UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO – 2019

PRESENTADO POR

LENIN DANTE RAMÍREZ CALERO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL

ASESOR

Mg. JOSÉ JAVIER FERNANDEZ GUERRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE LOS PROCESOS INDUSTRIALES Y DE LOS SERVICIOS

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Donato y María mis padres por su amor, compresión y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A Ingrid mi esposa por su motivación, exigencia y confianza en este logro.

A mis hermanos y hermanas por sus palabras de aliento.

Agradecimiento

A la escuela de Post Grado de la UPCI "Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas". A los Docentes y Directivos que apoyaron a finalizar mi proyecto académico.

Índice

Páginas Preliminares	Páginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	X
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Definición del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Hipótesis de la investigación	19
1.4.1. Hipótesis general	19
1.4.2. Hipótesis específicas	19
1.5. Variables y dimensiones	20
1.6. Justificación de la investigación	22

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Definición de términos básicos	35
Capítulo III	
3. DISEÑO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Diseño de investigación	38
3.3. Población y muestra de la investigación	39
3.4. Técnicas para la recolección de datos	39
3.4.1. Descripción de los instrumentos	40
3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos	40
3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	40
Capítulo IV	
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	42
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones	42
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones	50
4.1.3. Prueba de normalidad	50
4.1.4. Contrastación de las hipótesis de la investigación	51
Capítulo V	
5. DISCUSIÓN	
5.1. Discusión de resultados obtenidos	58
5.2. Conclusiones	61
5.3 . Recomendaciones	63
FUENTES DE INFORMACIÓN	65

ANEXOS	69
Anexo 1. Matriz de consistencia	70
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos	72
Anexo 3. Base de datos	74
Anexo 4. Evidencia digital de similitud	78
Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio	79

Lista de tablas

Tabla I	Operacionalización de la variable gestion administrativa	21
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	21
Tabla 3	Formula estadísticas de confiabilidad	40
Tabla 4	Frecuencias de la variable gestión administrativa, según los datos	42
	obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio	
	Negro en el año 2019.	
Tabla 5	Frecuencias de la dimensión proceso administrativo, según los datos	43
	obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio	
	Negro en el año 2019.	
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión toma de decisiones, según los datos obtenidos	44
	de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en	
	el año 2019.	
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión trabajo en equipo, según los datos obtenidos	45
	de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en	
	el año 2019.	
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión Comunicación, según los datos obtenidos de	46
	los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el	
	año 2019.	
Tabla 9	Frecuencias de la variable Gestión del talento humano, según los datos	47
	obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio	
	Negro en el año 2019.	
Tabla 10	Frecuencias de la dimensión selección del personal, según los datos	48
	obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio	
	Negro en el año 2019.	
Tabla 11	Frecuencias de la dimensión capacitación de personal según los datos	49
	obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio	
	Negro en el año 2019.	
Tabla 12	Relación entre gestión administrativa y la gestión del talento humano en	51
	la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.	
Tabla 13	Relación entre el proceso administrativo y la gestión del talento humano	53
	en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.	

Tabla 14 Re	Relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano en la	54
	municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.	

- Tabla 15 Relación entre la trabajo en equipo y la Gestión del talento humano en la 55 municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.
- Tabla 16 Relación entre la comunicación y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.

Lista de figuras

Figura 1	Principales problemas sin resolver en las municipalidades del Perú.	17
Figura 2	Barras de la variable gestión administrativa, según los datos obtenidos de	43
	los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el	
	año 2019.	
Figura 3	Barras de la dimensión proceso administrativo, según los datos obtenidos	44
	de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en	
	el año 2019.	
Figura 4	Barras de la dimensión toma de decisiones, según los datos obtenidos de	45
	los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el	
	año 2019.	
Figura 5	Barras de la dimensión trabajo en equipo, según los datos obtenidos de los	46
	servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año	
	2019.	
Figura 6	Barras de la dimensión Comunicación, según los datos obtenidos de los	47
	servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año	
	2019.	
Figura 7	Barras de la variable Gestión del talento humano, según los datos	48
	obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio	
	Negro en el año 2019.	
Figura 8	Barras de la dimensión selección del personal, según los datos obtenidos	49
	de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en	
	el año 2019	
Figura 9	Barras de la dimensión capacitación de personal, según los datos obtenidos	50
	de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en	
	el año 2019.	

Resumen

Uno de los factores que influyen en la distorsión del área de recursos humanos existente en

las empresas estatales y los ministerios es la creación excesiva de empleos sin ninguna

planificación estratégica, ya que es simplemente un estado paternalista que tiene la intención

de resolver el problema económico de un sector de la población mediante la creación de

empleos, en su estructura Además, se agrega que los trabajadores solo piensan en el beneficio

económico que están obteniendo, sin comprender que van mucho más allá, lo que demuestra

la falta de identificación con los objetivos que la institución quieren lograr. para lo cual se

propone la siguiente hipótesis de trabajo: Existe relación entre la gestión administrativa yel

talento humano de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro,

2019.

El diseño escogido para probar la hipótesis propuesta fue el correlaciona las formas

el paradigma, el estudio se realizó en la ciudad de Huancavelica, la población estuvo

conformada por los 51 trabajadores la municipalidad distrital de Rio Negro, al tener acceso

a toda la población se optó por realizar y muestreo por censo. La hipótesis se logró probar

con el formula estadística rho de Spearman (0.907), considera una relación alta con lo cual

podemos concluir que la gestión administrativa relaciona directamente con la mejora de la

gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, Gestión del talento humano.

X

Abstract

One of the factors that influence the distortion of the existing human resources area in state

enterprises and ministries is the excessive creation of jobs without any strategic planning,

since it is simply a paternalistic state that intends to solve the economic problem of a sector

of the population through job creation. In its structure In addition, it is added that workers

only think about the economic benefit they are obtaining, without understanding that they

go much further, which demonstrates the lack of identification with the objectives that the

institution wants to achieve. for which the following working hypothesis is proposed: There

is a relationship between administrative management and the human talent of workers and

officials in the district municipality of Rio Negro, 2019.

The design chosen to test the proposed hypothesis was the correlation of the paradigm

forms, the study was carried out in the city of Huancavelica, the population was made up of

51 workers in the district municipality of Rio Negro, having access to the entire population

was chosen to be performed and census sampling. The hypothesis was tested with the

statistical formula Rho de Spearman (0.907), considers a high relationship with which we

can conclude that administrative management directly relates to the improvement of human

talent management in the district municipality of Rio Negro.

Keywords: Strategic planning, Human talent management.

хi

Introducción

Debido al modelo de gestión del talento humano implementado en la administración pública en muchos países de América Latina, la fuga al sector privado para el talento humano está sucediendo y lo decimos en la práctica, porque en teoría, el modelo de gestión tiene todos los ingredientes necesarios para lograr los objetivos estratégicos de estas empresas públicas.

Luego hablamos de debilidades en los salarios, poco pronóstico en educación y la falta de una administración competente para monitorear el modelo; haciendo que la administración del recurso sea más eficiente y efectiva.

Para lograr determinar que planeamiento estratégico si tiene relación con la Gestión del talento humano en el presente trabajo de investigación se estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo uno detallamos el planteamiento del problema, desarrollamos la descripción problemática además de formular el problema general y los problemas específicos, los objetivos, y se proponen las hipótesis de trabajo, además de presentar las variables y su operacionalización.

En el capítulo dos desarrollamos el marco teórico sobre las variables, detallamos los antecedentes nacionales e internacionales y al final definimos los términos básicos de la investigación.

En el capítulo tres se detalla el tipo de investigación, el diseño, se presenta la población y la muestra y se presenta las técnicas utilizadas para la recolección de datos y su procesamiento.

En el capítulo cuatro se presentan los resultados de la investigación, con estadística descriptiva y estadística inferencias

En el último capítulo se presenta la discusión de los resultados de la investigación terminando con las conclusiones de la investigación y las recomendaciones.

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El entorno organizacional se caracteriza actualmente por cambios constantes que afectan la dinámica organizacional, es decir, que tienen una influencia directa en la estrategia y los objetivos de la organización. La globalización y la apertura de los mercados mundiales hacen que la Gestión del talento humano sea más dura, con un fuerte énfasis en la reducción de costos, la mejora de la calidad, el aumento de la productividad, la innovación y el conocimiento, la reducción de los ciclos de vida del producto/servicio y otras especificidades.

El resultado en los últimos años ha sido la implementación de una cultura organizacional que favorece el alto rendimiento, dando especial importancia a la gestión de personas como un tema fundamentalmente estratégico. Además de las fuentes tradicionales de ventaja competitiva, que serán relativamente fáciles de imitar tarde o temprano, las

personas han llegado a ser consideradas no como un recurso organizacional que debe ser administrado de la misma manera que otros recursos, sino como:

El más estratégicamente relevante para lograr una ventaja competitiva. En pos de esta ventaja, la contribución que se ha solicitado a la gestión de recursos humanos está en la capacidad de producción de valor agregado, representando esta capacidad, la implementación de ciertas actividades estratégicas de gestión de recursos humanos. Cuando se trata de la gestión estratégica de recursos humanos, nos referimos a diseñar e implementar un conjunto de políticas internamente consistentes que garanticen que el capital humano de una institución contribuya a alcanzar los objetivos comerciales (Huselid 1997).

En otras palabras, no solo deben articularse internamente las diversas prácticas y políticas de gestión de recursos humanos, sino que también deben integrarse con la estrategia general de la organización. El interés reciente en la gestión estratégica de los recursos humanos refleja la creciente preocupación por las personas, consideradas como el elemento clave para el éxito organizacional, ya sean organizaciones del sector privado o del sector público.

Las sucesivas reformas de la administración pública han acercado la gestión pública a la gestión del sector privado, y ahora es recurrente decir que la gestión pública moderna debe evolucionar de la administración de personal con inquietudes legales y presupuestarias a una gestión eficaz de los recursos humanos, que valora el potencial humano a su disposición.

Aunque todavía existe una fuerte influencia del modelo burocrático, una cultura de gestión del personal administrativo, la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas ya no se encuentra en el grado cero de desarrollo.

Los diversos cambios que se han realizado a lo largo de los años para aumentar la productividad y la calidad de los servicios públicos, innovar y reducir los costos operativos

han puesto a la gestión de recursos humanos a la vanguardia en la definición de estrategias de movilización. participación de los servidores públicos

En el diario gestión señala Muñoz (2014) en su titulo "Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control" indica:

"No hay control. Existe una débil capacidad de gestión en gobiernos municipales y regionales, porque el sistema carece de un verdadero órgano de control por parte del Ejecutivo, declaró Paula Muñoz, catedrática de la Universidad del Pacífico (UP)".

Existen oficinas de control interno en muchas entidades del Estado, las cuales incluye la Contraloría, pero según Muñoz, muchos de los recursos pagados en estos organismos provienen de las municipalidades y gobiernos regionales.

La autonomía política y económica se ha visto lacerada por la lucha de poderes entre los gobiernos subnacionales, pues no se ha definido bien el papel de cada uno, indicó la socióloga en la presentación de Agenda 2014, publicación sobre diversas propuestas para mejorar la descentralización, organizado por la UP. Se ha visto una superposición de competencias compartidas en la que no está claro qué hace el Gobierno central, regional o municipalidades, enfatizó. La solución que plantea Muñoz es que la responsabilidad no se limite solo al Gobierno nacional, sino a las municipalidades, ya que en los años 2006 y 2007 el gobierno de García desactivó el Consejo Nacional de Descentralización, y restó poder a las municipalidades. Esto solo genera que las jerarquías no estén claras porque "todos se tiran la pelota. Se les debe devolver el poder a las municipales provinciales, ya que antes tenían poder incluso más que las distritales.

En el cuadro formula estadística se observa los principales problemas sin resolver.

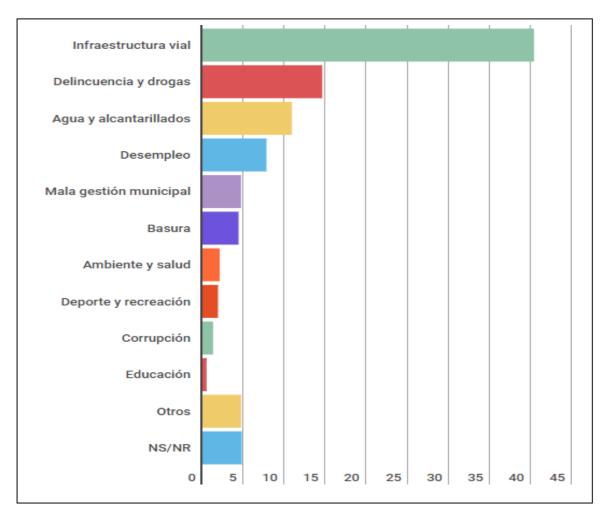


Figura 1. Principales problemas sin resolver en las municipalidades del Perú.

Fuente: ttps://infogram.com/tawachong

Por otro lado en el campo del conocimiento, la inteligencia permite las capacidades en sus diversas disciplinas, hoy en día con el enfoque de la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad en la base de datos idénticos, donde se encuentra el talento de cada persona para poner en práctica, sino principalmente para apoyar una las demás inteligencias a desarrollar y relacionar entre sí, este conocimiento integral adolece de problemas de solución para la mejora de la calidad de trabajo en los municipios.

Estas premisas me motivaron a plantear el problema de investigación para la presente investigación.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los servidores públicos y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019?
- 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión toma de decisiones y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019?
- 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019?
- 4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los servidores públicos y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.
- Establecer la relación entre la dimensión toma de decisiones y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.
- Establecer la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019
- Establecer la relación entre la dimensión comunicación y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los servidores públicos y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

 Existe relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

20

2. Existe relación entre la dimensión toma de decisiones y el talento humano en

los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro,

2019.

3. Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el talento humano en

los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro,

2019.

4. Existe relación entre la dimensión comunicación y el talento humano en los

trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

1.5. Variables y dimensiones

Variable independiente: (X) Gestión administrativa

1. Proceso administrativo

2. Toma de decisiones

3. Trabajo en equipo

4. Comunicación

Variable dependiente: (Y) Gestión del talento humano

1. Selección

2. Capacitación

1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos
Proceso administrativo	PlanificaciónOrganizaciónDirecciónControl	1-4	Ordinal	
Toma de decisiones	ConocimientosHabilidadesMejora continua	5-7	 Nunca Casi nunca A veces 	Inadecuado Regular
Trabajo en equipo	CoordinaciónCapacitaciónLiderazgo	8-10	4. Casi siempre5. Siempre	Adecuado
Comunicación	FormalInformal	11-12		

Tabla 2Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos
Selección del personal	Currículo vitaeEntrevistaContratación	1 - 6	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Inadecuado Regular
Capacitación personal	 Presupuesto para capacitación Capacitación Plan o programa de capacitación 	7-12	4. Casi siempre 5. Siempre	Adecuado

1.6. Justificación de la investigación

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la administrativa y gestión de talento humano de los servidores públicos y funcionarios en una institución pública como en la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

A través de este análisis podremos determinar el valor del talento humano dentro de una organización, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo de la globalización se debe dotarlo de los conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se pueden observar los factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización.

Puede mencionarse en estos tiempos de globalización y de cambios tecnológicos el talento humano es el más indispensable de toda la organización y que cuenta con diversas técnicas, habilidades y destrezas para mostrar su mejor desempeño laboral, por ello es primordial invertir en el talento humano como las hacen otras organizaciones que esperan diferencia de los demás.

Al evaluar la gestión administrativa de los servidores públicos y funcionarios, podemos identificar la mejor calidad de trabajo intelectual, desarrollado los aspectos teóricos y científicos, utilizando las tecnologías de la municipalidad distrital de Rio Negro, así demostrar la calidad de trabajo y la capacidad de respuesta en los servidores públicos de la municipalidad, de esta manera podemos dinamizar los tramites documentarios evitando el trabajo burocrático dentro del municipio.

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

Inca (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.

El tipo de investigación como sustantivo ya que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca aplicar y profundizar el caudal de conocimiento científicos existentes acerca de la realidad; el diseño que se utilizó en el presente investigación es de tipo transversal correlacional; con una población con total 203 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicio a la municipalidad provincial de Andahuaylas; afirma que la muestra es el grupo de 104 trabajadores considerando bajo criterio de investigador; la técnica que se utilizó en la investigación es una encuesta; y el instrumento empleado fue el

cuestionario, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas. así mismo llegando a la siguiente conclusión: La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojo un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciara en el desempeño laboral del trabador.

Osco (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño la laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas-Apurímac, 2014. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.

El tipo de investigación es tipología de estudio descriptivo; su diseño es no experimental de tipo transversal correlacional, que busca describir y explicar la relación entre las variables planteadas en un momento dado; con una población de 35 trabajadores de los cuales vienen laborando en la Municipalidad Distrital de Pacucha; puesto que la muestra se trabajó con las 35 personas que elaboran en la municipalidad distrital de pacucha; las técnicas fueron observación directa, encuesta, prueba de evaluación, análisis documental; su instrumento fue cuestionario estructurado, ficha de evaluación de desempeño, libreta de notas; llegando a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman. La planificación del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman).

Tinoco (2017). Desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tipo de investigación es descriptivo; así mismo su población es de 115 docentesempleados que corresponden únicamente a Interbank; con una muestra de 628 docentes y
pertenecen a las 16 empresas del Grupo Intercorp; con un diseño no experimental; con la
técnica de una encuesta; su instrumento fue un cuestionario con su respectivas preguntas;
llegando a la conclusión: Las universidades corporativas surgen con la finalidad de cubrir
los vacíos existentes en la educación tradicional y como una herramienta estratégica que
busca generar una ventaja competitiva en las organizaciones. en ellas se promueve
desarrollar el talento de los empleados, sus competencias, habilidades y actitudes dentro y
fuera de la institución. El ser humano ha pasado de ser un recurso más en la empresa a ser
gestionado en las organizaciones a través de diversos dinámicos que fortalecen ese rol
preponderante en las instituciones. Por lo tanto, la gestión del talento humano debe estar en
manos profesionales con la finalidad de desarrollar soluciones a la medida de
organizaciones.

Mitta y Davila (2015). Retención del talento humano: políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes Millennials en un grupo de organizaciones. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

tipo de investigación se aplicó un enfoque mixto con un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación con un diseño no experimental; ya que la técnica que se utilizo fue una encuesta; el instrumento fue un cuestionario; con una población que se obtuvieron una gran cantidad de jóvenes entre 18 y 26 años de edad; llegando a la siguiente conclusión, el término rango generacional hace referencia al concepto de generación, el cual es definido como un grupo de personas segmentadas por la edad que comparten una serie de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores, estos deben cumplir atributos: el, se trata de autopercepción de pertenencia a una determinada generación, empezando en la adolescencia y siguiendo hasta fase de adultos; el seguir son

las conductas, comportamiento y creencias comunes que caracterizan a una generación en diferentes aspectos de su vida persona, social y laboral.

Antecedentes internacionales

Campos y Loza (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. (Tesis de grado). Universidad Técnicas del Norte. Ecuador.

Tipo de investigación es de tipo descriptivo porque ayuda a buscar definición clara del objeto, a estudiar como la biblioteca municipal de Ibarra establecimiento que utilidad que brinda a sus usuarios que vistan diariamente, también se puede decir de tipo documental porque apoya en los documentos para obtener información escrita sobre el tema a estudiar apoyándonos en particular en libros, revistas, diarios, informes, etc.; la técnica que se aplicó en esta investigación es la técnica de la entrevista en tiempo real, porque se obtuvo datos directamente de la unidad de análisis de investigación en este caso de los usuarios de la biblioteca municipal; cuyo instrumento es un cuestionario de 10 preguntas de tipo cerrado con el propósito de obtener información de la primera fuente, esto es: autoridades, jefes departamentales, bibliotecarios del municipio de Ibarra y usuarios.; su población es de 1,222 estudiantes y no estudiantes; su muestra es de igual manera 1,222 estudiantes y no estudiantes; llegando a la siguiente conclusión: La biblioteca Municipal Pedro Moncayo no es especializada, su fondo bibliográfico es general para toda clase de usuarios, estudiantes, investigadores, profesionales. No existe la participación del personal bibliotecario en la ejecución del presupuesto del departamento. Se presenta la necesidad de realizar un manual de gestión administrativa que nos ayude a implementar procesos.

Recari (2015). Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Por el carácter de la presente investigación se utilizó en total del personal directamente involucrado en la gestión es de 74 involucrado masculino y femenino; su muestra de igual manera 74 incluido personas femeninos y masculinos; la técnica que se utilizo es una encuesta con sus respectivos interrogaciones; los instrumentos fueron boletas de opinión a través de estas boletas se encuestaron los coordinadores de compras, auxiliares de compras, análisis de compras, etc.; entrevistas se realizaron en el vice - despacho ministerial administrativo, con los asesores de los procesos de compras y contrataciones.; llegando a la siguiente conclusión: Se determinó que la gestión administrativa en los departamentos de compras del ministerio de gobernación es engorrosa y lenta debido a los controles administrativos que han sido implementados con e fin de eficiente y transparentar los procesos, específicamente en los eventos de cotización y licitación.

Se concluyó que hay una planificación en los procesos de compra, de las diferentes instituciones que son parte del ministerio de gobernación, sujetos al plan general de planificación dl ministerio, y al proceso general de planificación de gastos de la nación, y ser arte del presupuesto general de gastos de la nación, establecimiento que dicha planificación no se cumple en su totalidad, porque esta sujetas a recortes y educaciones, lo que produce en un momento dado las compras imprevistas o no presupuestadas, los operadores manifestaron que cada institución hace la planificación de sus necesidades, la que deben pasar por el proceso anterior y adecuarse con la disponibilidad de las partidas asignadas.

Martínez (2013), Gestión del talento humano por competencias para una institución de las artes gráficas. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala

El tipo de investigación cualitativa; su objetivo principal es encaminar a la institución hacia la implementación de un sistema de gestión del talento humano por competencias; su nivel es descriptivo; pasando a la conclusión: en este sentido, podemos aseverar que el objetivo se cumplido cabalmente, con el desarrolló d a propuesta donde, mediante el análisis del manual organizacional misión, visión, valores y demás documentos que contienen filosofía y sentir de la institución, se pudieron obtener los tres principales diccionarios que forman la estructura medular de cualquier sistema de gestión del talento humano por competencias: el diccionario de valores, el diccionario de competencial cardinales y el diccionario de competencia específicas y comportamientos".

Arrobo (2013). Modelo de gestión del talento humano por competencia de la Institución Cimpexa S. A. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.

Investigación fue descriptivo; así mismo su población conformada por 10 trabajadores; con una muestra de representación significativa de las características de una población, ya que la investigación se considera toda la población se aplicó el diseño de tipo diagnóstico es decir se parte del diagnóstico de la situación en que se encuentra la institución, que actividades se realizan, como se las está realzando, con el propósito de aplicar las técnicas necesarias para mejorar; llegando a la siguiente conclusión: Al termino de proyecto de modelo de gestión del talento humano por competencias, en la institución Cimpexa S. A. se puede llegar a manifestar que el factor humano, eje fundamental de todo `proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentara, con la

aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión administrativa

Rodríguez (2010) sobre aproximación al concepto de gestión muestra:

Management es un vocablo poliédrico de procedencia anglosajona, utilizado para designar en lenguaje universal a la gestión institucional. No tiene una traducción específica a ninguna otra lengua. Se ha traducido a la lengua española, indistintamente, como Administración, Gerencia, Dirección, Gestión, Dirección Integrada, Gestión Integrada. De ellos se han utilizado mayormente en nuestro medio Administración, Gerencia, Dirección y Gestión. Estos conceptos han devenido, a la larga, en sinónimos; pese a los grandes esfuerzos que se ha hecho por diferenciarlos, quizás porque en todos están presentes las funciones básicas de la dirección". (p. 20)

Los conceptos se han evolucionado como todo el concepto al inicio han sido utilizados por pequeño grupo y a medida que se crecieron su difusión se han incorporado en el diccionario.

Loza (2011) señala: "que el Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, señala que, la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera". (p. 14)

En otra concepción, gestión es definida como "el conjunto de actividades de dirección y administración de una institución". (p. 20)

Cuando se habla de gestión tenemos en mente a las acciones o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad con la finalidad de resolver una situación o materializar una actividad.

Pacheco (2002) sostiene: "la gestión es la capacidad organizada de supervivencia y proyección a largo plazo y el conjunto de métodos que permiten la adaptación de la organización al entorno, es una forma de regulación que se constituye en mecanismo de orientación y control". (p. 9)

Es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, con el fin de elaborar las estrategias de su desarrollo y a ejecutar la gestión personal.

Chiavenato (2005), plantea que la gestión "es el proceso de interpretar los objetivos de la institución y transformarlo en acción institución rial mediante la planeación, organización y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la institución para conseguir tales objetivos". (p. 3)

Definición de Gestión administrativa

La gestión administrativa es importante en todo tipo de institución, ya que esta permite verificar si las labores que se están realizando están enfocadas de acuerdo a la planificado, en caso de que no se esté dando cumplimiento, se debe plantear las acciones correctivas necesarias para que se logre el alcance de los objetivos establecidos con un mínimo de tiempo, esfuerzos y recursos.

Teniendo en cuenta esta consideración se detalla lo siguiente:

Según Pérez (2012), se entiende como: "Conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, coordinar y controlar" (p. 104).

Beltran (2010) "Es el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro previamente establecido. El concepto de gestión está asociado al logro de los resultados, por eso es que no se debe entender como conjunto de actividades sino de logros" (p. 51).

Dimensiones de la gestión administrativa

a. Proceso administrativo

Amador (2010) establece que: el proceso administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la institución, dirigir y controlar sus actividades.

El proceso administrativo permite a la institución llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control. De los mismos incluyendo un adecuado desempeño de sus administradores, así como también nos permitirá medir el grado en que los gerentes realizan su función y si realizan debidamente su trabajo. El Proceso Administrativo es cíclico, dinámico e interactivo.

Chiavenato (2003) indica que un procedimiento administrativo es "el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin" (p. 147). El procedimiento tiene por finalidad esencial la emisión de un acto administrativo. A diferencia de la actividad privada, la actuación pública requiere seguir unos cauces formales, más o menos estrictos, que constituyen la garantía de los ciudadanos en el doble sentido de que la actuación es conforme con el ordenamiento jurídico y que esta puede ser conocida y fiscalizada por los ciudadanos.

b. Toma de decisiones

"El proceso de toma de decisiones constituye una parte importante en la labor de todo gerente, debido a que se requiere manejar datos operativos y colocarlos en función del logro de los objetivos tácticos y estratégicos". (Stephen y De Cenzo, 1996, p. 111)

c. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo 'coordinado' en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta (Acuña, 2010)

"Cuando los miembros de un equipo de tareas conocen sus objetivos, participan de manera responsable y entusiasta en ellas y se apoyan entre sí, realizan un trabajo en equipo". (Newstrom, 2011, p. 331)

El trabajo en equipo requiere de un grupo maduro cuyos miembros posean cierto grado de interdependencia y motivación, que les permite alcanzar metas comunes". Ivancevich (2006) citado por (Arbaiza, 2010, p.234)

d. Comunicación

Según Gómez, (2007) "Los flujos de comunicación interna en una organización definen dos tipos de estilos, redes o canales de comunicación".

2.2.2. Gestión del talento humano

Chiavenato, (2008), según este investigador el talento humano:

está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran párate de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por lo parte. Las organizaciones dependen directa e irremediablemente de las personas, para operar, producir bienes servicios atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos.

El talento es una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación por la punta de lanza de lo que denominamos gestión del conocimiento se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requisitos de la institución y su entorno. "Por lo tanto, la identificación y reconocimiento de sus intereses y pasiones personales" es una de las características más

importantes de la vida cotidiana. y el segundo, el reconocimiento, el avance personal y la valoración de lo que se hace. Y luego continuemos hacia la búsqueda de las sendas del éxito. Eslava, (2004), afirma que:

"Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro" (p. 22).

El talento humano es la suma de habilidades, compromiso y acción. Estos son los elementos clave en el desarrollo individual; Sin embargo, debe quedar claro que el propósito de optimizar el talento humano es mejorar el funcionamiento de una organización institucional. Esto significa que el talento humano es colectivo y comunitario. Esta es una realidad, pero no debes olvidar la regla básica de la lógica, que dice que el todo es la suma de las partes de ese todo. Esto significa que la capacidad de los talentos individuales forma la base para la respuesta de estos talentos a nivel organizacional o estructural dentro de la institución. La base, sin embargo, radica en la interacción que el empleado puede tener con sus habilidades y la organización instituciónrial como tal. Este es el que debe garantizar la capacitación y las condiciones apropiadas de acción, asegurando así el compromiso o la motivación.

Ricardo (2010) afirma que son prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, renumerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

LLedo (2011) afirma que los recursos humanos tienes un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o institución siendo la

gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades por que los proyectos no se desarrollan por si solos.

En la investigación se considera que el talento humano es la capacidad de realizar determinadas acciones, como consecuencia de las aptitudes o habilidades que se tiene el conocimiento y experiencias que se haya ido adquiriendo a lo largo de la vida.

Dimensiones sobre el talento humano

Inca (2015) en su investigación científica menciona las dimensiones como son la selección del personal, y capacitación personal.

a. Selección del personal

Chiavenato (2008). "Es un proceso por el cual la organización elige, de una lista de candidatos, a la persona que cumple mejor con los criterios requeridos para llenar el puesto disponible, teniendo en cuenta las condiciones actuales del mercado".

Ibañez (2009). "Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que califica los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado".

b. Capacitación de personal

Robbins (2012) "Es estimular las cualidades empleados de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización".

Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos

humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los fines de la organización y evaluar los resultados.

2.3. Definición de términos básicos

Calidad. Conformidad con las especificaciones o cumplimiento de los requisitos y entiende que la principal motivación de la empresa, hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos.

Calidad de Trabajo. Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas.

Capacitación. Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

Desempeño. Grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado.

Desempeño laboral. Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.

Empleo. Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano (profesional o técnico) cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado.

Evaluación. Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Gestión de talento humano. Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.

Laboral. Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada.

Productividad. Medida de la eficiencia con la cual se utiliza un recurso (humano o físico) considerando su rendimiento o resultados.

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Es sustantiva; Según Carrasco (2016). Es aquella que se orienta a resolver problemas fácticos, su propósito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas, disponibles para los fines de la investigación tecnológica y aplicada. El ámbito donde se desarrolla la investigación sustantiva es la realidad social y natural.

38

Es hipotético deductivo. "Es la vía primera de las inferencias lógicas deductivas para

arribar a conclusiones particulares a partir de las hipótesis, que después se pueden comprobar

experimentalmente" (Popper, 2000, p. 14). La investigación que se está desarrollando es

hipotético deductivo por que se parte de conocimientos previos o idea como Hernández

sostiene y es teórico como Mario Bunge señala a su vez es sustantiva como indica carrasco.

3.2. Diseño de investigación

"El diseño de investigación es el plan o estrategia proyectada para dar respuesta a los

objetivos planteados en el estudio, validar o rechazar las hipótesis y resolver así el problema

de investigación definido" (Rodríguez y Valldeoriola 2008, p. 34).

El presente estudio se clasifica dentro del diseño de investigación descriptivo

correlacional de corte transversal de acuerdo a (Suarez 2001, p. 137) "Su propósito es

describir variables y analizarlas en un momento dado; por lo tanto, recolecta datos en un

tiempo único, aunque puede ser en contextos diferentes para compararlos. Puede abarcar

varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores".

El diagrama o diseño de este esquema es el siguiente

Donde:

Variable: Gestión administrativa

Variable: Gestión del talento humano

r. Relación entre las variables

3.3. Población y muestra de la investigación

Población

Es la colección de datos que corresponden a las características de la totalidad de individuos, objetos, cosas o valores en un proceso de investigación. Para su estudio, generalmente se clasifica como Poblaciones finitas y Poblaciones infinitas.

Poblaciones finitas: Constanza de un elemento determinado de elementos, susceptibles de ser contados.

En la presente investigación la población en estudio estará conformado por 51 trabajadores de la municipalidad del distrito de Rio Negro del presente año.

Muestreo

El tamaño de la muestra normalmente es representado por "n" y siempre es un número entero positivo. No se puede hablar de ningún tamaño exacto de la muestra, ya que puede variar dependiendo de los diferentes marcos de investigación. Sin embargo, si todo lo demás es igual, una muestra de tamaño grande brinda mayor precisión en las estimaciones de las diversas propiedades de la población.

Como en la investigación que se realizará el tamaño de muestra que se tomará es igual al tamaño de población por tener pocos elementos al 100%.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Arias (2012) mencionó que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas obtener la información. La técnica que se utilizará en la presente investigación será la

encuesta, debido a que es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.

3.4.1. Descripción de los instrumentos

Arias (2012) señaló que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato ya sea en papel o digital, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Los instrumentos utilizados son los cuestionarios con una valoración utilizando la escala de Likert.

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez se realizó con el formula estadística Alpha de Cronbach

Tabla 3 Formula estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	0.800
Gestión estratégica del talento humano	0.844

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Para efectuar el procesamiento y análisis de datos se seguirán los pasos:

- Obtener la información de la población o muestra objeto de la investigación.
- Definir las variables o los criterios para ordenar los datos obtenidos del trabajo de campo.

- Definir las herramientas estadísticas y el programa de cómputo que va a utilizarse en el procesamiento de datos.
- Realizar el procesamiento de datos a través de los programas MS Excel 2016
 y SPSS 24
- Introducir los datos y correr en el programa para proceder a la interpretación.
- Tener claros los objetivos propuestos en la investigación y las variables de la hipótesis
- Seleccionar la población o muestra objeto del estudio.
- Definir las técnicas de recolección de información (elaborarlas y validarlas).
- Recoger la información para luego procesarla para su respectiva descripción,
 análisis y discusión.

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable: gestión administrativa

Tabla

Frecuencias de la variable gestión administrativa, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	3.92	3.92	3.92
	Regular	36	70.59	70.59	74.51
	Adecuado	13	25.49	25.49	100.00
	Total	51	100.00	100.00	

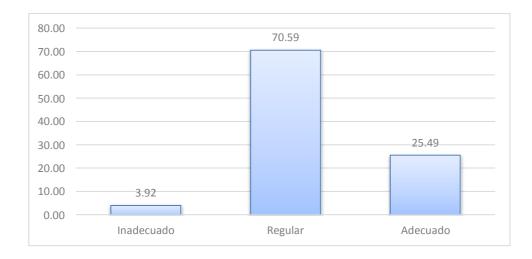


Figura 2. Barras de la variable gestión administrativa, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019. Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 4 y figura 2, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (70.59), posteriormente encontramos el nivel adecuada (25.49), y por último el nivel inadecuada (3.92), la gestión administrativa en el municipio no se lleva de la mejor manera.

Dimensiones de la gestión administrativa

Proceso administrativo

Tabla 5
Frecuencias de la dimensión proceso administrativo, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	3.92	3.92	3.92
	Regular	36	70.59	70.59	74.51
	Adecuado	13	25.49	25.49	100.00
	Total	51	100.00	100.00	

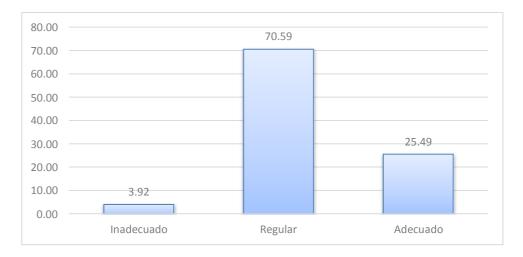


Figura 3. Barras de la dimensión proceso administrativo, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019. Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 5 y figura 3, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (70.59), posteriormente encontramos el nivel adecuado (25.49), y por último el nivel inadecuado (3.92), esto demuestra que el proceso administrativo no se lleva realiza adecuadamente en el municipio.

Toma de decisiones

Tabla

Frecuencias de la dimensión toma de decisiones, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	3	5.88	5.88	5.88
	Regular	45	88.24	88.24	94.12
	Adecuado	3	5.88	5.88	100.00
	Total	51	100.00	100.00	



Figura 4. Barras de la dimensión toma de decisiones, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019. Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 6 y figura 4, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (88.24), posteriormente encontramos el nivel adecuado (5.88), y por último el nivel inadecuado (5.88), esto demuestra que a la municipalidad les cuesta tomar decisiones.

Trabajo en equipo

Tabla

7

Frecuencias de la dimensión trabajo en equipo, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	3	5.88	5.88	5.88
Regular	32	62.75	62.75	68.63
Adecuado	16	31.37	31.37	100.00
Total	51	100.00	100.00	
	Regular Adecuado	Inadecuado 3 Regular 32 Adecuado 16	Inadecuado 3 5.88 Regular 32 62.75 Adecuado 16 31.37	Inadecuado 3 5.88 5.88 Regular 32 62.75 62.75 Adecuado 16 31.37 31.37

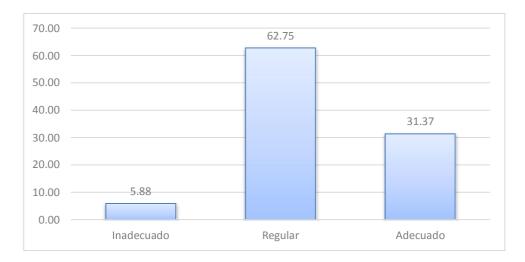


Figura 5. Barras de la dimensión trabajo en equipo, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019. Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 7 y figura 5, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (62.75), posteriormente encontramos el nivel adecuado (31.37), y por último el nivel inadecuado (5.88), esto demuestra que los trabajo en equipo no se llevando de manera adecuada y se tienen que mejorar.

Comunicación

Tabla

Frecuencias de la dimensión Comunicación, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	21.57	21.57	21.57
	Regular	38	74.51	74.51	96.08
	Adecuado	2	3.92	3.92	100.00
	Total	51	100.00	100.00	



Figura 6. Barras de la dimensión Comunicación, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 8 y figura 6, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (74.51), posteriormente encontramos el nivel inadecuado (21.57), y por último el nivel adecuado (3.92), esto demuestra que no existe una adecuada comunicación entre las áreas de la municipalidad.

Variable Gestión del talento humano

Tabla

Frecuencias de la variable Gestión del talento humano, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	9	17.65	17.65	17.65
	Regular	31	60.78	60.78	78.43
	Adecuado	11	21.57	21.57	100.00
	Total	51	100.00	100.00	

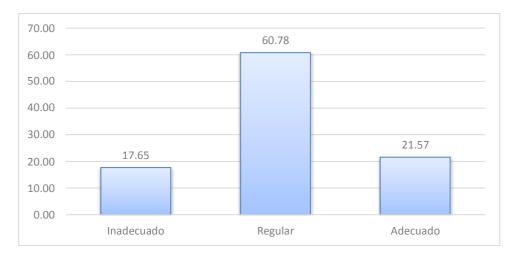


Figura 7. Barras de la variable Gestión del talento humano, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 9 y figura 7 que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (60.78), posteriormente encontramos el nivel adecuado (21.57), y por último el nivel inadecuado (17.65), esto demuestra que la Gestión del talento humano tiene mejorar.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Selección del personal

Tabla

10

Frecuencias de la dimensión selección del personal, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	4	7.84	7.84	7.84
	Regular	35	68.63	68.63	76.47
	Adecuado	12	23.53	23.53	100.00
	Total	51	100.00	100.00	

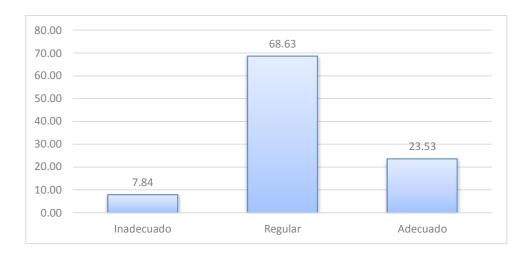


Figura 8. Barras de la dimensión selección del personal, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019. Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 10 y figura 8, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (68.63), posteriormente encontramos el nivel inadecuado (23.53), y por último el nivel inadecuado (7.84), esto demuestra el manejo de la selección del personal no se viene realizando de manera adecuada en la municipalidad.

Capacitación de personal

Tabla

Frecuencias de la dimensión capacitación de personal según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	16	31.37	31.37	31.37
	Regular	20	39.22	39.22	70.59
	Adecuado	15	29.41	29.41	100.00
	Total	51	100.00	100.00	

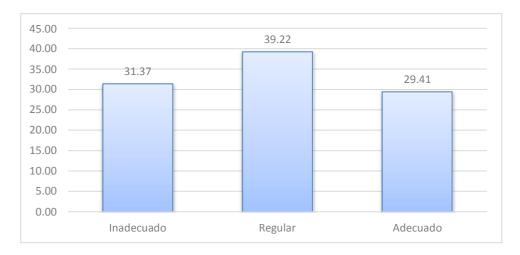


Figura 9. Barras de la dimensión capacitación de personal, según los datos obtenidos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Rio Negro en el año 2019. Interpretación:

Analizando los datos que se presentan tabla 10 y figura 9, que se obtuvieron de los 51 servidores públicos tenemos que se encuentra en un nivel regular (39.22), posteriormente encontramos el nivel inadecuado (31.37), y por último el nivel inadecuado (29.41), esto demuestra que la institución tiene que mejorar su selección del personal.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Por el tipo de investigación se ha visto conveniente no desarrollar las tablas cruzadas.

4.1.3. Prueba de normalidad

Los datos no son homogéneos en tal sentido es no paramétrico por lo que se utilizará Rho de Sperman.

4.1.4. Contrastación de hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los servidores públicos y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los servidores públicos y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

Hipótesis estadística

$$H_0: \rho_s = 0 \leftarrow \text{No existe relación}$$

$$H_1: \rho_s \neq 0 \leftarrow Si \text{ existe relación.}$$

$$\propto \le 0.05 \leftarrow \text{Error menor al } 5\%.$$

Formula estadística:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n (n^2 - 1)}$$

Tabla 12

Relación entre gestión administrativa y la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.

			Gestión	Gestión del talento
			administrativa	humano
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
Spearman	administrativa	Sig. (bilateral)		,000
		N	51	51
	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
	humano	Sig. (bilateral)	,000	
		N	51	51

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

Interpretación:

Observando la comparación de resultados que nos proporciona la tabla 12, al obtener una significancia menor al propuesto del 5%, entre el gestión administrativa y el gestión del talento humano, mostrándonos el resultado una relación muy alta, al menos en los 51 trabajadores de la muestra; ($\rho = 0.907$, p = .000) el nivel de relación entre las variable es muy fuerte; es decir, cuando se mejore el gestión administrativa, en la misma medida también mejorara el Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

H_i: Existe relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

Hipótesis estadística

$$H_0$$
: $\rho_s = 0$ \leftarrow No existe relación.

$$H_1: \rho_s \neq 0 \leftarrow \text{Existe relación}.$$

$$\propto \le 0.05 \leftarrow \text{Error.}$$

formula estadística:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n (n^2 - 1)}$$

Tabla

Relación entre el proceso administrativo y la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.

			Proceso administrativo	Gestión del talento
Rho de	Proceso	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
Spearman	administrativo	Sig. (bilateral)		,000
		N	51	51
	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000,	
		N	51	51

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

Interpretación:

Observando la comparación de resultados que nos proporciona la tabla 13, al obtener una significancia menor al propuesto del 5%, entre el proceso administrado y la gestión del talento humano, mostrándonos el resultado una relación muy alta, al menos en los 51 trabajadores de la muestra; ($\rho = 0.854$, p = .000) el nivel de relación entre las variable es muy fuerte; es decir, cuando se mejoren el proceso administrativo, en la misma medida también mejorara el gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación entre la dimensión toma de decisiones y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

H_i: Existe relación entre la dimensión toma de decisiones y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

Hipótesis estadística

 H_0 : $\rho_s = 0$ \leftarrow No existe relación.

 $H_1: \rho_s \neq 0 \leftarrow \text{Existe relación}.$

$$\alpha \le 0.05 \leftarrow \text{Error.}$$

formula estadística:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n (n^2 - 1)}$$

Tabla 14

Relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.

			Toma de decisiones	Gestión del talento
Rho de	implementación	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
Spearman		Sig. (bilateral)		,000,
		N	51	51
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000,	
		N	51	51

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

Interpretación:

Observando la comparación de resultados que nos proporciona la tabla 14, al obtener una significancia menor al propuesto del 5%, entre la toma de decisiones y el gestión del talento humano, mostrándonos el resultado una relación muy alta, al menos en los 51 trabajadores de la muestra; ($\rho = 0.623$, p = .000) el nivel de relación entre las variable es muy fuerte; es decir, cuando se mejore su toma de decisiones, en la misma medida también mejorara el gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

H_i: Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

Hipótesis estadística

 $H_0: \rho_s = 0 \leftarrow \text{No existe relación.}$

 $H_1: \rho_s \neq 0 \leftarrow \text{Existe relación}.$

$$\propto \le 0.05 \leftarrow \text{Error.}$$

formula estadística:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n (n^2 - 1)}$$

Tabla 15

Relación entre la trabajo en equipo y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.

			Trabajo en equipo	Gestión del talento
Rho de	trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
Spearman		Sig. (bilateral)		,000,
		N	51	51
	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000,	
		N	51	51

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

Interpretación:

Observando la comparación de resultados que nos proporciona la tabla 15, al obtener una significancia menor al propuesto del 5%, entre la trabajo en equipo y el Gestión del talento humano, mostrándonos el resultado una relación muy alta, al menos en los 51 trabajadores de la muestra; ($\rho = 0.707$, p = .000) el nivel de relación entre las variable es muy fuerte; es decir, cuando se mejoren la trabajo en equipo, en la misma medida también mejorara el Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Hipótesis específica 4:

H₀: No existe relación entre la dimensión comunicación y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

H_i: Existe relación entre la dimensión comunicación y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019.

Hipótesis estadística

$$H_0$$
: $\rho_s = 0$ \leftarrow No existe relación.

$$H_1: \rho_s \neq 0 \leftarrow \text{Existe relación.}$$

$$\propto \le 0.05 \leftarrow \text{Error.}$$

formula estadística:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n (n^2 - 1)}$$

Tabla

Relación entre la comunicación y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019.

			Comunicación	Gestión del talento
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	51	51
	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	51	51

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

Interpretación:

Observando la comparación de resultados que nos proporciona la tabla 15, al obtener una significancia menor al propuesto del 5%, entre la comunicación y el gestión del talento humano, mostrándonos el resultado una relación muy alta, al menos en los 51 trabajadores de la muestra; (ρ = 0.719, p = .000) el nivel de relación entre las variable es muy fuerte; es decir, cuando se mejoren la comunicación, en la misma medida también mejorara el Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

La gestión del talento trae consigo muchos desafíos en recursos humanos. Primero, porque los empleados son el capital más valioso de una institución, y segundo, porque su comportamiento está cambiando. La gerencia debe monitorear estos cambios para que la institución no tenga un impacto negativo en el proceso.

El modelo de gestión autocrática siempre se ha seguido ampliamente y ha funcionado durante muchas décadas a nivel organizacional, pero los tiempos han cambiado. La nueva generación de servidores públicos tiene otra actitud y conlleva nuevos ideales, lo que requiere una visión más humanizada por parte de la institución.

Al principio, todos estamos de acuerdo en que este es un cambio necesario y que tiene muchos beneficios para ambas partes. Pero en una inspección más cercana, vemos que esta transición puede ser compleja, después de todo, no es fácil cambiar un modelo de gestión completo de la noche a la mañana sin obstáculos, y ahí es donde surgen los mayores desafíos.

Teniendo en cuenta, que uno de los cambios requeridos por la gestión moderna del talento es en relación con la jerarquía. Donde antes era común tener un jefe distante del equipo operativo, que a su vez realizaba sus actividades sin cuestionarlo, ahora tenemos una administración con una interacción sin barreras entre jefes y servidores públicos, donde se puede escuchar la voz de todos.

El desafío de este cambio particular radica en la falta de preparación de ambas partes. Un gerente que fuerza esta interacción puede causar extrañeza en el equipo, intimidando en lugar de motivar o, peor aún, dejando que su propia autoridad caiga al suelo.

Lo mismo se aplica a todos los demás cambios en los que no hay planificación. Por lo tanto, es importante que la gerencia y RR. HH. Hablen, planifiquen y desarrollen juntos un plan de acción estratégico que alinee las necesidades de los servidores públicos con los intereses de la institución.

La mejor manera de superar los desafíos es planificando y optimizando políticas y procesos, de modo que pueda evitar conflictos y fallas en lugar de tratar de remediarlos cuando sea demasiado tarde. Aquí hay algunos puntos que merecen atención al momento de la planificación:

Desarrollo planes de carrera: atraiga el talento adecuado al principio del proceso de selección presentando una trayectoria profesional con posibilidades tangibles y buscando candidatos para las características necesarias para lograr los objetivos.

Definir procesos: intente hablar con los servidores públicos y comprender las dificultades en el sector operativo. A partir de la información que recopile, defina sus procesos comerciales con la ayuda de un buen software de gestión. Asegúrese de medir los resultados para una optimización constante;

Comprenda el área de trabajo: la administración y los recursos humanos siempre deben estar alineados para obtener los mejores resultados. Por lo tanto, es importante que el gerente comprenda el área de trabajo con la que se está ocupando y qué funciones de RR.HH. en este escenario. Esto hace que la toma de decisiones sea más asertiva y el equipo se vuelve mucho más cohesivo;

Conocer el perfil de comportamiento del equipo: en lugar de conocer el área de trabajo y los procesos, conocer el perfil de comportamiento de los servidores públicos es una parte esencial de la gestión exitosa del talento. Por lo tanto, realice evaluaciones de comportamiento y comprenda las debilidades y potencialidades de los miembros y su personal antes de tomar cualquier medida.

5.2. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación se concluye:

Primera: Existe relación significativa entre gestión administrativa y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019, al encontrarse una correlación no paramétrica Rho de Spearman (ρ = 0.907; p = .000) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mayor es gestión administrativa, mejor es la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Segunda: Existe relación significativa entre el proceso administrativo y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019, al encontrarse una correlación no paramétrica Rho de Spearman (ρ = 0.854; p = .000) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mejoren su proceso administrativo, mejor es la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Tercera: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019, al encontrarse una correlación no paramétrica Rho de Spearman (ρ = 0.623; p = .000) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite colegir, cuanto mejor toma de decisiones, mejor es la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Cuarta: Existe relación significativa entre los trabajos en equipo y la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019, al encontrarse una correlación no paramétrica Rho de Spearman ($\rho = 0.607$; p = .000) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite colegir, cuanto mejor

trabajo en equipo, mejor es la Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Cuarta: Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro en el año 2019, al encontrarse una correlación no paramétrica Rho de Spearman (ρ = 0.607; p = .000) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite colegir, cuanto mejor sea la comunicación, mejor es la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Rio Negro.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda fomentar el liderazgo, es una de las piedras angulares de los modelos de excelencia. Liderar una organización sin perder de vista su misión, valores y objetivos le permite aumentar el rendimiento del equipo, motivar a las personas y convertirse en un modelo a seguir. En la gestión pública, el líder actúa como un engranaje para las relaciones entre los empleados, pero también con otras instituciones, autoridades y ciudadanos. Promover un liderazgo saludable es una de las mejores prácticas que podemos realizar en el sector público.

Segunda: Se recomienda el uso adecuado de la estrategia, saber a dónde vamos, cuál es el objetivo y cómo lo lograremos puede marcar la diferencia entre una gestión exitosa y una que no lo es. La estrategia también requiere información precisa sobre los problemas públicos que se resolverán. Esto significa centrarse en las necesidades de los ciudadanos y, dependiendo de ello, planificar y comunicar planes en toda la organización para alinearse con el objetivo.

Tercera: Se recomienda el uso de la gestión de resultados especifica lo que desea lograr, cuál es el objetivo a alcanzar en bienes, servicios u obras públicas, es esencial en la administración pública para alinear las diferentes actividades (insumos) que se desarrollan en el estado. El monitoreo y la evaluación de proyectos y programas desarrollados por el estado es esencial para determinar si lo que se está haciendo está alineado con lo que se está haciendo, porque el estado finalmente debe servir al ciudadano.

Cuarta: Se recomienda mejorar los procesos, ninguna gestión pública puede tener éxito sin procesos que funcionen correctamente. ¿Qué son los procesos públicos? Una serie de actividades interconectadas a través de las cuales se prestan servicios a

los ciudadanos. Si los procesos no funcionan, se perderá todo el objetivo de la administración, que es servir a las personas. Por lo tanto, la coordinación eficiente de todos los procesos organizacionales puede ser una de las prácticas más importantes de toda la gestión pública.

Quinta: Se recomienda gestionar eficazmente los recursos humanos, la gestión del equipo en las instituciones es fundamental para garantizar una gestión pública más eficaz. Desde la selección adecuada de empleados hasta su ubicación estratégica en puestos de acuerdo con sus capacidades. Los esfuerzos modernos buscan involucrar a los empleados de la organización al empoderarlos y proporcionarles herramientas para su desarrollo personal y profesional. Esta es una de las prácticas positivas que la mayoría de los resultados suelen aportar a las organizaciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Araujo, M. C. (2012). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones públicas*. (C. d. Gerenciales, Ed.) Venezuela: CICAG. Recuperado el 14 de Junio de 2018
- Arrobo Celi, W. J. (2013). *Modelo de Gestion del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A*. Tesis, Facultad de Ciencias Economicas y Negocios, Guayaquil-Ecuador. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Campos Escalada, S. F., & Loza Chavez, P. M. (2011). Incidencia de la Gestion Administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la Ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atencion a los usuarios en el año 2011. Tesis, Facultad de Educacion, Ciencia Y Tecnologia. Recuperado el 06 de Febrero de 2018, de http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136 %20TESIS.pdf
- Casma Zarate, C. A. (2015). Relacion de la gestion del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 215. Tesis, Escuela de Posgrado Seccion Maestria, Lima. Recuperado el 12 de Junio de 2018, de file:///D:/Nueva%20carpeta/tesis%20descargado.pdf
- Cauan Chalco, G. J. (2015). El talento humano y su impacto en el crecimiento economico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima metropolitana, año 2014. Tesis, Faculttad de ciencias contables, economicas y financieras , Lima. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj .pdf

- Chiavenato, I. (2008). *Gestion de Talento Humano*. Mexico, Mexico. Recuperado el 12 de Junio de 2018
- Eslava Arnao, E. A. (2004). *Talento Humano y Desempeño Laboral*. Mexico, Mexico. Recuperado el 12 de Junio de 2018
- Hernandez Sampieri, R. (2016). *La metodologia de la investigación cientifica*. Mexico:

 McHill-. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/
- Ibañez Machicao, M. (2013). Administración de Recursos Humanos. Lima: San Marcos.
 Recuperado el 14 de Junio de 2018
- Inca Allccahuaman, K. (2015). Gestion del talento Humano y su relacion con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015. Tesis, Facultad de Cienias de la Empresa, Andahuaylas. Recuperado el 10 de Junio de 2018, de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-
 - Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Administación. una Perspectiva Global* (12a Edición ed.). Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 14 de Junio de 2018
- LLedo, P. (2011). *talento humano y desempeño labral*. Victoria, Canada. Recuperado el 12 de Junio de 2018
- Loza, N. (2011). Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado
- Martinez Recio , V. B. (2013). *Gestion de talento humano por competencias para una empresa de las Artes graficas* . Tesis, Unidad profesional interdiciplinaria de ingenieria y ciencias sociales y administrativas, Mexico. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf

- Mitta Flores , D. E., & Davila Salinas, C. (2015). Retencion del talento Humano :Politicas y Practicas aplicadas sobre jovenes "Millennials"en un grupo de organizaciones . Tesis, Facultad de Gestion y alta Direccion, Lima. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8982/TINOCO_ES CALANTE_EL_DESARROLLO_DEL_TALENTO_HUMANO_EN_LA_UNIVE RSIDAD_CORPORATIVA_INTERCOP%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllow ed=y
- Muñoz, P. (27 de octubre de 2014). Gestión. *Deficiente gestión en gobiernos municipales* demuestra ausencia de un organo de control, pág. 14. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernos-municipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343

Pacheco, N. (2002).

Osco Peralta, H. (2015). Gestion de talento Humano y s relacion con el desempeño laboral del personal de la municipalidaddistrital de Pcucha-Andahuaylas-Apurimac,2014. Tesis, Facultad de Ciencias de la Empresa, Andahuaylas.

Recuperado el 10 de Junio de 2018, de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Recari Rebola, F. (2015). *Gestion administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernacion de guatemala*. Tesis, Facultad de ciencias economicas y empresariales licenciatura en administracion de empresas, Guatemala. Recuperado el 06 de Febrero de 2018, de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf

- Ricardo Valera, G. D. (2006). *Talento Humano y Desempeño Laboral*. Ecuador. Recuperado el 12 de Junio de 2018
- Robbins, T. (2012). Administración de recursos humanos. España: Prentice Hal.

 Recuperado el 14 de Junio de 2018, de https://www.google.com.pe/search?q=robbins&oq=robbi&aqs=chrome.4.69i57j015
 .22578j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Rodriguez, (2010) *La Gestión Administrativa y Calidad del Servicio*. Artículo cientifico Recuperado el 8 de julio del 2018. https://es.linkedin.com/pulse/lagesti%C3%B3n-administrativa-y-calidad-del-servicio-rodriguez-portella.
- Romero Vilcapoma, A. E. (2016). Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes del Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico "Teodoro Rivera Taype" satipo-2016. Tesis, Escuela de posgrado, Peru. Recuperado el 12 de Junio de 2018.
- Tinoco Escalante, R. (2017). El desarrollo del talento humano en la Universidad

 Corporativa Intercop. Tesis, Escuela posgrado, Lima. Recuperado el 11 de de

 2018, de

 http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8982/TINOCO_ES

 CALANTE_EL_DESARROLLO_DEL_TALENTO_HUMANO_EN_LA_UNIVE

 RSIDAD_CORPORATIVA_INTERCOP%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllow
 ed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL TALENTO HUMANO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO, 2018.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable (1)	Metodología
general	general	general	Gestión	Científico
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro,	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro,	Existe relación entre la gestión administrativa y el talento humano de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro,	 administrativa Proceso de administración. Toma de decisiones. Trabajo en equipo Comunicación Variable (2) Gestión del talento 	Hipotético deductivo Tipo de investigación Descriptivo correlaciona Nivel de investigación Descriptivo
2018? Problema específico	2018 Objetivo especifico	2018. Hipótesis específico	humanoSelección del personal	Diseño de investigación Correlacional
¿Cuál es la relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2018? ¿Cuál es la relación entre la dimensión toma de	Establecer la relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2018. Establecer la relación entre la dimensión toma de	Existe relación entre la dimensión proceso administrativo y el talento humano en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Rio Negro, 2018. Existe relación entre	Capacitación de personal	Población y muestra Población: 40 trabajadores Muestra: 40 trabajadores Técnicas e instrumentos Técnica:
decisiones y el talento humano en los	decisiones y el talento humano en los	la dimensión toma de decisiones y el		encuesta

	T	1	
trabajadores y	trabajadores y	talento	Instrumento:
funcionarios	funcionarios	humano en los	cuestionario
de la	de la	trabajadores y	Análisis de
municipalidad	municipalidad	funcionarios	datos
distrital de	distrital de	de la	uatos
Rio Negro,	Rio Negro,	municipalidad	Estadística
2018?	2018.	distrital de	descriptiva.
¿Cuál es la	Establecer la	Rio Negro,	Tabla y
relación entre	relación entre	2018.	Figuras de
la dimensión	la dimensión	Existe	distribución
trabajo en	trabajo en	relación entre	normal
equipo y el	equipo y el	la dimensión	Estadística
talento	talento	trabajo en	inferencial:
humano en los	humano en los	equipo y el	rachas
trabajadores y	trabajadores y	talento	
funcionarios	funcionarios	humano en los	
de la	de la	trabajadores y	
municipalidad	municipalidad	funcionarios	
distrital de	distrital de	de la	
Rio Negro,	Rio Negro,	municipalidad	
2018?	2018	distrital de	
0.41	F (11 1	Rio Negro,	
v	Establecer la	2018	
relación entre	relación entre	Eviata	
la dimensión	la dimensión	Existe	
comunicación	comunicación	relación entre	
y el talento humano en los	y el talento humano en los	la dimensión	
trabajadores y		comunicación y el talento	
funcionarios	trabajadores y funcionarios	humano en los	
de la	de la		
municipalidad	municipalidad	trabajadores y funcionarios	
distrital de	distrital de	de la	
Rio Negro,	Rio Negro,	municipalidad	
2018	2018.	distrital de	
2010	2010.	Rio Negro,	
		2018	
		2010	

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Municipalidad Distrital de Rio Negro, para el trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO, 2018".

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

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

N°	ITMS	ESCALA DE VALORACIÓN									
	VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO	1	2	3	4	5					
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL										
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?										
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?										
3	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?										
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL										
4	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?										
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?										

6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia			
	VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
	PROCESO ADMINISTRATIVO			
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?			
8	¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?			
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?			
	TOMA DE DECISIONES			
10	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?			
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?			
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?			
	TRABAJO EN EQUIPO			
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?			
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?			
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?			
16	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?			
17	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?			
18	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?			

Anexo 3. Base de datos

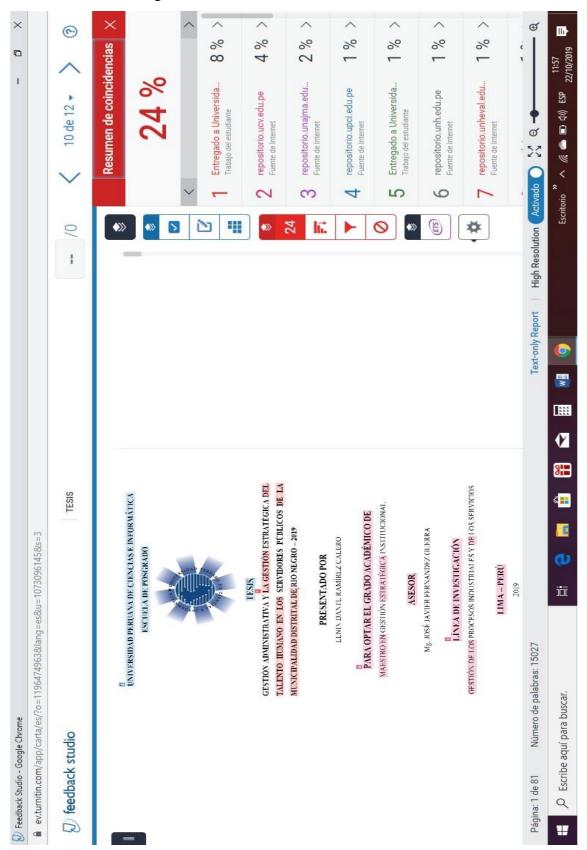
								VA	RIA	BL	E 1						
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	DX1	DX2	DX3	DX4
1	5	4	5	1	1	5	4	5	4	5	1	1	41	15	10	14	2
2	5	4	5	1	1	5	4	5	4	5	1	1	41	15	10	14	2
3	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	50	19	10	14	7
4	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	3	2	39	13	11	10	5
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
6	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	27	9	7	7	4
7	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1	31	11	8	10	2
8	5	4	5	1	1	5	4	5	4	5	1	1	41	15	10	14	2
9	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42	14	11	10	7
10	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	28	9	8	7	4
11	3	3	3	5	4	1	3	3	2	1	3	3	34	14	8	6	6
12	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
13	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	49	17	12	13	7
14	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	36	12	9	10	5
15	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
16	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	33	12	7	10	4
17	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	3	2	39	13	11	10	5
18	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42	14	11	10	7
19	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	49	17	12	13	7
20	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	49	17	12	13	7
21	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	3	2	39	13	11	10	5
22	5	4	5	1	1	5	4	5	4	5	1	1	41	15	10	14	2
23	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
24	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
25	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	3	2	39	13	11	10	5
26	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	50	19	10	14	7
27	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
28	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41	14	10	10	7
29	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42	14	11	10	7
30	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	15	10	11	7
32	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1	31	11	8	10	2
33	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	37	13	9	9	6
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50	16	13	12	9
35	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	50	19	10	14	7
36	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	37	13	9	9	6
37	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	50	19	10	14	7
38	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	37	13	9	9	6
39	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	50	19	10	14	7

40	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1	31	11	8	10	2
41	4	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	3	40	15	7	11	7
42	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1	31	11	8	10	2
43	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	3	2	39	13	11	10	5
44	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42	14	11	10	7
45	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	2	45	13	13	14	5
46	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	37	13	9	9	6
47	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	49	17	12	13	7
48	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	42	15	9	11	7
49	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	49	17	11	12	9
50	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	2	50	19	10	14	7
51	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	52	18	13	14	7
1	0	0	0	8	8	1	1	0	0	1	8	8	2	2	3	3	11
2	11	2	0	4	18	2	0	11	3	0	4	19	36	36	45	32	38
3	9	9	25	7	22	21	14	9	7	24	7	22	13	13	3	16	2
4	26	29	14	25	1	14	26	27	28	14	25	1	51	51	51	51	51
5	5	11	12	7	2	13	10	4	13	12	7	1					
TOTAL	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51					

						V	ARA	\IB	LE 2	2					
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	DY1	DY2
1	3	4	3	1	1	4	3	5	4	1	5	4	38	16	22
2	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	1	4	39	21	18
3	4	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	49	24	25
4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	1	1	1	34	19	15
5	3	1	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	45	17	28
6	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	21	11	10
7	3	4	3	3	1	4	4	1	1	1	1	1	27	18	9
8	2	4	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	41	20	21
9	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	42	21	21
10	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	22	16	6
11	1	1	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	29	12	17
12	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43	19	24
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	22	24
14	5	4	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	29	20	9
15	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43	19	24
16	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	28	17	11
17	2	4	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	32	16	16
18	4	5	5	5	2	4	2	3	3	3	3	3	42	25	17
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	22	24
20	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	47	26	21
21	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	33	19	14
22	4	5	5	5	2	3	1	3	1	1	3	1	34	24	10
23	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	45	24	21
24	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	21	24
25	2	4	1	3	3	4	3	2	5	3	1	1	32	17	15
26	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	50	25	25
27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44	21	23
28	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	41	20	21
29	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	42	21	21
30	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	44	22	22
31	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	3	45	24	21
32	2	2	3	2	2	4	3	1	1	2	1	1	24	15	9
33	5	4	5	1	1	4	4	3	1	1	1	1	31	20	11
34	4	4	3	1	3	5	2	5	5	4	5	5	46	20	26
35	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	48	22	26
36	4	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	22	12	10
37	1	1	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	41	12	29
38	2	4	3	4	2	4	4	4	1	1	1	1	31	19	12
39	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	50	22	28
40	4	5	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	27	17	10
41	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	34	20	14

42	4	4	4	4	2	3	2	2	1	3	2	1	32	21	11
43	2	4	4	3	2	5	3	4	3	3	3	3	39	20	19
44	5	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	45	25	20
45	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	34	17	17
46	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	22	16	6
47	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	1	5	50	25	25
48	3	4	3	1	1	4	3	1	1	1	1	4	27	16	11
49	4	3	5	5	5	5	3	1	2	1	5	3	42	27	15
50	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	54	25	29
51	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	53	26	27
1	4	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	9	4	16
2	5	4	5	1	1	4	4	1	1	1	1	2	31	35	20
3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	11	12	15
4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	51	51	51
5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3			
Total	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5			

Anexo 4. Evidencia digital de similitud



Anexo 5. Autorización para la publicación de trabajo de investigación



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1 DATOS DEL AUTOR
Apellidos y Nombres: RAMIREZ CALERO LENIN DANTE
DNI: 40588974 Correo electrónico: len Indanteramirez calero (agmaid.com
Domicilio: JR. FRANCISCO IRAZOLA Nº 707 - SATIPO
Teléfono fijo: 064 -5843 4 3 Teléfono celular: 982 600 300
2 IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS
Facultad/Escuela: POST GRADO
Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
GESTION ADMINISTRATIVA Y LA GESTION ESTRATEGICA DEL
TALENTO HUMANO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DE
LA HUNICIPALIDAD DISTRITUL DE RIO NEGRO 2019
3 OBTENER:
Bachiller () Título () Mg. (×) Dr. () PhD. ()
4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (http://repositorio.upci.edu.pe), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.
Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
 (×) Sí, autorizo el depósito y publicación total. () No, autorizo el depósito ni su publicación.
Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los <u>O 9</u> días del mes de <u>Noviêm bre</u> de 2019.
Firma