aplica en la retención del personal, se planifica la gestión del talento humano, proceso que implica conocer las habilidades, capacidades y competencias de cada trabajador en función al área de trabajo asignado; la organización consiste en asignar al personal a un puesto de

trabajo en función de las necesidades laborales de dicho puesto en concordancia con el perfil que ostenta el trabajador; la dirección consiste en dirigir la gestión del talento humano, así como, gestionar las habilidades, capacidades y aptitudes que exige el puesto de trabajo; el control consiste en medir o evaluar cómo se ha desempeñado el personal y qué métricas o indicadores ha logrado por unidad de tiempo; estos indicadores van a contribuir a que el personal de recursos humanos decida retener o no al trabajador (Rojas, 2019; Bravo, 2015).

VI. CONCLUSIONES

1. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022 fue de 0.679, es decir una correlación fuerte positiva con el valor p de 0.000.
2. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022 fue de 0.648, es decir, existe una correlación fuerte positiva.
3. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la organización de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022 fue de 0.457, resultado que indicó que existe una correlación moderada positiva.
4. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y la dirección de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022 estuvo de 0.453, es decir que existe una correlación moderada positiva.
5. La influencia entre las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022 concurrió a 0.572, lo cual significa que existió una correlación fuerte positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. La administración de la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz conjuntamente con el área de Recursos Humanos debe mejorar sus estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa, respecto al primero debe realizar un estudio del curriculum vitae y las habilidades y capacidad de cada trabajador para asignarle al puesto adecuado, respecto a la gestión administrativa, debe gestionar objetivamente el proceso de retención únicamente con criterio técnico y no político. Para el desarrollo de esta recomendación debe hacer partícipes a los administrativos y trabajadores involucrados.
2. La administración de la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz conjuntamente con el área de Recursos Humanos debe mejorar la planificación mediante la identificación analítica y sistemática de cada uno de sus trabajadores con relación a sus habilidades, capacidades y competencias, así como con sus respectivos puestos de trabajo, para ello debe valerse de profesionales de la administración para que realicen una orientación adecuada en la realización profesional de este proceso.
3. La administración de la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz conjuntamente con el área de Recursos Humanos debe abordar el tema de la organización de la gestión del talento de los colaboradores, para ello debe capacitar con frecuencia semestral al personal de Recursos Humanos en los métodos de cómo organizar y asignar al personal según sus competencias y requerimientos del puesto de trabajo.
4. La Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Independencia debe mejorar sus procesos de dirección y seguimiento del desempeño laboral para que disponga de los fundamentos de retención del personal, en ese sentido, se recomienda realizar capacitaciones de cómo dirigir al de personal con relación a los desempeños y retención del personal.
5. La Gerencia del área de Recursos Humanos de la municipalidad distrital de Independencia debe mejorar el control las capacidades y competencias y de los procesos de retención del personal, para ello, los responsables deben controlar periódicamente el desempeño de sus trabajadores con relación a las exigencias del puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Aina, R. A & Atán, T. (2020). *The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance*. Sustainability, 12, 8372. Scientific article.
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. EE. UU: Palibrio.
- Angguz, N. (2017). *El desafío de retener a los mejores empleados*. Report Information from ProQuest, 31.
- Anyosa, Y. (2016). *Subgerencia de gestión del talento humano*. Recuperado de <https://bit.ly/2PRgpVB>
- Bongekile, Y. C., Andile, C.; Biyela, Irnerius, B. (2021). *Examining Talent Management as a Strategy Employed by the Zululand District Municipality in Improving Service Delivery*. Sabinet Africans Journal. Journal of Public Administration Vol. 56, No. 3-1. Scientific article. https://hdl.handle.net/10520/ejc-jpad_v56_n3_1_a10
- Bravo, M. E. (2015). *La Gestión del talento, un talento necesario para la gestión*. Revista Investigación Joven, 2(1), 10-13.
- Brown, S. Gray D., McHardy J. Taylor K. (2014). *Employee trust and workplace performance*. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 116 (4), Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268115001365>
- Bryson, J. Crosby, C. (2014). *Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management*. Public Administration Review, 74 (4), 445-456

- Camones, Y. P. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, en hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Huaraz - 2020*. Tesis de grado. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Carrasco, C. G. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz Ancash, 2019*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castro, A. y Contreras, Y. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S. A. de Huancavelica 2018*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Cerna, M., & Celidonio, Y. (2014). *La teoría motivacional de los dos factores de Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores en los hoteles de tres estrellas de la ciudad de Huaraz, 2013*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Cervantes, N., Ortiz, C., & Botero, M. (2015). Abordaje del talento humano desde competencias estrategias en organizaciones educativas. *Revista Científica Competitividad e innovación*.
- Checa, L. A.; Cabrera, X. y Chávarry P. R. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco Perú*. Artículo de investigación. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv>. ISSN 1995 - 445X

- Cohen, N. Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Argentina: Editorial Teseo. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_par_a_que.pdf
- Coque, D. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato.* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, México.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos.* (14°. ed). México: Pearson Educación. Recuperado de <https://bit.ly/2NcrDYe>
- Díaz, E. y León, M. (2015). *Gestión administrativa y comercial en restauración.* (1°. ed). España: Ediciones Paraninfo.
- Díaz, O. L., & Pardo, C. E. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para desarrollar organizacional, una revisión desde líderes de gestión humana en empresas en Bogotá,* D.C. Suma de Negocios, 5(11), 39-48
- Duque, D. F. (2021). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención de la generación Millennials en Quito – Ecuador.* Tesis de maestría. Universidad Nacional de La Plata. Argentina.
- Figuroa, H. I. (2014). *Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana,* Revista Económicas CUC, 35(1) 61-77. Cerromatoso SA., Colombia. Artículo Tipo 3. Revisión.
- Flores, S. (2015), *Procesos administrativo y gestión empresarial en COPROBAS,* Jinotega.

- Gutiérrez, C. E.; Huamani, N. N. y Tanta, E. D. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en la constructora Came S.A., Lima 2017*. Tesis de grado. Universidad Peruana de las Américas. Lima Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) *informe estadístico 2016*. INEI. Lima. Perú.
- Jantan, H., Hamdan, A. & Othman, Z. (2010). *Human talent prediction in HRM using C4. 5 classification algorithms. International Journal on Computer Science and Engineering*, 2(8), 2526-2534.
- Kessler, L. (2014). *The effect of job satisfaction on IT employees turnover intention in Israel*. Annals of the University of Oradea. Economic Science Series.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Mahlahla, L. T. (2018). *The impact of talent management on employee performance and retention strategies: a case study from Masvingo City Council in Zimbabwe*. Unpublished master's thesis. Durban University of Technology.
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación, 40 (88), 148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=376147131008>
- Marcó, F. y Anibal, H. (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones: introducción*. (2° ed). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

- Martínez, L.; Paredes, K. I. y Peralta, M. M. (2018). *Estrategias de retención de personal para la organización Explora Valle Sagrado*. Tesis de maestría. Universidad del Pacífico. Lima. Perú.
- Martínez, N. y Rubio, A. (2015). *Gestión de recursos humanos en la empresa social*. *Universia Business Review*, (47), 82-105. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=43341001005>
- Mitta, D. y Dávila, C. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones*. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Montañez, E. (2015). *Desempeño laboral y atención al cliente en los hoteles de tres estrellas de la ciudad de Huaraz 2015*. Huaraz Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, L. N. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.
- Namweda, I. N. (2017). *Retention of employees in the Department of Transport of the Ministry of Public Works and Transport of Namibia*. Scientific article. University of South Africa.
- Nthabiseng, C. M. (2018). *Strategies and practices for effective talent management in the Mangaung metropolitan municipality*. Article of Master Thesis. Central University of technology. <http://hdl.handle.net/11462/2214>

- Orlin, M. & Tsankova, R. (2017). *Administrative Management Processes. Improvement Through Collaboration Technologies Implementation*. Apas, 3 (2), 8-15. Recuperado de: <http://www.apas.admpubl.snsps.ro/handle/2010/373>
- Oseda, D. (2018) *Fundamentos de investigación científica*. Soluciones gráficas.
- Palacios, I. A. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Tesis de maestría. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.
- Pradhan, Rabindra & Jena, Lalatendu. (2016). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Business Perspectives and Research. 5 (2), 1-17.
- Pushpa, Hongal and Uttamkumar Kinange (2020). *A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review*. Scientific article. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12> e-ISSN: 2250-0758
- Raffino, M. (2020). *Gestión Administrativa*. Argentina: Paidós. Recuperado de: <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz6sjhk9ati>
- Rivera, S. (2015) *Desarrollo del Capital Humano y la Calidad de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis*. Tesis de maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social. Huánuco. Perú.
- Rojas, Zully Marlene (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica REP, Lima año 2017*. Tesis de grado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.

- Romero, L. M. y Salcedo, M. (2019). *Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. Signos. Investigación en Sistemas de Gestión, 11(2), 99-117. Colombia. Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084> ISSN: 2145-1389, e-ISSN: 2463-1140
- Saurombe, M. D. & Barkhuizen. (2021). *Talent management practices and work-related outcomes for South African academic staff*. Journal of Psychology in Africa, 32(1), 1–14. Scientific article. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.2002033>
- Vílchez, Dante Fortunato (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Villegas, Eduardo Andre (2019). *Gestión administrativa de la municipalidad provincial de anta departamento de Cusco, 2019*. Tesis de grado. Universidad Andina del Cusco. Perú.
- Zhang, Y. (2016). *Research on the Office Administration Management New Ideas and Countermeasures under Fine Management Perspective*. International Symposium on Engineering Technology, Education and Management, 2 (3), 4-8.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una
Municipalidad Distrital, Huaraz 2022

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
V. 1. Estrategias de retención del talento humano	La variable Estrategias de retención del talento humano se conceptúa como el proceso de arte y ciencia de desarrollar actividades que conduzcan a que los trabajadores deseen continuar trabajando debido al tratamiento laboral que recibe (Louffat, 2015)	La variable Estrategias de retención del talento humano se va a medir en función de cada uno de los indicadores de la dimensiones Contrato de perfil apropiado, Mejora del clima laboral, Planes de incentivos y reconocimientos, Planes de incentivos y reconocimientos, Planes de carrera y escucha activa.	Contrato de perfil apropiado	1.Puesto de trabajo	Ordinal Malo (1), Regular (2), Normal (3), Bueno (4), Excelente (5)	Encuesta estructurada
				2.Perfil y puesto de trabajo		
				3.Remuneración y beneficios		
				4.Política del contrato		
			Mejora del clima laboral	5.Trato físico		
				6.Trato psicológicos		
				7.Valoración del trabajo		
				8.Entorno de trabajo		
			Planes de incentivos y reconocimientos	9.Incentivos por desempeño		
				10.Incentivos por equipos		
				11.Reconocimiento a habilidades blandas		
				12.Reconocimiento a habilidades duras		
			Planes de carrera	13.Posibilidad de ascensos		
				14.Capacitaciones nacionales		
				15.Capacitaciones en el exterior		
				16.Crecimiento profesional		
			Escucha activa	17.Comunicación		
				18.Frecuencia de la comunicación		
				19.Respeto		
V. 2. Gestión administrativa	Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñado para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Raffino, 2020).	La variable Gestión administrativa se va a medir en función de cada uno de los indicadores de la dimensiones planificación, organización, dirección y control	Planificación	1.Objetivos	Ordinal Malo (1), Regular (2), Normal (3), Bueno (4), Excelente (5)	
				2.Establecimiento de políticas		
				3.Programas		
				4.Presupuesto		
			Organización	5.División del trabajo		
				6.Coordinación		
				7.Descripción de funciones		
				8.Asignación de puestos		
			Dirección	9.Toma de decisiones		
				10.Comunicación		
				11.Motivación		
				12.Liderazgo		
				13.Gobernabilidad		
			Control	14.Actividades de control		
				15.Información y comunicación		
				16.Vigilancia y monitoreo		
				17.Evaluación		

Elaboración: Propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022

PROBLEMA DE INVESTIAGCIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia de las estrategias de retención del talento humano y la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	<p>Hipótesis General Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	<p>Se considera que la investigación es de tipo básica no experimental descriptivo.</p> <p>Diseño de la Investigación Diseño: Correlacional.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población y Muestra: Muestra Total: Total de 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital, Huaraz 2022</p> <p>Población Objetivo: 270 trabajadores de la Municipalidad Distrital, Huaraz 2022</p> <p>Instrumentos de Investigación Encuesta</p>
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la planificación de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la planificación de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la planificación de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la organización de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?</p>	<p>Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la organización de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	<p>Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la organización de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano en la dirección de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?</p>	<p>Determinar la influencia en las estrategias de retención del talento humano y la dirección de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	<p>Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en la dirección de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la influencia de las estrategias de retención del talento humano y el control de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022?</p>	<p>Establecer la influencia de las estrategias de retención del talento humano en el control de la gestión administrativa en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	<p>Las estrategias de retención del talento humano influyen positivamente en el control de la gestión en un Municipalidad Distrital, Huaraz 2022.</p>	

Anexo 3. Ficha técnica

Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz-2022

Reseña:

(Elaborada por Esther Ch)

Ficha Técnica:

Nombre: Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, Huaraz-2022

Autores: Esther Maria Chipillo Vargas.

Duración: 15 minutos

Aplicación: A los empleados de la Municipalidad Distrital de independencia Provincia de Huaraz.

Significación: Para poder obtener información sobre la influencia de estrategia de retención de talento humano y la gestión administrativa.

Descripción:

la Municipalidad distrital de Huaraz, tiene problemática; por la constante rotación de personal sobre todo con personal contratado. La municipalidad realiza contratos inferiores a 3 meses con el fin de asignar puestos a todo sus partidarios; en esta investigación se estudia las deficiencias en la retención del talento humano que influye en la gestión administrativa del Municipio Distrital de la ciudad de Huaraz en el año 2022, en ese sentido se desea conocer si los procesos de retención del talento humano afectan significativamente, a la gestión administrativa, así como también, conocer la influencia entre la variable retención del talento humano con las dimensiones de la variable gestión administrativa.

La escala de medición es de (1) Malo (2) Regular (3) Normal (4) Bueno (5) Excelente, la v1 tiene 19 items y v2 17 items, en donde se registraron cada uno de los datos en función a las preguntas planteadas, el cuestionario ha sido elaborado como parte del desarrollo de la investigación, por lo tanto, se ha aplicado la validación del instrumento al método de juicio de expertos en el tema. Asimismo,

se ha determinado la confiabilidad aplicando Alfa de Cronbach, en donde se ha obtenido un valor de 0.865 para ambas variables.

Material de prueba:

- Hoja de validación
- La matriz de operacionalización
- Una hoja de calificación en donde se ha validado al instrumento para que sean evaluados

Calificación:

Los ítems tomaron valores de 1 a 5 puntos los cuales obtuvieron un resultado positivo con respecto a la influencia de estrategias de retención de talento humano y gestión administrativa en la Municipalidad distrital de independencia.

Para la calificación se realizó la sumatoria de los ítems positivos y negativos.

La cifra obtenida sobre la influencia de estrategia de retención de talento humano y gestión administrativa se considera buena de acuerdo a la valoración de Alfa de Cronbach porque de [0.8 a 0.9] la valoración es buena y mi resultado salió de 0.865 de ambas variables.

Interpretación:

La estrategia de retención de talento humano y gestión administrativa se califica en 5 niveles malo, Regular, normal, bueno y excelente. Los resultados de la presente investigación concuerdan con que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica muy importante para las instituciones de producción de bienes y servicios. Se está de acuerdo con que las actividades planificadas, organizadas, direccionadas y controladas se deben a la teoría administrativa, que este mismo principio se aplica en la retención del personal, se planifica la gestión del talento humano, proceso que implica conocer las habilidades, capacidades y competencias de cada trabajador en función al área de trabajo asignado; la organización consiste en asignar al personal a un puesto de trabajo en función de las necesidades laborales de dicho puesto en concordancia con el perfil que ostenta el trabajador; la dirección consiste en dirigir la gestión del talento humano, así como, gestionar las habilidades, capacidades y aptitudes que exige el puesto de trabajo; el control consiste en medir o evaluar cómo se ha desempeñado el personal y qué métricas o indicadores ha logrado por unidad de tiempo; estos indicadores van a contribuir a que el personal de recursos humanos decida retener. De no abordarse el problema,

las autoridades ediles de Independencia no podrán tomar decisiones respecto a las Estrategias de retención del talento humano con la gestión administrativa de la Municipalidad, la cual va permitir que la alcaldía ni las gerencias puedan tomar decisiones de mejora.

Áreas de aplicación:

La estrategia de retención de talento humano y su influencia gestión administrativa se va aplicar en todas las instituciones ediles ya sea privadas o públicas. En este sentido, puede resultar útil para todas las empresas.

Anexo 4. Encuesta



Estimado encuestado: Sírvase responder con absoluta sinceridad la siguiente encuesta, que corresponde al estudio de las estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital, Huaraz 2022 sírvase responder la encuesta con responsabilidad y honestidad. Este proceso es totalmente anónimo, se reitera el pedido de absoluta honestidad en sus respuestas. Muchas Gracias por su participación.

CUESTIONARIO

N°	DIM	CUESTIONARIO	ESCALA				
			1	2	3	4	5
ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO							
01	Contrato de perfil apropiado	¿Cómo califica el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
02		¿Cómo evalúa su perfil profesional y el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
03		¿Cómo valora la remuneración y beneficios a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
04		¿Cómo considera la política de a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
05	Mejora del clima laboral	¿Cómo califica el trato físico en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
06		¿Cómo evalúa el trato psicológico en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
07		¿Cómo considera la valoración de su trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
08		¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
09	Plan es de	¿Cómo califica los Incentivos por desempeño en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					

10		¿Cómo evalúa los Incentivos por equipo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
11		¿Cómo considera el Reconocimiento a habilidades blandas en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
12		¿Cómo valora el Reconocimiento a habilidades duras en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
13	Planes de carrera	¿Cómo califica la Posibilidad de ascensos en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
14		¿Cómo evalúa las Capacitaciones nacionales en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
15		¿Cómo considera las Capacitaciones en el exterior en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
16		¿Cómo valora el Crecimiento profesional en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
17	Escucha activa	¿Cómo califica la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
18		¿Cómo evalúa la Frecuencia de la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					
19		¿Cómo considera el respeto en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?					

LEYENDA

1 Malo 2 Regular 3 Normal 4 Bueno 5 Excelente

N°	DIM	CUESTIONARIO	ESCALA				
			1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
01	Planificación	¿Cómo califica los objetivos de la planificación en la gestiona administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
02		¿Cómo considera el establecimiento de políticas de la planificación en la gestiona administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
03		¿Cómo evalúa califica los programas de la planificación en la gestiona administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					

04		¿Cómo valora el presupuesto de la planificación en la gestiona administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
05	Organización	¿Cómo considera la división del trabajo de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
06		¿Cómo considera la coordinación de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
07		¿Cómo evalúa la descripción de las funciones de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
08		¿Cómo valora la asignación de puestos de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
09	Dirección	¿Cómo considera la toma de decisiones de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
10		¿Cómo califica la comunicación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
11		¿Cómo evalúa la motivación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
12		¿Cómo valora el liderazgo de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
13		¿Cómo considera la gobernabilidad de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
14	Control	¿Cómo califica las actividades de control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
15		¿Cómo califica la información y comunicación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
16		¿Cómo califica la vigilancia y monitoreo del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					
17		¿Cómo califica la evaluación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?					

LEYENDA

[00-10] Malo (1) [10-12] Regular (2) [12-17] Normal (3) [16-18] Bueno (4)
 [18-20] Excelente (5)

Anexo 5. Alfa de Cronbach

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																											
N°	Planificación				TOT	Organización				TOT	Dirección				TOT	Control				TOT							
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	TOT					
1	5.0	5.0	5.0	11.0	26.0	5.0	5.0	5.0	11.0	123	5.0	5.0	11.0	5.0	5.0	5.0	11.0	5.0	232	5.0	11.0	5.0	5.0	26	407.00		
2	11.0	11.0	5.0	5.0	32.0	5.0	11.0	11.0	5.0	151	5.0	14.0	5.0	5.0	11.0	5.0	17.0	5.0	287	11.0	5.0	5.0	5.0	38	508.00		
3	5.0	17.0	19.0	5.0	46.0	5.0	11.0	19.0	5.0	223	11.0	17.0	19.0	19.0	19.0	11.0	17.0	11.0	438	11.0	17.0	11.0	11.0	50	757.00		
4	11.0	14.0	11.0	19.0	55.0	11.0	14.0	11.0	19.0	218	19.0	5.0	19.0	14.0	11.0	19.0	19.0	19.0	451	19.0	19.0	19.0	19.0	76	800.00		
5	14.0	5.0	11.0	11.0	41.0	14.0	5.0	11.0	11.0	196	5.0	19.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	358	5.0	5.0	5.0	5.0	20	615.00		
6	5.0	14.0	17.0	5.0	41.0	5.0	14.0	17.0	5.0	195	14.0	5.0	14.0	11.0	14.0	14.0	14.0	14.0	376	14.0	14.0	14.0	5.0	38	650.00		
7	11.0	14.0	19.0	5.0	49.0	11.0	14.0	19.0	5.0	232	19.0	17.0	17.0	14.0	19.0	14.0	17.0	14.0	465	14.0	14.0	17.0	14.0	62	808.00		
8	17.0	11.0	5.0	19.0	52.0	5.0	11.0	5.0	5.0	171	11.0	5.0	5.0	11.0	19.0	5.0	19.0	11.0	352	11.0	5.0	5.0	19.0	46	621.00		
9	11.0	5.0	5.0	11.0	32.0	11.0	5.0	5.0	14.0	140	5.0	5.0	11.0	11.0	5.0	5.0	11.0	5.0	276	5.0	5.0	5.0	11.0	26	474.00		
10	11.0	17.0	17.0	5.0	50.0	11.0	11.0	17.0	5.0	193	17.0	5.0	14.0	11.0	19.0	14.0	17.0	19.0	403	19.0	14.0	17.0	5.0	55	701.00		
Var					85.44					1224									5619					311.6			634.1
Suma de varianzas																				6015.77							
Varianza General																				17124.09							
Valor de Alfa																				0.865							

ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Contrato de perfil apropiado				TOT	Mejora del clima laboral				TOT	Planes de incentivos				TOT	Planes de carrera				TOT	Escucha activa			TOT	
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	18	19		
																									TOT
1	3	2	1	3	9	1	2	4	4	11	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	1	2	3	6	38
2	2	1	1	3	7	2	1	2	1	6	4	4	1	3	12	4	4	1	3	12	2	4	2	8	45
3	4	1	3	4	12	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	1	13	5	4	5	14	74
4	1	2	1	1	5	1	2	1	4	8	1	1	2	3	7	5	1	2	3	11	3	2	4	9	40
5	2	1	3	2	8	4	1	2	3	10	1	5	5	2	13	4	4	5	2	15	5	2	4	11	57
6	2	2	2	3	9	4	4	4	5	17	1	4	1	2	8	1	4	1	2	8	5	3	4	12	54
7	2	4	3	2	11	5	1	2	3	11	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	2	10	68
8	1	1	1	2	5	2	2	1	3	8	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	2	1	2	5	28
9	1	3	2	3	9	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	2	4	28
10	1	1	4	2	8	2	1	3	2	8	1	2	3	2	8	1	2	2	2	7	1	2	1	4	35
Var					4.61					16.8					20.9					18.2				11	46.7
																				Suma de varianzas				71.47	
																				Varianza General				231.81	
																				Valor de Alfa				0.865	

Anexo 6. Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRATEGIA DE RETENCION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Contrato de perfil apropiado							
1	¿Cómo califica el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
2	¿Cómo evalúa su perfil profesional y el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
3	¿Cómo valora la remuneración y beneficios a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la política de a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Mejora del clima laboral							
5	¿Cómo evalúa el trato psicológico en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
6	¿Cómo considera la valoración de su trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
7	¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
8	¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Planes de incentivos							
9	¿Cómo califica los Incentivos por desempeño en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
10	¿Cómo evalúa los Incentivos por equipo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
11	¿Cómo considera el Reconocimiento a habilidades blandas en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
12	¿Cómo valora el Reconocimiento a habilidades duras en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Planes de carrera							
13	¿Cómo califica la Posibilidad de ascensos en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
14	¿Cómo evalúa las Capacitaciones nacionales en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		

15	¿Cómo considera las Capacitaciones en el exterior en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
16	¿Cómo valora el Crecimiento profesional en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
DIMENSIÓN Escucha activa		SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Cómo califica la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
18	¿Cómo evalúa la Frecuencia de la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
19	¿Cómo considera el respeto en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

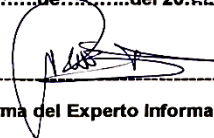
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Edwin Hernan Remigio Asis DNI: 31668274

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 05 del 2022


Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION Planeación								
1.	¿Cómo califica los objetivos de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
2.	¿Cómo considera el establecimiento de políticas de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
3.	¿Cómo evalúa califica los programas de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
4.	¿Cómo valora el presupuesto de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
DIMENSION Organización								
5.	¿Cómo considera la división del trabajo de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
6.	¿Cómo considera la coordinación de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
7.	¿Cómo evalúa la descripción de las funciones de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
8.	¿Cómo valora la asignación de puestos de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
DIMENSION Dirección								
9.	¿Cómo considera la toma de decisiones de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
10.	¿Cómo califica la comunicación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
11.	¿Cómo evalúa la motivación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
12.	¿Cómo valora el liderazgo de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		

13.	¿Cómo considera la gobernabilidad de la dirección administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
DIMENSION Control		SI	No	SI	No	SI	No
14.	¿Cómo califica las actividades de control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
15.	¿Cómo califica la información y comunicación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
16.	¿Cómo califica la vigilancia y monitoreo del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
17.	¿Cómo califica la evaluación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis DNI.....71662274.....

Especialidad del validador: licenciado en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 05 del 2022



Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRATEGIA DE RETENCION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN Contrato de perfil apropiado							
1	¿Cómo califica el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
2	¿Cómo evalúa su perfil profesional y el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
3	¿Cómo valora la remuneración y beneficios a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la política de a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Mejora del clima laboral							
5	¿Cómo evalúa el trato psicológico en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
6	¿Cómo considera la valoración de su trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
7	¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
8	¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Planes de incentivos							
9	¿Cómo califica los Incentivos por desempeño en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
10	¿Cómo evalúa los Incentivos por equipo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
11	¿Cómo considera el Reconocimiento a habilidades blandas en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
12	¿Cómo valora el Reconocimiento a habilidades duras en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Planes de carrera							
13	¿Cómo califica la Posibilidad de ascensos en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
14	¿Cómo evalúa las Capacitaciones nacionales en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		

15	¿Cómo considera las Capacitaciones en el exterior en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
16	¿Cómo valora el Crecimiento profesional en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
	DIMENSIÓN Escucha activa	SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Cómo califica la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
18	¿Cómo evalúa la Frecuencia de la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
19	¿Cómo considera el respeto en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VEGA HUINCHO FERNANDO DNI: 32236979

Especialidad del validador: INGENIERO INDUSTRIAL

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 05 del 2022


 Firma del Experto Informante.
 Dr. Fernando Vega Huincho



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION Planeación								
1.	¿Cómo califica los objetivos de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
2.	¿Cómo considera el establecimiento de políticas de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
3.	¿Cómo evalúa califica los programas de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
4.	¿Cómo valora el presupuesto de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
DIMENSION Organización								
5.	¿Cómo considera la división del trabajo de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
6.	¿Cómo considera la coordinación de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
7.	¿Cómo evalúa la descripción de las funciones de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
8.	¿Cómo valora la asignación de puestos de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
DIMENSION Dirección								
9.	¿Cómo considera la toma de decisiones de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
10.	¿Cómo califica la comunicación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
11.	¿Cómo evalúa la motivación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
12.	¿Cómo valora el liderazgo de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		

13.	¿Cómo considera la gobernabilidad de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	/		/		X	
DIMENSION Control		SI	No	SI	No	SI	No
14.	¿Cómo califica las actividades de control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
15.	¿Cómo califica la información y comunicación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
16.	¿Cómo califica la vigilancia y monitoreo del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
17.	¿Cómo califica la evaluación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

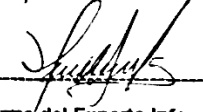
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VEGA HUINCAO FERNANDO DNI: 32836979

Especialidad del validador: INGENIERO INDUSTRIAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 05 del 2022


 Firma del Experto Informante.
 Dr. Fernando Vega Huincó



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRATEGIA DE RETENCION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Contrato de perfil apropiado							
1	¿Cómo califica el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
2	¿Cómo evalúa su perfil profesional y el puesto de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
3	¿Cómo valora la remuneración y beneficios a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la política de a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Mejora del clima laboral							
5	¿Cómo evalúa el trato psicológico en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
6	¿Cómo considera la valoración de su trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
7	¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
8	¿Cómo valora el entorno de trabajo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Planes de incentivos							
9	¿Cómo califica los Incentivos por desempeño en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
10	¿Cómo evalúa los Incentivos por equipo en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
11	¿Cómo considera el Reconocimiento a habilidades blandas en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
12	¿Cómo valora el Reconocimiento a habilidades duras en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
	DIMENSIÓN Planes de carrera							
13	¿Cómo califica la Posibilidad de ascensos en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		
14	¿Cómo evalúa las Capacitaciones nacionales en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X		

15	¿Cómo considera las Capacitaciones en el exterior en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
16	¿Cómo valora el Crecimiento profesional en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
	DIMENSIÓN Escucha activa	SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Cómo califica la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
18	¿Cómo evalúa la Frecuencia de la comunicación en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	
19	¿Cómo considera el respeto en función a la retención laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz 2022?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ramirez Valerio Dehyby Xavier DNI: 47652927

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de 05 del 2022


Dehyby Xavier Ramirez Valerio
Mg. Gestión Pública
ADMINISTRADOR

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Planeación								
1.	¿Cómo califica los objetivos de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
2.	¿Cómo considera el establecimiento de políticas de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
3.	¿Cómo evalúa califica los programas de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
4.	¿Cómo valora el presupuesto de la planificación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
DIMENSION Organización								
5.	¿Cómo considera la división del trabajo de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
6.	¿Cómo considera la coordinación de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
7.	¿Cómo evalúa la descripción de las funciones de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
8.	¿Cómo valora la asignación de puestos de la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
DIMENSION Dirección								
9.	¿Cómo considera la toma de decisiones de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
10.	¿Cómo califica la comunicación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
11.	¿Cómo evalúa la motivación de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		
12.	¿Cómo valora el liderazgo de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X		

13.	¿Cómo considera la gobernabilidad de la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
DIMENSION Control		SI	No	SI	No	SI	No
14.	¿Cómo califica las actividades de control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
15.	¿Cómo califica la información y comunicación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
16.	¿Cómo califica la vigilancia y monitoreo control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	
17.	¿Cómo califica la evaluación del control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2022?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ramirez Valerio Dehyby Xavier DNI: 47652927

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

20 de 05 del 2023

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dehyby Xavier Ramirez Valerin
 Gestión Pública
 REGISTRADOR

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Base de datos

N°	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO																						prome		
	Contrato de perfil apropiado				prom	Mejora del clima laboral				Prom	planes de incentivos				Prom	Planes de carrera				Prom	Escucha activa			Prom	
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	18			19
1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	4	2	3	1
2	2	1	3	4	2	4	3	1	1	2	4	5	2	1	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	2
3	3	5	4	3	3	3	2	4	5	3	3	1	2	4	2	3	2	4	5	3	2	3	1	2	3
4	4	2	3	1	2	5	4	1	3	3	1	1	5	2	2	5	4	1	3	3	3	4	3	3	2
5	3	3	2	3	2	1	1	5	2	2	2	2	1	3	2	1	1	5	2	2	1	5	1	2	2
6	3	2	4	4	3	4	3	5	5	4	3	1	3	4	2	4	3	5	5	4	2	4	4	3	3
7	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4
8	2	1	2	1	1	2	3	4	1	2	3	1	3	1	2	2	3	4	1	2	1	2	1	1	1
9	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	2
10	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	5	4	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	3	2
11	4	1	5	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	4	5	3	4	3
12	2	4	4	3	3	3	4	3	5	3	2	4	2	1	2	3	4	3	5	3	5	1	2	2	3
13	3	1	5	5	3	2	3	1	2	2	5	2	3	4	3	2	3	1	2	2	3	5	1	3	2
14	1	1	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	5	2	1	1	3	4	2	2	1	3	2	2
15	4	2	1	4	2	2	4	3	5	3	2	2	3	3	2	2	4	3	5	3	2	3	5	3	3
16	5	1	3	1	2	3	1	3	4	2	2	4	3	1	2	3	1	3	4	2	5	3	2	3	2
17	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	1	1
18	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
19	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	4	5	4	2
20	2	4	4	2	3	3	5	1	3	3	1	4	5	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	3
21	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1
22	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	5	2	4	3	1

N°	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO																						prome		
	Contrato de perfil apropiado				prom	Mejora del clima laboral				Prom	planes de incentivos				Prom	Planes de carrera				Prom	Escucha activa			Prom	
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	18			19
23	3	5	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	5	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2
24	5	3	1	1	2	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	4	2	2
25	4	5	3	5	4	1	2	2	2	1	2	4	3	5	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2
26	2	1	1	2	1	3	3	5	3	3	1	4	2	3	2	3	3	5	3	3	5	4	5	4	2
27	1	3	2	1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	3	2	5	1	2	1	2	3	4	2	3	2
28	2	1	3	4	2	4	3	1	1	2	4	5	2	1	3	4	3	1	4	3	4	2	3	3	2
29	3	5	1	3	3	3	2	4	5	3	3	1	2	1	1	3	2	4	5	3	2	3	5	3	2
30	4	2	3	1	2	5	4	1	3	3	1	1	5	2	2	5	4	1	3	3	3	4	3	3	2
31	3	3	2	3	2	1	1	5	2	2	2	2	1	3	2	1	1	5	2	2	1	5	1	2	2
32	1	2	4	4	2	4	3	1	1	2	3	5	3	4	3	4	3	1	4	3	4	5	4	4	3
33	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4
34	2	1	2	2	1	2	3	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	1	2	1	2	5	2	2
35	2	3	4	5	3	3	2	1	2	2	4	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	5	3	3	2
36	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	2	1	3	2	2	1
37	1	1	1	4	1	2	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	3	3	4	3	4	1	3	2	2
38	2	4	4	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	1	1	3	1	1	5	2	1	1	2	1	2
39	3	1	5	5	3	2	3	1	2	2	5	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	5	4	4	2
40	1	3	5	3	3	1	1	3	4	2	3	1	1	5	2	1	1	3	4	2	2	1	3	2	2
41	3	2	1	5	2	2	4	1	1	2	4	2	1	5	3	2	4	1	1	2	1	3	1	1	2
42	5	1	3	1	2	3	1	3	4	2	2	4	3	1	2	3	1	3	4	2	5	3	2	3	2
43	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	1	1
44	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
45	1	3	4	3	2	4	1	2	1	2	2	3	4	1	2	4	1	2	1	2	1	1	5	2	2
46	2	4	4	2	3	3	5	5	3	4	3	4	1	2	2	3	5	5	3	4	3	4	2	3	3
47	1	5	3	3	3	1	4	3	1	2	1	1	2	2	1	1	4	3	1	2	4	3	2	3	2
48	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	5	2	4	3	1

N°	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO																							prome	
	Contrato de perfil apropiado				prom	Mejora del clima laboral				Prom	planes de incentivos				Prom	Planes de carrera				Prom	Escucha activa				Prom
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	18	19		
49	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	5	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1
50	5	3	1	1	2	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	4	2	2
51	1	5	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
52	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	2
53	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	2	4	5	2	1	3	3	4	2	3	2
54	2	1	3	4	2	4	3	1	1	2	4	5	2	1	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	2
55	3	5	1	3	3	3	2	4	5	3	3	1	2	1	1	3	2	4	5	3	2	3	1	2	2
56	4	2	3	1	2	5	4	1	3	3	1	1	5	2	2	5	4	1	3	3	3	4	3	3	2
57	3	3	2	3	2	1	1	5	2	2	2	2	1	3	2	1	1	5	2	2	1	5	1	2	2
58	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	1	4	3	3
59	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3
60	2	1	2	2	1	2	3	4	1	2	3	1	1	1	1	2	3	4	1	2	5	2	1	2	2
61	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1
62	1	2	5	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2
63	5	4	1	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	5	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3
64	2	4	4	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	1	1	3	1	1	5	2	1	1	2	1	2
65	3	1	5	5	3	2	3	4	2	2	5	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	5	1	3	3
66	2	1	2	3	2	1	1	3	4	2	3	1	1	5	2	1	1	3	4	2	2	1	3	2	2
67	3	2	1	5	2	2	4	1	1	2	4	2	1	1	2	2	4	1	1	2	1	3	1	1	2
68	5	1	3	1	2	3	1	3	4	2	2	4	3	1	2	3	1	3	4	2	5	3	2	3	2
69	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	1	1
70	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
71	4	3	4	3	3	4	1	2	4	2	2	3	4	1	2	4	1	2	1	2	5	1	5	3	2
72	2	3	3	2	2	1	5	3	3	3	4	4	3	2	3	1	5	3	3	3	3	5	2	3	2
73	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1
74	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	5	2	4	3	1

N°	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO																							prome	
	Contrato de perfil apropiado				prom	Mejora del clima laboral				Prom	planes de incentivos				Prom	Planes de carrera				Prom	Escucha activa				Prom
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	18	19		
75	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	5	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
76	5	3	1	1	2	3	1	4	3	2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	4	2	2
77	1	5	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	4	5	3	2
78	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	5	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	2
79	5	3	2	1	2	4	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	4	2	3	2
80	2	1	3	4	2	4	3	3	3	3	4	5	2	1	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	3
81	3	5	1	3	3	3	2	4	5	3	3	1	2	1	1	3	2	4	5	3	2	3	1	2	2
82	4	2	3	1	2	5	4	5	3	4	1	1	5	2	2	5	4	1	3	3	3	4	3	3	3
83	3	3	2	3	2	1	1	5	2	2	2	5	1	3	2	1	1	5	2	2	1	5	1	2	2
84	3	2	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	5	2	4	3	3
85	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3
86	2	1	2	2	1	2	3	4	1	2	3	1	3	1	2	2	3	4	1	2	1	2	1	1	2
87	2	3	1	2	2	1	2	5	2	2	1	3	2	3	2	1	2	5	2	2	3	2	3	2	2
88	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	4	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2
89	4	5	3	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3
90	2	4	4	1	2	3	1	4	5	3	2	1	2	2	1	3	1	1	5	2	1	1	2	1	2
91	3	1	5	5	3	2	3	5	2	3	5	2	3	4	3	2	3	5	2	3	3	5	1	3	3
92	1	1	2	3	1	5	1	3	4	3	3	1	1	5	2	1	5	3	4	3	2	1	3	2	2
93	3	2	1	5	2	2	4	1	5	3	4	2	1	4	2	2	4	1	1	2	1	3	1	1	2
94	5	1	3	1	2	3	1	3	4	2	2	4	3	1	2	3	5	3	4	3	5	3	2	3	2
95	4	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	4	2	3	2	1	3	4	2	2
96	2	5	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
97	1	1	1	3	1	5	1	2	5	3	2	3	4	1	2	4	1	2	1	2	1	1	5	2	2
98	2	5	5	2	3	4	5	1	3	3	3	5	4	2	3	4	5	1	3	3	3	4	2	3	3
99	3	1	1	3	2	1	1	3	5	2	3	2	2	2	2	5	1	3	5	3	4	2	2	2	2
100	2	2	3	1	2	5	2	2	4	3	5	3	1	1	2	5	2	2	4	3	5	2	4	3	2

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				prome	
	Planificación				Prom	Organización				Prom	Dirección					Prom	Control					Prom
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15	16	17		
1	11	5	14	11	10.3	19	17	5	19	15.0	11	11	11	5	11	9.5	11	5	11	5	8.0	10.8
2	14	14	14	5	11.8	14	19	14	5	13.0	5	5	5	14	5	7.3	14	14	5	14	11.8	10.6
3	14	17	5	19	13.8	14	11	5	17	11.8	14	14	11	17	11	13.3	14	14	11	11	12.5	12.9
4	11	19	11	5	11.5	11	5	17	5	9.5	5	5	5	11	5	6.5	11	19	5	17	13.0	9.7
5	14	5	11	5	8.8	14	5	11	19	12.3	5	17	5	14	19	13.8	14	11	5	11	10.3	11.0
6	19	11	19	14	15.8	11	14	11	14	12.5	14	14	14	11	14	13.3	11	11	14	11	11.8	13.4
7	19	17	19	17	18.0	17	14	19	17	16.8	17	17	17	17	17	17.0	19	17	19	17	18.0	17.4
8	5	5	17	5	8.0	5	11	17	19	13.0	5	5	11	19	19	13.5	5	5	11	19	10.0	10.9
9	14	14	5	11	11.0	14	11	14	11	12.5	11	14	5	14	11	11.0	14	14	11	14	13.3	11.8
10	5	14	5	14	9.5	5	14	17	14	12.5	14	14	14	17	14	14.8	5	5	14	17	10.3	11.9
11	14	14	11	14	13.3	19	14	14	14	15.3	14	14	14	14	14	14.0	11	11	14	19	13.8	14.1
12	17	17	17	5	14.0	17	19	11	14	15.3	5	17	19	17	11	16.0	11	17	14	17	14.8	14.5
13	11	11	19	14	13.8	19	14	17	14	16.0	14	14	14	19	14	15.3	11	11	17	11	12.5	14.5
14	5	11	5	11	8.0	5	17	5	14	10.3	14	17	11	5	11	11.0	14	5	14	5	9.5	9.9
15	14	11	14	17	14.0	14	14	19	11	14.5	11	11	19	11	11	13.0	17	5	17	11	12.5	13.4
16	17	19	17	5	14.5	11	5	11	5	8.0	5	11	5	11	5	8.0	5	11	5	11	8.0	9.5
17	5	5	5	11	6.5	5	11	5	11	8.0	5	5	11	5	11	8.0	5	11	11	5	8.0	7.5
18	5	5	11	5	6.5	5	5	5	5	5.0	5	19	5	17	5	11.5	17	5	5	5	8.0	7.6
19	5	5	19	11	10.0	5	11	5	11	8.0	19	11	11	5	11	9.5	5	5	11	5	6.5	9.1
20	14	5	5	19	10.8	11	17	5	17	12.5	17	19	19	14	19	17.8	5	17	19	14	13.8	13.9
21	5	14	5	5	7.3	14	5	11	5	8.8	5	19	5	5	11	10.0	5	5	17	19	11.5	9.1
22	17	5	17	5	11.0	5	14	5	14	9.5	19	5	5	5	14	7.3	17	19	5	5	11.5	10.2
23	11	11	11	5	9.5	11	5	11	19	11.5	17	14	11	19	5	12.3	11	11	5	19	11.5	11.5
24	5	5	14	5	7.3	5	5	5	5	5.0	5	14	17	5	17	13.3	14	5	14	14	11.8	9.0

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				prome	
	Planificación				Prom	Organización				Prom	Dirección					Prom	Control					Prom
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15	16	17		
25	5	5	11	5	6.5	5	11	5	11	8.0	11	5	11	5	5	6.5	11	5	11	19	11.5	8.1
26	5	5	14	5	7.3	11	17	11	5	11.0	19	14	5	17	5	10.3	11	17	5	11	11.0	10.3
27	5	5	5	11	6.5	5	11	5	11	8.0	19	11	11	5	19	11.5	11	5	11	5	8.0	9.1
28	14	14	14	5	11.8	14	5	14	5	9.5	5	5	5	14	5	7.3	14	14	5	14	11.8	9.7
29	5	5	5	11	6.5	5	11	5	11	8.0	11	14	17	5	11	11.8	5	5	11	5	6.5	8.4
30	11	19	11	5	11.5	11	5	17	5	9.5	5	5	5	11	5	6.5	11	19	5	11	11.5	9.4
31	14	14	11	5	11.0	14	5	14	19	13.0	5	5	5	14	19	10.8	14	14	5	17	12.5	11.4
32	19	11	19	14	15.8	11	14	11	14	12.5	14	14	14	11	14	13.3	11	11	14	11	11.8	13.4
33	19	17	19	17	18.0	17	14	19	17	16.8	17	17	17	17	17	17.0	19	17	19	17	18.0	17.4
34	5	5	5	14	7.3	5	14	5	11	8.8	5	14	11	14	19	14.5	5	14	11	11	10.3	9.9
35	5	14	5	5	7.3	14	11	14	11	12.5	11	11	5	14	11	10.3	14	14	11	14	13.3	10.7
36	5	5	5	14	7.3	5	14	17	14	12.5	14	14	14	5	14	11.8	5	5	14	17	10.3	10.6
37	14	14	11	5	11.0	11	14	14	5	11.0	14	5	14	5	14	9.5	11	11	14	5	10.3	10.6
38	17	17	17	5	14.0	17	5	5	5	8.0	5	5	5	11	5	6.5	11	17	5	17	12.5	9.9
39	11	11	11	14	11.8	11	14	11	14	12.5	14	14	14	11	14	13.3	11	11	17	11	12.5	12.6
40	5	5	5	17	8.0	5	11	5	14	8.8	14	14	11	5	17	11.8	5	5	17	5	8.0	9.4
41	11	11	14	11	11.8	14	5	11	5	8.8	19	11	5	11	11	9.5	5	5	11	11	8.0	10.1
42	17	19	17	5	14.5	19	5	19	5	12.0	5	5	5	19	5	8.5	5	11	5	11	8.0	10.6
43	5	5	5	11	6.5	5	11	5	11	8.0	11	5	11	5	11	8.0	5	11	17	5	9.5	8.1
44	5	17	11	5	9.5	5	5	5	5	5.0	5	19	5	17	5	11.5	17	5	5	5	8.0	8.4
45	5	5	5	11	6.5	17	11	5	11	11.0	17	19	11	14	11	13.8	5	5	11	5	6.5	10.0
46	14	5	5	19	10.8	11	17	14	17	14.8	17	19	19	14	19	17.8	5	17	19	14	13.8	14.4
47	5	14	5	5	7.3	14	5	11	5	8.8	5	5	5	5	11	6.5	5	5	5	5	5.0	6.9
48	17	5	11	5	9.5	5	14	5	14	9.5	14	5	5	5	14	7.3	11	19	5	5	10.0	9.3
49	11	11	11	5	9.5	11	5	11	19	11.5	17	14	11	11	5	10.3	11	11	5	11	9.5	10.6
50	5	17	14	5	10.3	5	5	5	5	5.0	5	14	17	5	17	13.3	14	5	14	14	11.8	9.7

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				prome	
	Planificación				Prom	Organización				Prom	Dirección					Prom	Control					Prom
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15	16	17		
51	5	5	14	11	8.8	19	11	14	19	15.8	5	11	5	19	11	11.5	11	5	11	5	8.0	10.9
52	19	5	11	5	10.0	11	5	11	5	8.0	5	19	17	11	5	13.0	11	11	5	11	9.5	9.9
53	5	5	5	11	6.5	5	17	5	11	9.5	11	11	11	5	11	9.5	11	17	11	19	14.5	9.8
54	14	14	14	5	11.8	14	5	14	5	9.5	5	5	5	14	5	7.3	14	14	5	14	11.8	9.7
55	5	5	5	11	6.5	5	11	5	11	8.0	11	19	11	5	19	13.5	5	5	11	5	6.5	8.9
56	14	19	11	5	12.3	11	5	17	5	9.5	5	5	5	11	5	6.5	11	19	5	11	11.5	9.6
57	14	14	11	5	11.0	14	5	14	19	13.0	5	5	5	14	5	7.3	14	14	5	11	11.0	10.3
58	19	11	19	14	15.8	11	14	11	14	12.5	14	14	14	11	14	13.3	11	11	14	11	11.8	13.4
59	19	17	19	17	18.0	17	14	19	17	16.8	17	17	17	17	17	17.0	19	17	19	17	18.0	17.4
60	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5.0	5	19	19	5	5	12.0	5	5	5	5	5.0	6.8
61	14	14	5	11	11.0	14	11	14	5	11.0	5	11	17	5	11	11.0	14	5	11	14	11.0	10.7
62	19	5	5	14	10.8	5	14	17	14	12.5	14	14	14	5	14	11.8	5	5	14	17	10.3	11.5
63	14	14	17	14	14.8	17	14	14	17	15.5	14	14	19	14	14	15.3	11	11	14	19	13.8	14.8
64	17	17	17	5	14.0	17	5	19	5	11.5	19	17	19	11	19	16.5	11	17	5	17	12.5	14.0
65	11	11	11	14	11.8	11	14	11	14	12.5	14	19	14	11	14	14.5	11	11	17	11	12.5	12.9
66	17	5	5	17	11.0	5	17	5	14	10.3	14	17	19	5	17	14.5	5	5	17	5	8.0	11.2
67	11	11	14	11	11.8	14	5	11	5	8.8	11	11	5	11	11	9.5	5	5	11	11	8.0	9.7
68	17	19	17	5	14.5	19	5	19	5	12.0	5	5	5	19	5	8.5	5	11	5	11	8.0	10.6
69	5	5	5	11	6.5	5	11	5	11	8.0	11	11	11	5	11	9.5	5	11	17	5	9.5	8.5
70	19	5	11	5	10.0	5	19	17	5	11.5	5	19	5	17	5	11.5	17	5	5	5	8.0	10.1
71	5	19	5	11	10.0	5	11	19	11	11.5	11	14	11	17	11	13.3	14	5	11	5	8.8	11.0
72	14	5	5	19	10.8	11	17	17	17	15.5	17	19	19	14	19	17.8	5	17	19	14	13.8	14.6
73	5	14	5	5	7.3	14	5	11	5	8.8	5	5	5	19	11	10.0	5	5	5	5	5.0	7.8
74	17	5	17	5	11.0	5	14	5	14	9.5	19	5	14	19	14	13.0	17	19	5	5	11.5	11.6
75	11	11	11	5	9.5	11	5	11	19	11.5	17	14	11	11	5	10.3	11	11	5	11	9.5	10.6
76	5	19	14	5	10.8	5	5	5	5	5.0	5	14	17	5	17	13.3	14	5	14	14	11.8	9.9

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				prome	
	Planificación				Prom	Organización				Prom	Dirección					Prom	Control					Prom
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15	16	17		
77	5	5	14	11	8.8	19	11	14	11	13.8	11	11	11	19	11	13.0	11	14	11	19	13.8	12.2
78	19	11	14	5	12.3	11	17	17	5	12.5	5	5	5	11	19	10.0	11	11	5	11	9.5	10.8
79	5	11	5	11	8.0	5	11	5	11	8.0	11	11	11	5	11	9.5	11	5	11	5	8.0	8.5
80	14	14	14	5	11.8	14	5	14	5	9.5	5	5	5	14	5	7.3	14	14	5	14	11.8	9.7
81	5	5	5	11	6.5	5	14	5	11	8.8	11	11	11	5	11	9.5	5	5	11	5	6.5	8.0
82	19	19	11	19	17.0	11	5	17	19	13.0	5	14	5	11	5	8.8	11	19	5	11	11.5	12.2
83	14	14	11	5	11.0	14	5	14	19	13.0	5	5	5	14	5	7.3	14	14	5	11	11.0	10.3
84	19	14	19	14	16.5	11	14	11	14	12.5	14	14	14	11	14	13.3	11	11	14	11	11.8	13.6
85	19	17	19	17	18.0	17	14	19	17	16.8	17	17	17	17	17	17.0	19	17	19	17	18.0	17.4
86	5	17	5	19	11.5	5	19	14	19	14.3	5	11	11	5	5	8.0	5	5	5	5	5.0	9.7
87	14	14	5	11	11.0	14	11	14	17	14.0	11	11	5	14	11	10.3	14	14	11	14	13.3	12.0
88	5	19	5	14	10.8	5	14	5	14	9.5	14	5	19	17	14	13.8	5	5	14	17	10.3	11.3
89	14	14	11	14	13.3	11	14	14	14	13.3	14	14	14	14	14	14.0	11	11	14	19	13.8	13.6
90	17	17	17	5	14.0	17	5	19	5	11.5	5	5	5	11	5	6.5	11	17	5	17	12.5	10.8
91	11	11	11	14	11.8	11	14	17	14	14.0	14	14	14	11	14	13.3	17	11	17	19	16.0	13.7
92	17	19	5	17	14.5	5	17	5	14	10.3	14	17	19	5	17	14.5	5	5	17	5	8.0	12.1
93	11	17	14	11	13.3	14	19	11	11	13.8	11	17	11	19	17	16.0	5	5	11	19	10.0	13.3
94	17	19	17	5	14.5	19	11	19	19	17.0	5	5	5	19	5	8.5	5	19	5	19	12.0	12.7
95	5	5	19	11	10.0	5	19	5	11	10.0	19	11	11	5	11	9.5	5	17	17	5	11.0	10.5
96	5	19	11	5	10.0	5	5	19	5	8.5	5	19	5	17	5	11.5	17	5	5	5	8.0	9.4
97	5	5	19	11	10.0	5	19	11	11	11.5	11	11	11	5	11	9.5	5	19	11	5	10.0	10.3
98	14	17	14	19	16.0	11	17	14	17	14.8	17	19	19	14	19	17.8	5	17	19	14	13.8	15.7
99	17	14	5	5	10.3	14	5	11	5	8.8	5	5	5	5	11	6.5	5	5	5	17	8.0	8.2
100	17	5	17	5	11.0	17	14	5	14	12.5	19	14	17	5	14	12.5	17	19	5	19	15.0	13.0

Anexo 8. Autorización de aplicación de instrumento



Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz - Ancash



Independencia, 08 de junio de 2022.

OFICIO N° 127 -2022-MDI-GAyF-SGRH/SG

MG. RICARDO BENITES ALIAGA
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO-TRUJILLO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente. -



Asunto : Autorización

Referencia : CARTA N°082-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y, a la vez en atención al documento de la referencia, se le Autoriza a la Srta. ESTHER MARIA CHIPILLO VARGAS, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la escuela de Posgrado de la "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO", para el desarrollo de su tesis denominado "ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA HUARAZ 2022, en esta institución edil.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Afentamente,

**INDEPENDENCIA
HUARAZ**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

Abog. Erik Luis Bruno Morales
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Pablo Patrón N° 257 - Telefax: (043) 422048
Jr. Guzmán Barrón N° 719 - Telf.: (043) 428814

Anexo 9. Contratación de hipótesis

Tabla 7. contrastación de hipótesis general

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Estrategias de retención del talento humano y Gestión administrativa es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Prueba de muestras de diferencias emparejadas

	Diferencias emparejadas						t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv.	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		n			
		Desviació n		Inferior	Superior				
Estrategias de retención del talento humano - Gestión administrativa	-9,0350	1,9380	,1938	-9,4195	-8,6505	-46,620	99	,000	

Prueba de Wilcoxon

Gestión administrativa - Estrategias de retención del talento humano	
Z	-8,683 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Tabla 8. contrastación de hipótesis específico 1

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Estrategias de retención del talento humano y Planificación es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Prueba de muestras de diferencias emparejadas

Diferencias emparejadas

t gl

	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Estrategias de retención del talento humano - Planificación	-8,9100	2,7257	,2726	-9,4508	-8,3692	-32,689	99	,000

Planificación - Estrategias de retención del talento humano	
Z	-8,684 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Tabla 9. contrastación de hipótesis específico 2

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Estrategias de retención del talento humano y Organización es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Estrategias de retención del talento humano - Organización	-9,1110	2,7123	,2712	-9,6492	-8,5728	-33,591	99	,000

Organización - Estrategias de retención del talento humano	
Z	-8,686 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Tabla 10. contrastación de hipótesis específico 3

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Estrategias de retención del talento humano y Dirección es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Estrategias de retención del talento humano - Dirección	-9,4030	2,9159	,2916	-9,9816	-8,8244	-32,247	99	,000

Dirección - Estrategias de retención del talento humano

Z	-8,684 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

- a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Se basa en rangos negativos.

Tabla 11. contrastación de hipótesis específico 4

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Estrategias de retención del talento humano y Control es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Estrategias de retención del talento humano - Control	-8,7580	2,5334	,2533	-9,2607	-8,2553	-34,570	99	,000

Control - Estrategias de retención del talento humano

Z	-8,686 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz-2022", cuyo autor es CHIPILLO VARGAS ESTHER MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 13:23:50

Código documento Trilce: TRI - 0416941