



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre la gestión del talento humano y la gestión  
administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso  
de la República del Perú – Lima, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Marissa Natividad Cribillero Roca

**ASESOR:**

Mgr. Guido Junior Bravo Huaynates

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2017**

---

Dr. Chantal Jara Aguirre

Presidente

---

Dra. Galia Susana Lescano López

Secretario

---

Mgtr. Guido Junior Bravo Huaynates

Vocal

**Dedicatoria**

A mis padres por su incalculable amor y enseñanzas, A mi esposo e hijas, por su comprensión y amor en especial, a Alexandra por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, quien me dio la fe, la salud, la fortaleza, y la esperanza para culminar esta grata experiencia con éxito.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de continuar con mi desarrollo personal y profesional.

Al magister Guido Junior Bravo Huaynates por su acertada dirección y colaboración en la elaboración de la presente tesis, sobre todo por su contribución crítica y exigencia académica, de la cual aprendimos.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Marissa Natividad Cribillero Roca, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima; declaro que, el trabajo académico titulado “**Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017**”, presentado, en 147 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de setiembre del 2017

---

Marissa Natividad Cribillero Roca

DNI: 08243422

## Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa a través de sus respectivas dimensiones. A través de esta investigación se pretende, contribuir a mejorar la gestión del talento humano en las instituciones públicas; para que al talento humano se le considere como algo único y primordial en el desarrollo de las organizaciones.

La presente tesis consta de siete capítulos: El primer capítulo está referido a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo constituye la metodología de la investigación, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio, hipótesis, variables, operacionalización de las variables, metodología, población, muestra, instrumento y métodos de recolección de datos. El tercer capítulo está referido a la presentación de los resultados. El cuarto capítulo contiene la discusión. El quinto capítulo abarca las conclusiones. El sexto capítulo expone las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias. Finalmente, se presenta los apéndices correspondientes.

En la elaboración de este trabajo, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica; en tal sentido, en cumplimiento con el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestro en gestión pública.

Señores miembros del Jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Autora

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	15
1.1. Realidad Problemática.	16
1.2. Trabajos Previos	18
1.2.1. Antecedentes de la investigación	18
1.2.2. Antecedentes internacionales	18
1.2.3. Antecedentes nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1. Variable de Gestión del talento humano	23
1.3.2. Dimensiones de la variable gestión del talento humano	24
1.3.3. Gestión Administrativa	30
1.3.4. Dimensiones de la Gestión Administrativa	33
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación del estudio	36

1.6. Hipótesis	37
<b>II. Marco Metodológico</b>	40
2.1. Diseño de Investigación	41
2.2. Variables y operacionalización	42
2.2.1. Definición conceptual	42
2.2.2. Definición operacional	42
2.2.3. Operacionalización de las variables	43
2.3. Población y Muestra	45
2.3.1. Población	45
2.3.2. Muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.4.1. Técnica	46
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	46
2.4.3. Validación de instrumento	48
2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos	49
2.5. Métodos y Análisis de Datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
<b>III. Resultados</b>	53
3.1.2. Resultado de Fiabilidad	54
3.1. Descripción de los resultados	55
3.1.1. Descripción variable Talento Humano y sus dimensiones	55
3.1.2 Descripción variable de la Gestión Administrativa y sus dimensiones	61
3.2. Prueba de Hipótesis	66
3.2.1. Prueba de Hipótesis General	66
3.2.2. Hipótesis específica 1	68



3.2.3. Hipótesis específica 2	70
3.2.4. Hipótesis específica 3	71
3.2.5. Hipótesis específica 4	73
3.2.6. Hipótesis específica	74
<b>IV. Discusión</b>	76
<b>V. Conclusiones</b>	82
<b>VI. Recomendaciones</b>	85
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	88
<b>VII. Anexos</b>	95
Anexo 1. Artículo científico	115
Anexo 2. Matriz de consistencia	138
Anexo 3. Instrumentación de investigación. (Primera y segunda variable)	109
Anexo 4. Validación de los expertos	115
Anexo 5. Autorización de instrumentos	138
Anexo 6. Base de datos	115
Anexo 7. Resultados	138

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano	43
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa	44
Tabla 3. Resultado de la validez juicios de expertos de los instrumentos	49
Tabla 4. Valores Alfa de Cronbach para el instrumento escala de gestión de talento humano	50
Tabla 5. Valores Alfa de Cronbach para el instrumento escala de gestión administrativa	51
Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos	54
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad	55
Tabla 8. Resultados de los niveles de Gestión del Talento Humano	55
Tabla 9. Resultados de los niveles de admisión	56
Tabla 10. Resultados de niveles de la aplicación	57
Tabla 11. Resultados de niveles de compensación	58
Tabla 12. Resultados de niveles de desarrollo	59
Tabla 13. Resultados de niveles de evaluación	60
Tabla 14. Resultados de los niveles de Gestión Administrativa	61
Tabla 15. Resultados de los niveles de Planificación	62
Tabla 16. Resultados de los niveles de Organización	63
Tabla 17. Resultados de los niveles de Dirección	64
Tabla 18. Resultados de los niveles de control	65
Tabla 19. Prueba de correlación según Spearman entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa	67

Tabla 20. Relación de admisión de personas y gestión administrativa	69
Tabla 21. Relación de aplicación y gestión administrativa	70
Tabla 22. Relación de compensación y gestión administrativa	72
Tabla 23. Relación de desarrollo de personas y gestión administrativa	73
Tabla 24. Relación de evaluación y gestión administrativa	75

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de las variables de estudio	41
Figura 2. Resultados de los niveles de Gestión del Talento Humano	55
Figura 3. Resultados de niveles de admisión	56
Figura 4. Resultados de niveles de aplicación	57
Figura 5. Resultados de niveles de compensación	58
Figura 6. Resultados de niveles de desarrollo	59
Figura 7. Resultados de niveles de evaluación	60
Figura 8. Resultados de los niveles de Gestión Administrativa	61
Figura 9. Resultados de los niveles de planificación laboral	62
Figura 10. Resultados de los niveles de organización	63
Figura 11. Resultados de la dimensión Dirección	64
Figura 12. Resultados de los niveles de control	65

## Resumen

La presente investigación trata de establecer la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Gestión Administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017.

La metodología utilizada para la elaboración de este estudio estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño es no experimental transversal. La población estuvo conformada por 150 trabajadores nombrados de ambos sexos de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, se utilizó un muestreo no probabilístico, de tipo intencional o de conveniencia, el tamaño de la muestra estuvo representado por 76 trabajadores nombrados. Para la recolección de datos sobre las variables se usó la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento, el cual fue adoptado al contexto y sus valores de confiabilidad con un nivel de significancia de Alpha de Cronbach, de 0,892 para la variable Gestión del Talento Humano y 0,828 para la variable Gestión Administrativa.

Los resultados obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio determinan que existe relación entre la gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, Año 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r = 0,603$  correlación media, con un nivel de significancia de 0,000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

**Palabras Clave:** Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa

### **Abstract**

The present research tries to establish the relationship between Human Talent Management and Administrative Management in the area of Ordinary Commissions of the Republic Congress of Peru – Lima, 2017.

The methodology used for the preparation of this study was related to the quantitative approach. Basic research that is located in the Level descriptive and correlational study. The design is non-experimental cross-sectional study. The population was composed of 150 workers appointed by both sexes of the ordinary commissions of the Congress of the Republic of Peru, we used a non-probabilistic sampling, intentional or out of convenience, the size of the sample was represented by 76 workers appointed. For the collection of data on the variables used the technique of the survey and a questionnaire as an instrument, which was adopted to the context and its values of reliability with a level of significance of Cronbach's Alpha of 0.892 for the variable Human Talent Management and 0.828 for the variable Administrative Management.

The results obtained with the statistical test of SpearmanRho applied to study variables determine relationship between human talent management and administrative management in the ordinary commissions of the Congress of the Republic of Peru, year 2017, with a Spearman Rho correlation coefficient  $r = 0,603$ , correlation media, with a significance level of 0.000 below the expected level ( $p < 0.05$ ), which rejected the null hypothesis and accepted the alternate hypothesis formulated by the researcher.

**Key words:** Human Talent Management, Administrative Management

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad Problemática.**

Viviendo en una era de incertidumbres, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda índole, en la que se destaca la inflación, la recesión y el desempleo, la gestión administrativa es más engorrosa y retadora. Una de las principales ventajas competitivas de las organizaciones, se deriva del personal que trabajan en éstas. Por ello, generan y fortalecen la innovación, así como el futuro de las organizaciones, producir, vender, atender, al mencionar el tema de organizaciones es fundamental hablar de personas que las representan, personifican y les dan naturaleza propia.

La forma en como éstas desarrollan su comportamiento va a depender de las políticas y directrices de las organizaciones respecto a cómo conducir a sus trabajadores en sus labores (Chiavenato; 1997).

Las organizaciones que actúan para que su personal sea el valor diferencial reconocido por sus clientes lograrán sobresalir en el mercado a partir de esta cualidad. Para lograrlo, necesitarán desarrollar competencias y habilidades diferentes, un estilo de trabajo único caracterizado, por ejemplo, por procesos administrativos y sistemas novedosos u originales. Asimismo, implica la gestión del compromiso de las personas a partir de elementos psicológicos como la motivación y la emoción, así como la promoción de retribuciones como la formalidad y el profesionalismo. Se debe actuar siempre en un escenario de consideración a los derechos inherentes a las personas, a la ética y a la confidencialidad, motivo por el cual los trabajadores se sientan protegidos y den lo mejor de sí mismos. Dichas condiciones afectan directamente en el comportamiento laboral, por lo cual la organización debe de hacer uso de políticas y prácticas destinadas a potenciar las fortalezas y aprovechar la diversidad de los directivos, mando medio y personal operativo (Arbaiza; 2016).

Asimismo, el Congreso de la República del Perú, tiene como objetivo representar, legislar y ejercer el control parlamentario, según lo indicado en la Carta Magna del Perú, en amparo del ser humano y por la gobernabilidad del país. Asimismo, para el desarrollo de sus facultades, extiende capacidades que conllevan a una relación fluida con la ciudadanía y al cumplimiento de las políticas



públicas en los tres poderes del gobierno. Está conformado por comisiones ordinarias, que se definen como grupos de trabajo especializados conformados por parlamentarios de distintas bancadas, quienes analizan y decretan los proyectos de ley. Además, fiscalizan la actividad de los estamentos del Estado y de la gestión gubernamental. A su vez, las comisiones ordinarias se ocupan de los temas en el diario del Congreso. Su función legislativa principal, es concebir y tratar normas de acuerdo a su sector.

La importancia de abordar la gestión del talento humano proviene de demostrar la relevancia del factor humano en plena era de la información, es por ello que la principal ventaja competitiva de las empresas, resulta de las personas que laboran en ellas. Asimismo, la gestión del talento humano son el conjunto de decisiones para gerenciar y definir los puestos de los cargos que deberán administrar con eficiencia y eficacia, los recursos estratégicos de la organización (Chiavenato; 2009).

En cuanto a la gestión administrativa, es una de las actividades más importantes en una institución ya que por medio de ésta, se logra el desarrollo de objetivos mediante esfuerzos coordinados de los trabajadores. Según Hurtado (2008) “Es la disciplina encargada de la evaluación de los procesos administrativos de la institución, en la cual acumule conocimientos a través de los principios científicos, teóricos y entre muchos en la que dependan de la capacidad y destreza de los profesionales a cargo de las organizaciones”. (p.31)

Es así, que existen estudios como el de Poriet (2015), en *“Hacia una gestión innovadora del profesional de Gestión de Personas”*. Dicha investigación buscó definir aquellas propiedades requeridas para innovar al profesional de Recursos Humanos.

Loayza (2015), en *“La gestión administrativa y el desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01- Maynas.”* El modelo de indagación fue descriptiva-correlacional, no empírico, transaccional. Las técnicas que se emplearon en la recaudación de referencias, fue la encuesta para ambas variables y el instrumento fue el temario. Se demostró que nivel de gestión administrativa se

enlaza de forma relevante ( $p < 0,05$ ) con la ejecución docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Ante lo expuesto, la investigación pretende determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. Antecedentes de la investigación**

De acuerdo con Arias (2012) los precedentes de un sondeo revelan los avances y estado modernizado del conocimiento en un área definida y son modelo o ejemplo en próximas indagaciones, se refiere a todos aquellos estudios previos al nuestro, en los cuales se utilicen variantes similares o propuestas con objetivos semejantes; además sirven de base al investigador, en la cual le permite hacer una confrontación de ideas sobre cómo se resolvió el problema anteriormente.

### **1.2.2. Antecedentes internacionales**

Coque (2016), en su tesis de maestría titulada *“La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato”*, tuvo como finalidad universal estudiar el impacto de la gestión administrativa en la empresa con el propósito de que se aumente su beneficio mediante la realización de tácticas que direccionen a la empresa a poseer y mantener una eficiente gestión administrativa. El rumbo de investigación predominantemente cualitativo, se utilizó las modalidades de Investigación de Campo y Documental y es de tipo Correlacional; la muestra fue de doce personas. Se deduce que la valorización conseguida del cálculo Chi cuadrado ( $X^2$ ) es de 4.785, por tal motivo se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna; en consecuencia, la Gestión Administrativa si impacta significativamente en el rendimiento de la empresa MEGAMICRO S.A. de la ciudad de Ambato. De Los resultados obtenidos el 42% manifiestan si existe una gestión administrativa eficaz, y el 58% que no existe una gestión administrativa eficiente.

Poriet (2015), en *“Hacia una gestión innovadora del profesional de Gestión de Personas”*. Dicha investigación buscó definir aquellas propiedades requeridas

para innovar al profesional de Recursos Humanos, desde la óptica de catorce docentes especializados en esta disciplina. Se utilizó un cuestionario de escala tipo Likert, el cual fue validado a través de juicio de expertos; se obtuvo un coeficiente de 0.80, lo que indica una alta confiabilidad, calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Se concluyó que el uso de tecnologías junto con una toma de decisiones adecuadas, la libertad en ideas originales, el aporte de equipos multidisciplinarios, son propiedades valiosas que buscan el desarrollo de una gestión renovadora.

Chalán (2012), en *“El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica y Social”*. Se analizaron los errores con una muestra de 35 trabajadores, en base los diferentes modelos de gestión de talento humano propuestos mediante el método de Chi – Cuadrado arrojando un valor de 8.7 con un nivel de significancia de 0.050. Se concluyó que existe una relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral.

Calderón (2002), en *“La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”*. Se indica el resultado dos objetivos: constituir un modelo teórico para que éste indique la importancia que adicionan los departamentos de administración del capital humano a las instituciones y, buscar relevancia en el valor añadido a las instituciones. Se utilizó una encuesta de escala tipo Likert, a 109 empresarios, con la cual se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.824, indicando una alta credibilidad. Se concluyó que existen diferencias significativas en las empresas estudiadas, entre las dimensiones de valor agregado asumidas teóricamente y entre los diversos sectores económicos.

### **1.2.3. Antecedentes nacionales**

Hernández (2016), en *“Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina s.a. Cajamarca, 2016”*. Esta investigación tuvo tres objetivos: definir el vínculo entre la administración del capital humano y el logro de metas, determinar la relación con los conocimientos y habilidades y determinar la relación con los comportamientos en la empresa Hidrandina S.A. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de

estudio, con un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00; dado que la mayoría de dimensiones de la gestión del talento humano mostraron relación con el desempeño laboral.

Vásquez (2016), en *“El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”*. Se localizó una relación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desenvolvimiento laboral, siendo el resultado con el método de Cronbach de 0.922 alcanzado el valor de +1 en una población de 36 empleados; por ello hay un vínculo directo y significativo entre la productividad y el desenvolvimiento laboral del personal del sector de administración en la Clínica San Juan de Dios.

Inca (2015), en *“Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”*. Para adquirir los datos se realizó un sondeo de opinión a ciento cuatro servidores públicos de ambos sexos. En concordancia al instrumento de recaudación de información; se desarrolló un temario por variable. La autenticidad y la fiabilidad del instrumento fueron elaboradas; mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y los productos alcanzados son de 0,894, por ello hay una relación positiva alta, y el valor de “sig.” se logró un producto de 0.000, menor a 0.05 de nivel de significancia, motivo por el cual hay una relación importante entre la Administración del Capital Humano y la Dedicación Laboral en el Municipio.

Armas (2015), en *“Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope.”*. El diseño de investigación aplicado fue descriptivo correlacional. Los resultados más relevantes fueron: los directivos califican como regular la productividad de los trabajadores, en tanto que los trabajadores califican como regular la gestión del talento humano, resultados que son corroborados con la prueba estadística Chi Cuadrado, cuyo valor es de 8.1 con un nivel de significancia de <0,05 por tal motivo hay una relación directa.

Oscoco (2015), en *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac”*. La investigación tuvo como objetivo definir la relación

entre la Administración del Capital Humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en la municipalidad. El factor de correlación Rho de Spearman indica una valoración de 0.552, demostrando una relación significativa entre la administración del personal y el desarrollo laboral.

Arana (2014), en *“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014.”* En la presente investigación de tipo descriptiva-correlacional se planteó como cuestión, definir la injerencia de la administración del capital humano en el desarrollo profesional de los empleados en el área de administración de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. La población de estudio fue de 59 trabajadores que están directamente involucrados con el desempeño laboral del Área Administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Como técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario en escalamiento Likert. Mediante el método de Chi- Cuadrado se obtuvo una correlación de 8.1 con un nivel de significancia alto. Del mencionado conflicto, se derivó que la incidencia de una adecuada gestión del capital humano en el desarrollo laboral del asalariado del área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es beneficioso.

Loayza (2014), en *“La gestión administrativa y el desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01- Maynas.”* El modelo de indagación fue descriptiva-correlacional, no empírico, transaccional. Las técnicas que se emplearon en la recaudación de referencias, fue la encuesta para ambas variables y el instrumento fue el temario. Se demostró que nivel de gestión administrativa se enlaza de forma relevante ( $p < 0,05$ ) con la ejecución docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

García (2012), en *“La elaboración e implementación del reglamento interno para la administración del talento humano que permitirá mejorar la administración de los servidores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía”*. Dicha investigación utilizó el método de Chi cuadrado arrojando un valor de 8.4 con una población de 105 trabajadores. El objetivo de la investigación fue mejorar la administración del capital humano, por medio de la instauración y

mejoramiento del reglamento interno. Se concluyó que existen tres factores para determinar que la propuesta de la creación de un estatuto interno enriquece la gerencia, estas fueron: La ausencia laboral, el descontento laboral y el pobre rendimiento por falta de reglamentos institucionales.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

**Teorías de la gestión de talento humano.** Al referirse al talento humano, se hace mención a un recurso importante dentro de una organización social, en ese sentido, para Bueno, Rodríguez y Salmador (1999) “es el conjunto de activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro” (p.61).

La Administración de recursos humanos, emergió debido al crecimiento y complejidad de las organizaciones, se originó a comienzos del siglo XX, como resultado de la revolución industrial, tomó el nombre de relaciones industriales, desarrollando actividades mediadoras entre las organizaciones y los objetivos individuales de los individuos.

Las personas y las organizaciones vivían alejadas, requiriendo un interlocutor para aminorar sus diferencias. Dichos interlocutores tomaron el nombre de relaciones industriales, teniendo como función articular capital y trabajo.

En el año 1950, la administración de personal, no aminoraba conflictos, sino que administraba personas de acuerdo a la legislación laboral vigente.

En 1960, la legislación laboral se volvió obsoleta, las organizaciones prosperaban desproporcionalmente. Las personas fueron recursos fundamentales para el éxito de las organizaciones, eran aquellos recursos vivos de las que disponían las instituciones para enfrentar retos.

A partir de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos, las personas eran administradas por las organizaciones, sin embargo en el tercer milenio, las organizaciones exitosas ya no administraban personas, ya que esto significaba tratarlos como agentes pasivos y dependientes; sino que administraban con las personas. Concluyendo así que las personas no son recursos que la

organización gaste y utilice, por el contrario, los individuos constituyen el activo que impulsa la creatividad organizacional. Chiavenato (1997).

### **1.3.1. Variable de gestión del talento humano**

Según Chiavenato y Villamizar (2009), define la administración del capital humano como:

Aquellas prácticas necesarias para conducir las gerencias con relación al capital humano o bienes, tales como reclutamiento, selección, formación, recompensas y evaluación del desempeño. Siendo un área sensible al pensamiento que predomina en las instituciones.

García, Sánchez y Zapata (2008), analizan el concepto como:

El desarrollo de un plan estratégico con acciones de ejecución mediata para potenciar las capacidades del personal de una organización, incluyendo políticas motivacionales de pertenencia y un liderazgo horizontal que permita la inclusión del potencial humano en el proceso de toma de decisiones, para el cumplimiento de objetivos y metas de dicha organización.

Balza (2010), explica el concepto como no sólo el conjunto de saberes, sino como las actitudes, habilidades, expectativas, convicciones, valores y motivaciones que pertenecen al sistema del individuo, pero que están ligadas en gran manera a la organización.

Eslava (2006), menciona que el talento humano es una estrategia de gestión cuya finalidad es alcanzar la mayor elaboración de valor para la institución, mediante acciones dirigidas a disponer del conocimiento, capacidades y habilidades para obtener resultados requeridos para ser competitivos en el medio.

Jericó (2001), indica que aquellos individuos cuyos talentos están en la obligación de mejorar su rendimiento en una institución. Define al profesional con habilidades como el trabajador responsable que utiliza sus aptitudes para alcanzar objetivos en su ambiente e institución.

De igual manera, Dessler (1991), afirma que el talento humano trata de desarrollar un entorno seguro e igualitario para los trabajadores de la institución, ya que son la base de la organización. Si los empleados son capacitados y remunerados, tendrán más incentivos para desarrollarse, tanto los trabajadores como la empresa obtendrán beneficios.

Vásquez (2016) señala que el capital humano es un movimiento no dependerá de las jerarquías o mandatos. Es prioridad que haya una estrecha comunicación y participación en la empresa de ambas partes, se requiere establecer normas y reglas e incentivos, además requerirá una relación justa y una educación profesional.

Con respecto a la administración del capital humano, Chiavenato y Villamizar (2009) indica seis procesos básicos: “Admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo”, siendo tratamientos inherentes a cada institución, ya que, por un lado, las influencias ambientales exteriores siendo: leyes, sindicatos, condiciones económicas, sociales y culturales y la competitividad. Por otro lado, de las internas: misión, visión, cultura organizacional, naturaleza de labores y manera de liderazgo (p.13)

### **1.3.2. Dimensiones de la variable gestión del talento humano**

Son el conjunto de decisiones para gerenciar y definir los puestos de los cargos que deberán administrar con eficiencia y eficacia, los recursos estratégicos de la organización.

#### **Admisión de personas.**

Según Chiavenato y Villamizar (2009), la aceptación de personal son procedimientos requeridos para incorporar trabajadores nuevos a la institución. Llamados también procesos de abastecimiento de personal. Introduciendo el alistamiento y elección de capital humano. Personifica una metodología con particularidades basadas en el comportamiento humano y el juicio cualitativo, que garantiza la correspondencia con los objetivos de la organización.



Cabe señalar, que en la admisión de personal se usan procesos tradicionales, mientras que otras utilizan procesos actualizados, para elegir profesionales que formen parte del personal que la compone, acatando el procedimiento de incorporación interna o externa y elección, por medio de entrevistas, pruebas de conocimiento, capacidades y de personalidad.

Reclutamiento de personas. Las personas y organizaciones realizan una elección recíproca, para su adherencia. Las organizaciones eligen a las personas que desean como empleados, así como las personas seleccionan a las organizaciones donde desean trabajar y aplicar sus empeños. Las organizaciones deberán comunicar sus oportunidades de trabajo para que las personas sepan cómo buscarlas e iniciar dicha relación. Así el profesional se encontrará en la institución más idónea.

Éste, como indica Chiavenato y Villamizar (2009), es el rol de la incorporación: publicar en el mercado las oportunidades que la institución proporciona a los profesionales. El reclutamiento actúa como enlace entre el mercado laboral y el mercado de Relaciones Humanas.

Selección de personas. Filtro que permite ingresar a profesionales con características solicitadas por la institución. Dicha selección busca candidatos idóneos para los diversos cargos, para así buscar la eficiencia, el desarrollo de los empleados, y eficacia de institución. Cabe resaltar, que el capital intelectual de la institución deberá preservarse o enriquecerse. Por ello, es indispensable normas previamente establecidas a la firma del contrato.

### **Aplicación de personas.**

Se denomina al proceso utilizado para proyectar las tareas que realizará el personal en la institución. Incluyendo diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, dirección de trabajadores y valoración del desempeño.

Orientación de las personas. Posiciona al personal de acuerdo a sus habilidades en el área donde el seleccionado es más idóneo para desempeñar las labores dentro de la organización además de aclarar sus labores y metas. Para esto, se emplea el capital de manera adecuada y productiva, el exigente contexto

de competitividad de los mercados internacionales requiere habilidad para innovar y cambiar con rapidez, lo que implica aumentar progresivamente el rendimiento a través de la mejora en la calidad del trabajo del capital humano y orientarlas apropiadamente para alcanzar el objetivo.

El diseño del cargo. Para el mismo autor, introduce la determinación del contenido de cada cargo, las retribuciones de cada cargo para ocuparse de las necesidades de los trabajadores como de la institución; creando la estructura y dimensión de cada cargo. (Chiavenato, ob.cit).

### **Evaluación del desempeño.**

Chiavenato (ob.cit:199), procedimiento para valorar el desempeño del trabajador. La evaluación del desempeño desarrolla una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficiencia donde los trabajadores se desenvuelven en sus puestos de trabajo, por ello, se encuentra incorporado a los diferentes procedimientos de la administración del capital humano, y está vinculada al crecimiento de los trabajadores.

Tanto Dolan y Cabrera (2007), como Robbins y Coulter (2004), se refieren a tres criterios requeridos para la evaluación de desempeño: el producto de las tareas, los comportamientos y las características.

La evaluación del desempeño proporciona un detalle exacto y confiable en como el trabajador se desempeña en su puesto; en la actualidad, los trabajadores tienen libertad, influencia y poder de decisión sobre su labor sin necesitar constantemente permiso para actuar; por ello, los sistemas de evaluación están vinculados con el puesto y ser efectivos y confiables.

### **Compensación de las personas.**

Chiavenato y Villamizar (2009), procesos que incentivan a los trabajadores y satisfacen sus necesidades personales más sensibles. Es decir, el desempeño del empleado está siendo reconocido por la institución, esta puede brindar incentivos monetarios como no monetarios, lo que generará que la relación de ambas partes

sea recíproca y genere motivación, teniendo en cuenta los objetivos trazados. Incluyen remuneraciones, beneficios y servicios sociales. (p.13)

Para Galicia (2001), el gestor del área de recursos humanos deberá identificar las necesidades y aspiraciones básicas, tanto primarias como secundarias, es decir, de subsistencia y de realización personal y profesional de cada uno de los colaboradores, a fin de orientar en forma debida a un sistema de compensaciones que satisfaga las aspiraciones de cada uno de los miembros de la institución. (p.67)

Remuneración. Para Chiavenato y Villamizar (2009), las recompensas organizacionales son un proceso complejo de modificación de capital mediante un sistema integrado que proporciona resultados. Este necesita la combinación de entradas de trabajo conjunto para producir el producto requerido. El capital humano es imprescindible para la obtención de metas en la institución y esta labor invierte en su herramienta para que actúe a un nivel mayor. (p.226)

Remuneración total. Cada empleado invierte esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, a cambio de una retribución adecuada. Asimismo, las instituciones proporcionan una compensación si han recibido una contribución acorde de sus objetivos. Conformada por remuneraciones, incentivos y beneficios.

Compensaciones financieras y no financieras. Las primeras, pueden ser directas conformadas por: Salario directo, bonificaciones y comisiones o indirectas como: primas, propinas, horas extras, entre otros. Las segundas son opciones de desarrollo, reconocimiento, seguridad en el empleo, promociones, entre otros.

El salario nominal y real. Es conocida como la principal forma de compensación organizacional. Se basa en las relaciones de reciprocidad entre las personas y las instituciones. Los trabajadores se dedican a las organizaciones, en consecuencia, reciben dinero que representa el trueque entre derechos y responsabilidades equitativas entre empleado y empleador.

Programas de Incentivos. “Se deberá incentivar al trabajador continuamente, para que puedan cumplir con sus labores y alcanzar sus metas lo mejor posible, por el bien de la organización”. (Chiavenato 2009, p.259).

Recompensas y Sanciones. Las organizaciones cuentan con un sistema de recompensas. Utilizan incentivos o estímulos para incentivar tipos de comportamiento y sanciones para evitar comportamientos que causen perjuicio a la institución.

Beneficios y servicios. Para el autor, es importante acotar que la remuneración no sólo recompensa el trabajo y la dedicación de sus empleados, sino facilita su calidad de vida. Los beneficios sociales son comodidades proporcionadas por las instituciones para ahorrarles el esfuerzo y preocupaciones a sus trabajadores. Constituyen la llamada remuneración directa concedida a todos los empleados como condición de empleo, independientemente del cargo.

### **Desarrollo de personas.**

Procesos utilizados para acrecentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Incorporando entrenamientos y desarrollo de los trabajadores, desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

Según (Chiavenato 2009, p.302), los procesos de desarrollo de personas se relacionan estrechamente con la educación. Por ello se debe impulsar el talento creador de la persona. Se le deberá proporcionar herramientas básicas para el desarrollo de nuevas actitudes, soluciones, ideas, y conceptos que modifiquen sus rutinas y posibiliten mayor eficiencia en su labor. Estos procedimientos de desarrollo tienen tres estratos: El entrenamiento, el desarrollo del personal y el desarrollo institucional.

De igual manera, para Dolan y Cabrera (2007), se deberá implementar un proceso de capacitación permanente de nivel 1, por el cual la propia organización empiece a aprender a través del aprendizaje de sus colaboradores, quienes a su vez deberán aprender nuevos procesos y nuevas técnicas y desarrollar nuevos conceptos, cuestionando los existentes a fin de desarrollar mejores modelos de productividad para la organización.

El entrenamiento. Es el proceso mediante el cual se desarrolla competencias en los trabajadores para que se vuelvan más productivos, creativos e innovadores, y así puedan contribuir a mejorar las metas organizacionales.

Desarrollo de personas y organizacional. Al estar en una época de inestabilidad y cambios, que requieren empleados y organizaciones dinámicas, flexibles y actualizadas se necesita un impulso de cambio y mejoramiento institucional.

### **Evaluación de personas.**

El último proceso de la gestión del capital humano es el monitoreo de las personas que según Chiavenato y Villamizar (2009), se deberán establecer estándares de productividad lo suficientemente flexibles y sostenibles para evaluar el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la organización en paralelo con los estándares esperados de la institución, este proceso de evaluación y constatación es permanente para evitar desvíos en la productividad y sirve como fuente de retroalimentación para corregir el desempeño de los trabajadores.

A criterio de Donnelly y Ivancevich (2006), los procedimientos de monitoreo están directamente vinculado con el logro de metas, a consecuencia del desempeño de los empleados que constituyen la institución. La labor del personal y la responsabilidad de la administración obtienen límites más certeros. En ese sentido se abastecerá el sistema de información de la gerencia para que sea apoyo de las decisiones gerenciales de línea.

Banco de datos y sistemas de información de Relaciones Humanas. Según (Chiavenato 2009, p.419) Dentro del proceso de evaluación actualmente las tecnologías de la información son la base fundamental para el gestor del capital humano, a fin de que pueda registrar toda la data del proceso de gestión de su área, lo cual implica no solo ordenar una base de datos, sino implementar un proceso de toma de decisiones a través de un MIS (Management Information System), relacionado a la gestión de recursos humanos.

Todos estos procesos están enlazados entre sí, por ello se influyen recíprocamente. Éste modelo de diagnóstico y gestión de recursos humanos, como modelo de gestión estratégica, requiere de una sinergia positiva entre cada uno de sus componentes, a fin de que compongan una institución única y fortalecida para hacer frente a las influencias del entorno externo e interno de la institución.

### 1.3.3. Gestión administrativa

Conjunto de labores realizadas para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la forma en la que se logran los objetivos mediante personas y cosas, desarrollando labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control.

“La gestión de la administración consiste en las funciones que se necesitan para realizar un trabajo en común, es decir alcanzar los objetivos con asistencia de los trabajadores y bienes mediante el desarrollo de tareas necesarias como son la planeación, organización, dirección y control”. (Anzola, 2002, Pág.70)

Asimismo, considera que la gestión de la administración es una de las actividades más relevantes en una institución, ya que por medio de ésta, se logra el desarrollo de objetivos mediante esfuerzos coordinados de los trabajadores. La organización es un grupo de individuos con un objetivo en común, donde cada persona es necesaria para alcanzar la meta.

Para López y Mariño (2010) mencionó que la gestión que se presenta hoy en día es semejante a las que era en sus inicios, siendo una disciplina cuyo objetivo es el análisis de distintas problemáticas conjuntivas, la cual se basa en la decisión, la racionalización, la representación, la legitimidad, la cooperación y la prescripción. Por lo tanto, las ramas de gestión son entonces inevitablemente las habilidades de colectivos capaces de alterar a nuevos conocimientos y formas de acción en las organizaciones sociales. (p.72)

Según el autor Amador (2008) la gestión administrativa proporciona el proceso para que la organización lleve correctamente sus funciones, mediante órganos y cargos que componen la empresa. Incluyendo la evaluación de sus administradores, además calculará el nivel en que los gerentes efectúen su función y si desarrollan adecuadamente su labor.

Para Pérez (2013) las ciencias que hacen mención a la gestión se encuentran en una posición científica teniendo en cuenta el grado de implicancia y la aplicación en las organizaciones de manera general. Al provenir de las ciencias humanas y sociales busca no solo el análisis de las organizaciones sino el mejoramiento de su funcionamiento, la cual conduce a ser disciplinas. A partir de

eso Pérez, menciona que las ciencias de gestión son a la vez científicas, tecnológicas y profesionales: (p.12)

Son científicas, debido a que descansa sobre un canal de conocimiento fortalecido por la investigación; tecnológicas porque se hace uso de cantidades grandes de “Saber-Hacer”, en conjunto con los procedimientos y/o los equipamientos específicos; y profesionales porque se pretende formar en determinados empleos. (p.85)

Según Hurtado (2008) “La administración se puede analizar como la disciplina encargada de la evaluación de los procesos administrativos de la institución, en la cual acumule conocimientos a través de los principios científicos, teóricos, entre otros, en la que dependan de la capacidad y destreza de los profesionales a cargo de las organizaciones”. (p.31)

Según lo mencionado anteriormente se puede decir que para lograr una administración eficiente esta debe recurrir a principios tanto científicos como teóricos, manejada por las capacidades de los profesionales a cargo de la gestión de la organización

**Teorías de la gestión administrativa.** Se sustenta en diversas teorías, entre las más relevantes y vinculantes destacan las siguientes:

Teoría de la administración de Taylor. Carro y Caló (2013) señalan que, Frederick Winston Taylor, con su magistral y pionera obra “Principios de la Administración Científica, su primer exponente teórico formal, quien abordó la diversidad innata al proceso productivo que determinaba a las instituciones de fines de siglo XIX y principios de siglo XX.

La administración es la ciencia que estudia a las organizaciones y tiene como función principal la gestión de recursos de todo tipo, para el cumplimiento de las metas de una organización, establecidos en su visión y misión, al interior de su cultura organizacional. Tiene estrecha relación con las dimensiones previamente explicadas de gestión de capital humano, la compensación y desarrollo determinan el núcleo de la prosperidad del empleador – empleado para alcanzar los objetivos.

A continuación, Taylor (1981) explica que es la búsqueda del éxito empresarial, sostenible en el tiempo, así como el mejoramiento del profesional para que alcance eficiencia, destaca la relevancia de la educación y la formación, para incrementar la capacidad laboral (p.4).

Teoría clásica de la administración de Fayol. Pionero de la Doctrina Administrativa (1916), edifica el paradigma del proceso administrativo y las áreas funcionales; afirma que la función básica de la Administración, es la de guiar y dirigir a la institución hacia el logro de sus objetivos, de ahí que defina la administración como un proceso que necesita de la actuación de una serie de funciones, por ello es fundamental practicar una gestión de talento humano, ya que ambas gestiones son dependientes entre sí. (Martínez: 2005)

Al respecto, la función administrativa es una función que se divide y se reparte de forma proporcional con las otras funciones necesarias entre la cabeza y los individuos del cuerpo social de la institución. (p.70)

Teoría de la administración burocrática de Max Weber. El análisis de Weber sobre la burocracia establece que, la organización requiere ser dirigida por profesionales que cuenten con una adecuada formación, de ahí la importancia acorde a la educación, pero también que sean responsables y legitimados por sus propios méritos; por esa razón es que reclaman obediencia. (Ortíz; 2012)

Las decisiones se basan en una jerarquía con reglas justas con el fin de lograr los objetivos de la colectividad. Weber otorga una atención especial a los caminos recorridos por donde la burocracia ha evolucionado progresivamente ya sea en sus métodos o valores. Por tal motivo se han transformado los obstáculos en beneficio del incremento económico, social y la estabilidad política en contradicción a las sociedades tradicionales supuestamente poco profesionalizadas (p.3).



### **1.3.4. Dimensiones de la gestión administrativa**

#### **La planeación.**

Es conocida como la primera función administrativa porque sirve como fundamento para las demás funciones. Esta comienza por constituir los objetivos y detallar proyectos indispensables para obtenerlos de una forma idónea; por lo tanto, es un prototipo teórico para el futuro”. (DAFT; 2014)

Por otra parte, Ahumada (2012) manifiesta que la planificación es un procedimiento para elegir entre diversas opciones, se singulariza porque verifica la prioridad, factibilidad y compatibilidad de las metas y elige los instrumentos más eficaces.

Según Ander Egg (2010) explica que: “Planificar requiere el empleo de procedimientos por los que se obtiene mayor racionalidad y organización en el desarrollo de actividades para el logro de objetivos, mediante el uso eficiente de recursos insuficientes o limitados”.

#### **La organización.**

Es la pieza básica del estudio de la gestión. Las instituciones se ven afectadas por agentes endógenos y exógenos que actúan en sus actividades. Se requieren instituciones capaces de enfrentar un mercado competitivo e internacionalizado.

Para estudiar a las instituciones se requiere aclarar su definición, por lo cual señalaré definiciones de diversos autores.

Según Bartolli (1992) determina que: “Organizar es un conjunto estructurado de factores e interacciones que no se ubican en los elementos que la componen.” La correlación que se genera en una institución son particularidades inherentes a ésta y que no se encuentran en los sujetos que la conforman.

Por otra parte, explica que una institución es un convenio entre individuos, para coadyuvar en el logro de un objetivo en común. Este tratado puede ser formal porque se crea en una sociedad con origen en la ley establecida formalmente: objetivos, estatutos, funciones y el número de sus directivos.

Amador (2008) menciona que:

La organización define qué recursos y qué labores se necesitan para desarrollar las metas. Se deberá buscar formas de combinarlas en la estructuración de la institución. La organización se basa en la atribución de bienes y labores para alcanzar las metas, mediante órganos formados y con la intervención de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas. Organizar es el procedimiento para acondicionar y repartir el trabajo, la autoridad y recursos entre los individuos de una institución, para que alcancen los objetivos de la empresa. (p.72)

Del Castillo (1992) analiza diversos pensamientos, incluyendo los elementos en las cuales una institución está en constante contacto, siendo las siguientes: el ser humano, la motivación, el medio ambiente, el liderazgo, la comunicación, el conflicto, el poder, el cambio, la toma de decisiones, la participación y la eficiencia.

### **La dirección.**

Elemento de la administración por el que se alcanzan los objetivos mediante la autoridad del gestor, realizada por medio de decisiones, ya sea directamente o cediendo su autoridad, y verifica simultáneamente el cumplimiento de las disposiciones transmitidas.

Según Hampton (2003), menciona que es el proceso en el que los gestores logran un efecto positivo en sus trabajadores, para que alcancen sus objetivos y esto a través de la comunicación. La dirección se diferencia de otros procedimientos por su naturaleza interpersonal.

Por otro lado, Albers (2010) determina que la dirección es encarrilar a la institución considerando los fines y maximizando las virtudes de todos los recursos que posea. Su fin es llegar al máximo desarrollo de sus trabajadores.

De igual manera, señala que la dirección tiene como objeto dar instrucciones, para motivar a los gestores de su ejecución, y establecer vínculos entre los gerentes y trabajadores; puede resumirse mediante la institución de prácticas homogenizadas, por una parte, y por otra, el adoctrinamiento.

La dirección es importante para la evolución de las organizaciones, ya que tiene como finalidad el comportamiento del recurso humano de la institución. Exige un alto nivel de liderazgo de quienes la dirigen, requiere, la creación de un sistema de comunicación que ayude a los colaboradores a trabajar en equipo, y coordinar eficazmente al cumplimiento de las metas de una institución.

### **El control.**

Es el proceso que define y transmite a los trabajadores la manera en que están desarrollando su labor y, en principio a desarrollar planes de mejoría. (Byars & Rue; 2006)

Por otro lado, Harper & Lynch (2002), indica que es un procedimiento que aprecia, la actuación y resultados obtenidos por el trabajador en el desarrollo diario de su labor; manifestándose la evaluación en la cual tiene carácter histórico y prospectivo, y pretende integrar en los objetivos organizacionales con los individualistas.

Según Anzola (2002), señala que:

La función de control consiste en la corrección del rendimiento de los componentes de la empresa, con la finalidad de asegurar el alcance de los objetivos y los planes ideados para su logro.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?

### **Problemas específicos.**

#### **Problema específico 1.**

¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?

**Problema específico 2.**

¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?

**Problema específico 3.**

¿Cuál es la relación que existe entre la compensación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?

**Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?

**Problema específico 5**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?

**1.5. Justificación del estudio**

**Justificación teórica.** Este estudio servirá de base para otras investigaciones relacionadas al tema de talento humano y gestión administrativa. Se consideran que los aportes teóricos de este estudio pueden constituir instrumentos relevantes respecto a la gestión administrativa, en consecuencia, coadyuvar a la mejora de la institución, estableciendo bases duraderas en el procedimiento de administración de personal y así fortalecer la organización. A través de dicho análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización o si se requiera que esta mejore en su desempeño laboral. Hoy en un mundo globalizado se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar las diversas problemáticas.

Asimismo, las organizaciones públicas y privadas puedan reforzar el talento humano, ya que son el pilar de su institución.

**Justificación práctica.** El presente estudio servirá para dar a conocer los resultados que se obtendrán en la relación al talento humano y la gestión administrativa en las Comisiones Ordinarias del Órgano Parlamentario y de esta manera, proponer posibles soluciones al problema.

**Justificación metodológica.** Este proyecto tendrá relevancia científica metodológica, ya que permitirá determinar la relación entre las variables talento humano y gestión administrativa teniendo como sustento las teorías y métodos utilizados. Asimismo, se propondrá un instrumento de medición para evaluar el cumplimiento de la secuencia metodológica. Dicho instrumento contará con la validez de criterio y confiabilidad estadística a la que se ha de recurrir, permitiendo al autor tomar decisiones antes de emplear la labor necesaria, para determinar los resultados y su aporte.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la compensación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación significativa entre la evaluación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**1.7. Objetivos****1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**1.7.2. Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la admisión y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la aplicación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la compensación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre el desarrollo y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre la evaluación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

## **II. Marco metodológico**



## 2.1. Diseño de Investigación

Según Hernández (2010), en esta investigación el tipo transeccional correlacional; los diseños transeccionales acopian datos en único momento, su objetivo es explicar variables y examinar su incidencia o interrelación en un momento indicado.

El presente trabajo de investigación, es del tipo descriptiva, no experimental, porque no se han manipulado ninguna de las variables dentro del área de estudio del Congreso de la República del Perú, transeccional porque la recopilación de datos se realizará en un momento y en un tiempo único en el año 2017; y correlacional, debido a la relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2009; p.221)

A continuación, el esquema del diseño Descriptivo Correlacional – Transversal:

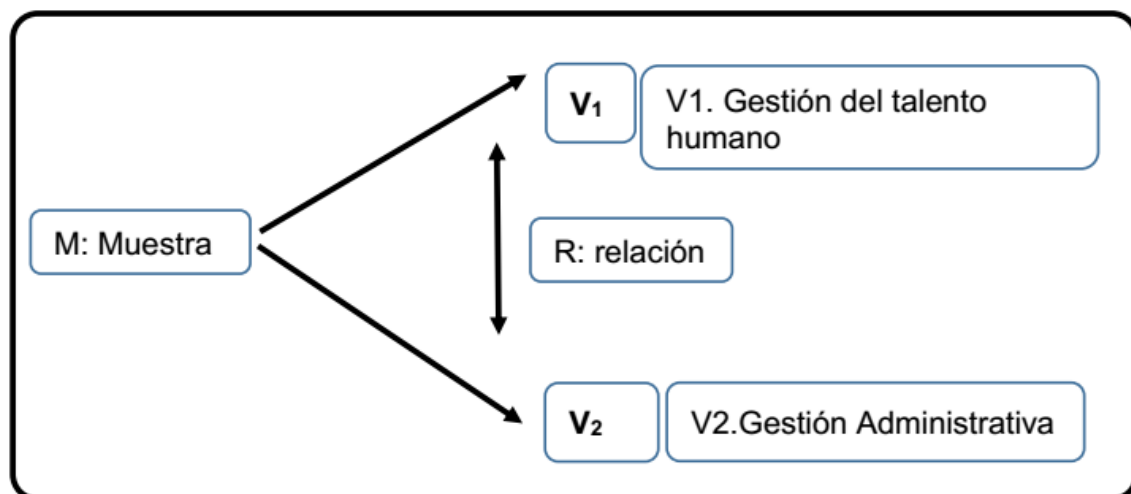


Figura 1. Esquema de las variables de estudio

Fuente: Sánchez y Reyes (2009)

**M** : Muestra de estudio

**V1** : Gestión del Talento Humano

**V2** : Gestión Administrativa

**R** : La "R" hace mención a la posible relación entre ambas

## **2.2. Variables y operacionalización**

### **2.2.1. Definición conceptual**

#### **Gestión del talento humano**

Es el conjunto de decisiones para gerenciar y definir los puestos de los cargos que deberán administrar con eficiencia y eficacia, los recursos estratégicos de la organización. Chiavenato y Villamizar (2009)

#### **Gestión administrativa**

Conjunto de labores realizadas para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la forma en la que se logran los objetivos mediante personas y cosas, desarrollando labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. Anzola (2002)

### **2.2.2. Definición operacional**

#### **Gestión del talento humano**

Las dimensiones con las cuales se medirán serán cinco: admisión de personas, con indicadores como reclutamiento y selección; aplicación con indicadores de diseños de cargos y evaluación de desempeño; compensación con indicadores de remuneración, beneficios y servicios; desarrollo con indicadores de entrenamiento programa de cambio y comunicación; evaluación con indicadores de base de datos y sistema de información gerencial.

#### **Gestión administrativa**

Las dimensiones con las cuales se medirán serán cuatro: planeación con indicadores de definición de roles y comunicación; organización con indicadores como claridad en la definición de roles, flexibilidad en la estructura, valores; dirección con indicadores como integración y comunicación; control con indicadores como análisis de resultados, visión y reconocimiento.

### 2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y de valor	Niveles / rango
Admisión	Reclutamiento	1-5		Bajo: [5-11] Medio:[12-18] Alto:[19-25]
	Selección			
Aplicación	Diseño de cargos	6-11		Bajo: [6-13] Medio:[14-22] Alto:[23-30]
	Evaluación del desempeño			
Compensación	Remuneración	12-16	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo: [5-11] Medio:[12-18] Alto:[19-25]
	Beneficios y servicios			
	Entrenamiento			
Desarrollo	Programa de cambio	17-23		Bajo: [7-16] Medio:[17-25] Alto:[26-35]
	Comunicación			
Evaluación	Bases de datos	24-30		Bajo: [7-16] Medio:[17-25] Alto:[26-35]
	Sistema de información personal			
Gestión del Talento Humano		1-30		Bajo: [30-69] Medio:[70-110] Alto:[111-150]

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y de valor	Niveles / rango
La planeación	Definición de roles	1-5		Bajo: [5-11]
	Comunicación asertiva			Medio:[12-18] Alto:[19-25]
La organización	Claridad en la definición de roles	6-10		Bajo: [6-13]
	Flexibilidad en la estructura Valores compartidos			Medio:[14-22] Alto:[23-30]
La dirección	Integración	11-15	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo: [5-11]
	Comunicación para el cambio			Medio:[12-18] Alto:[19-25]
El control	Análisis de los resultados	16-20		Bajo: [7-16]
	Visión compartida			Medio:[17-25] Alto:[26-35]
	Reconocimiento	1-20		Bajo: [30-69]
	Gestión Administrativa			Medio:[70-110] Alto:[111-150]

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

Tamayo (2012) señala que, la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, requiere todas las unidades que conforman éste fenómeno y que se cuantifica para un estudio establecido, integrando un conjunto N de entidades que participan de una particularidad definida, es denominada población por componer la totalidad del fenómeno adscrito atribuido una investigación.

Para la actual investigación la población estuvo constituida por 150 trabajadores nombrados de las comisiones ordinarias del Órgano Parlamentario del Perú, 2017.

### **2.3.2. Muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2009) la muestra es un : “subgrupo de la población del cual se recaudan datos, anticipadamente delimitados, siendo característico de dicha población”. (p.427).

Para la presente investigación la muestra estuvo conformada por 76 trabajadores de las comisiones ordinarias del Órgano Parlamentario del Perú, 2017; quienes expresaron su apreciación sobre el talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias.

### **2.3.3. Muestreo**

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de no conveniencia.

Según Abascal y Grande (2005, p. 69), los procedimientos no probabilísticos no se fundamentan en un proceso de azar sino que es el indagador el que escoge la muestra, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se utilizó en éste trabajo de investigación la técnica de la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario, usando interrogantes formuladas adecuadamente, fueron aplicadas a las personas materia de investigación, es decir, a los trabajadores

administrativos y funcionarios de las comisiones ordinarias del Órgano Parlamentario Peruano.

La encuesta, por técnica de investigación fue no probabilística intencional; es decir fue seleccionada en base a la conveniencia de accesibilidad y proximidad del investigador.

El cuestionario contenía 50 preguntas, 30 ítems para la variable de gestión de talento humano y 20 ítems para la segunda variable, gestión administrativa. Las opciones de los ítems de las dos variantes tuvieron la siguiente valoración:

Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) A menudo, (5) Siempre.

#### **2.4.1. Técnica**

La técnica que se utilizó en la presenta investigación es la encuesta, según Hernández, Fernández y Baptista (2009), definió que es una técnica basada en preguntas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada.

#### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Para el recojo de datos de la variable gestión del talento humano y gestión administrativa, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición, es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente (Hernández, Fernández y Baptista, 2009; p. 109).

Sobre el recojo de datos de la gestión del talento humano se utilizó el instrumento escala de la gestión del talento humano por Chiavenato (2000) y adaptado por el investigador para el contexto al cual se aplicó.

Es un cuestionario de composición verbal impresa que esta constituida por treinta ítems de respuestas múltiples: nunca, casi nunca, a veces, a menudo, siempre que expone información acerca de las dimensiones: admisión de personal,

aplicación de la gestión del talento humano, compensación de la gestión del talento humano, desarrollo de la gestión del talento humano, evaluación de la gestión del talento humano. La calificación fue según la escala de Lickert.

En la recolección de datos de la gestión administrativa se utilizó el instrumento escala de gestión administrativa elaborada por Anzola (2002) y adaptado por el investigador para el contexto al cual se aplicó. Es un cuestionario de composición verbal impresa que está constituida por 20 ítems de respuestas múltiples: nunca, casi nunca, a veces, a menudo, siempre; que expone información acerca de las dimensiones: planificación, organización, dirección y control. La calificación fue según la escala de Lickert.

### **Ficha Técnica del Instrumento gestión del talento humano.**

**Autor :** Idalberto Chiavenato, 2000. Adaptado por Marissa Cribillero Roca.

**Propósito:** Conocer el nivel de la variable gestión del talento humano

**Muestra:** 76 trabajadores nombrados de las Comisiones Ordinarias.

**Significación:** Una puntuación se considera alta o baja, según el número de respuestas. La puntuación mínima es de 23 y la máxima es de 100.

**Grupo de referencia:** El instrumento va dirigido a trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú.

**Extensión:** La encuesta consta de 30 ítems. El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de 25 minutos.

**Material a utilizar:** Encuesta con la descripción de ítems para cada dimensión.

**Interpretación:** Para determinar el nivel se utilizarán los siguientes rangos:

**Bajo:** 20-46

**Medio:** 47-73

**Alto:** 74-100

## **Ficha Técnica del Instrumento gestión administrativa**

**Autor :** Anzola, 2002. Adaptado por Marissa Cribillero Roca.

**Propósito:** Conocer el nivel de la variable gestión administrativa

**Muestra:** 76 trabajadores nombrados de las Comisiones Ordinarias

**Significación:** Una puntuación se considera alta o baja, según el número de respuestas. La puntuación mínima es de 20 y la máxima es de 100.

**Grupo de referencia:** El instrumento va dirigido a trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú.

**Extensión:** La encuesta consta de 20 ítems. El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de 25 minutos.

**Material a utilizar:** Encuesta con la descripción de ítems para cada dimensión.

**Interpretación:** Para determinar el nivel se utilizarán los siguientes rangos:

**Bajo:** 20-46

**Medio:** 47-73

**Alto:** 74-100

### **2.4.3. Validación de instrumento**

La validación se define como la capacidad que todo instrumento tiene para medir las cualidades de las variables de estudio propuesto. Asimismo, Sánchez y Reyes (2009) se refieren a la validez de contenido “cuando los ítems que lo integran constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide” esto quiere decir que la validez del instrumento de cada variable en estudio cumple con los requisitos.



## Validez

Proceso que se realizó de acuerdo a las bases teóricas (validez de contenidos) mediante la consulta de profesionales, llamada Juicio de expertos: coherencia, pertinencia y relevancia, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3.

*Resultado de la validez por juicios de expertos de los instrumentos*

Instrumentos	Dimensiones	Jueces/Expertos		
		Mg. Angélica Sánchez Castro	Mg. Ángel Salvatierra Melgar	Mg. Guido Bravo Huaynates
Escala de gestión del talento humano (Likert)	Admisión Aplicación Compensación Desarrollo Evaluación Planeación	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Escala de gestión administrativa (Likert)	Organización Dirección Control	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Mediante la validación se obtuvo una calificación de aplicable sobre el cuestionario propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

### 2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia interna de las variables (dimensiones), es decir se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto permitiría obtener resultados iguales (Hernández, Fernández y Baptista, 2009). Para este fin, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

#### **Confiabilidad del instrumento escala del talento humano.**

La evaluación de fiabilidad se ejecutó a través de alfa de Cronbach, que estima la fiabilidad de un instrumento de medida mediante un conjunto de ítems.

Como criterio general George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

Coeficiente alfa > 9 es excelente, Coeficiente alfa > 8 es bueno, Coeficiente alfa > 7 es aceptable, Coeficiente alfa > 6 es cuestionable, Coeficiente alfa > 5 es pobre Coeficiente alfa < 5 es inaceptable.

A través de alfa de Cronbach, en la primera variable de Gestión del Talento Humano emitió un resultado de 0.892 que significa según el autor (George y Mallery: 2003, pág. 231), que el nivel de confiabilidad es bueno. Asimismo, se procedió al análisis de confiabilidad de las dimensiones, donde los resultados hallados muestran confiabilidad aceptable en los ítems correspondientes. Para estimar la confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano, se procedió a hacer uso del programa SPSS versión 22.0.

Tabla 4.

*Valores Alfa de Cronbach para el instrumento escala de gestión de talento humano*

Dimensiones	Items	Alfa de Cronbach
Admisión	5	0,705
Aplicación	6	0,778
Compensación	5	0,705
Desarrollo	7	0,812
Evaluación	7	0,812
Variable – Gestion Talento Humano	30	0,892

### **Confiabilidad del instrumento escala de la gestión administrativa**

La prueba de confiabilidad de la segunda variable bajo la técnica del Alfa de Cronbach es de 0,828, que según el autor (George y Mallery: 2003, pág. 231), el nivel de confiabilidad es bueno, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos, además induce que el cuestionario presenta un buen nivel de confiabilidad como se muestra en la Tabla 5. Asimismo, se procedió al análisis de confiabilidad de las dimensiones, donde los resultados hallados muestran confiabilidad aceptable en los ítems correspondientes. Para estimar la confiabilidad del

instrumento de control interno se procedió, haciendo uso del programa SPSS versión 22.0.

Tabla 5.

*Valores Alfa de Cronbach para el instrumento escala de gestión administrativa*

Dimensiones	Items	Alfa de Cronbach
Planeación	5	0,877
Organización	5	0,869
Dirección	5	0,856
Control	5	0,854
Variable – Gestion Administrativa	20	0,828

## 2.5. Métodos y Análisis de Datos

Para la evaluación de los resultados de éste estudio se usó el programa SPSS 22 (estadística descriptiva), ya que estudia y representa los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen; para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes transmitieron su parecer respecto a la composición y al contenido de cuestionario.

### Fase descriptiva

La fase descriptiva según Sánchez y Reyes (2009) elude a la muestra de manera sintética del conjunto de observaciones hechas, como producto de una práctica ejecutada.

El estudio de datos descriptivo de la actual investigación se ejecutó a través del programa informático Microsoft Excel, mediante el cual se consiguió como resultados los niveles de frecuencia y porcentajes de la gestión del talento humano y la gestión administrativa, así como de cada una de sus dimensiones.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente tesis de investigación cumplió con los principios impuestos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, los cuales sugieren a través de su formato la senda a seguir en el proceso de investigación.

Asimismo, se consideró la autoría de la información bibliográfica, por ello se hizo mención de los autores con sus correspondientes datos de editorial y la parte ética que ésta implica.

### **III. Resultados**

### Hipótesis estadístico

HE1: No existe suficiente evidencia estadística para realizar la relación si:

$$HE1 \leq 0.05$$

HE2: Sí existe suficiente evidencia estadística para realizar la relación

$$HE2 > 0.05$$

### Fiabilidad

La evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, que nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems. Como criterio general George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

Coeficiente alfa > 9 es excelente

Coeficiente alfa > 8 es bueno

Coeficiente alfa > 7 es aceptable

Coeficiente alfa > 6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 5 es pobre

Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

#### 3.1.2. Resultado de fiabilidad

A través de alfa de Cronbach, en la primera variable gestión del talento humano arrojó un resultado de 0.837 que significa según el autor (George y Mallery: 2003, pág. 231). el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es alto.

Tabla 6.

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N°	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100.0

Fuente: Spss 22, elaboración propia.

Tabla 7.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alpha de Cronbach	N° de elementos
,837	20

Fuente: Spss 22, elaboración propia.

### 3.1. Descripción de los resultados

#### 3.1.1. Descripción de los niveles de la variable talento humano y sus dimensiones

Tabla 8.

*Resultados de los niveles de gestión del talento humano*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[7 - 16]	0	0.00%
Medio	[17 - 25]	76	100.00%
Alto	[26 - 35]	0	0.00%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación.

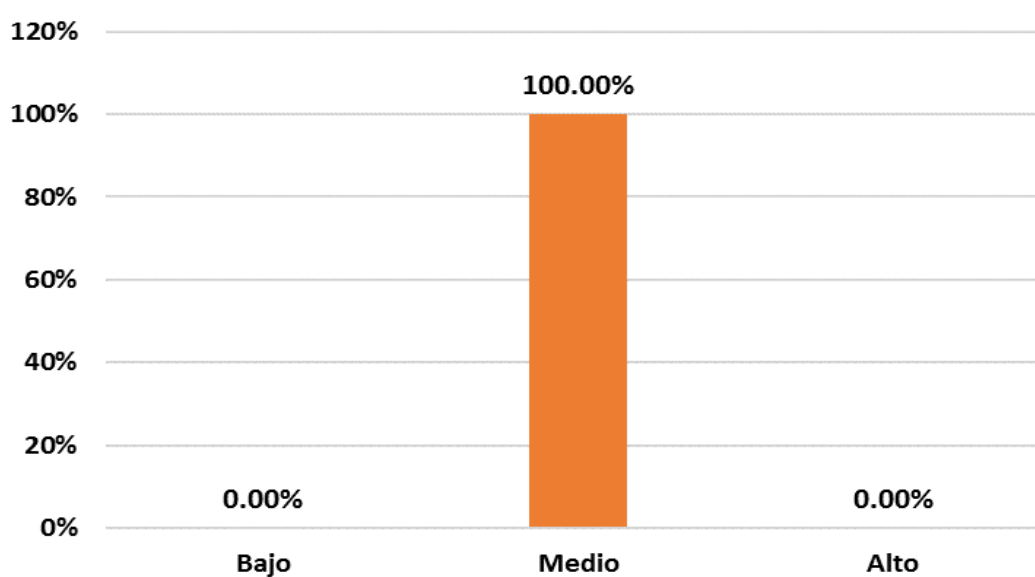


Figura 2. Resultados de los niveles de gestión del talento humano.

## Descripción

Según la Tabla 8 y la Figura 2, en lo referente a la percepción de la variable Gestión del Talento Humano, los resultados muestran que el 100% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio.

Tabla 9.

### *Resultados de los niveles de admisión*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5- 11]	2	2.63%
Medio	[12 - 18]	74	97.37%
Alto	[19 -25]	0	0.00%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación.

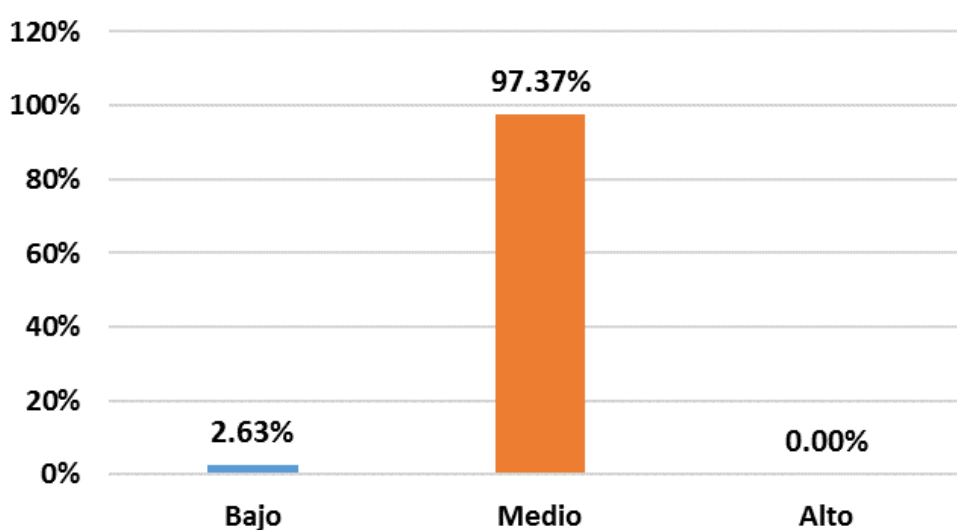


Figura 3. Resultados de niveles de admisión

## Descripción

La tabla 9 y la Figura 3 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión admisión, donde se observa que el 97,37% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel medio (12 - 18); el 2,63 % en un nivel bajo (4 - 9) y ningún trabajador en el nivel alto.



Tabla 10.

*Resultados de niveles de la aplicación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[6- 13]	2	13.16%
Medio	[14 - 22]	74	78.95%
Alto	[23 - 30]	6	7.89%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación.

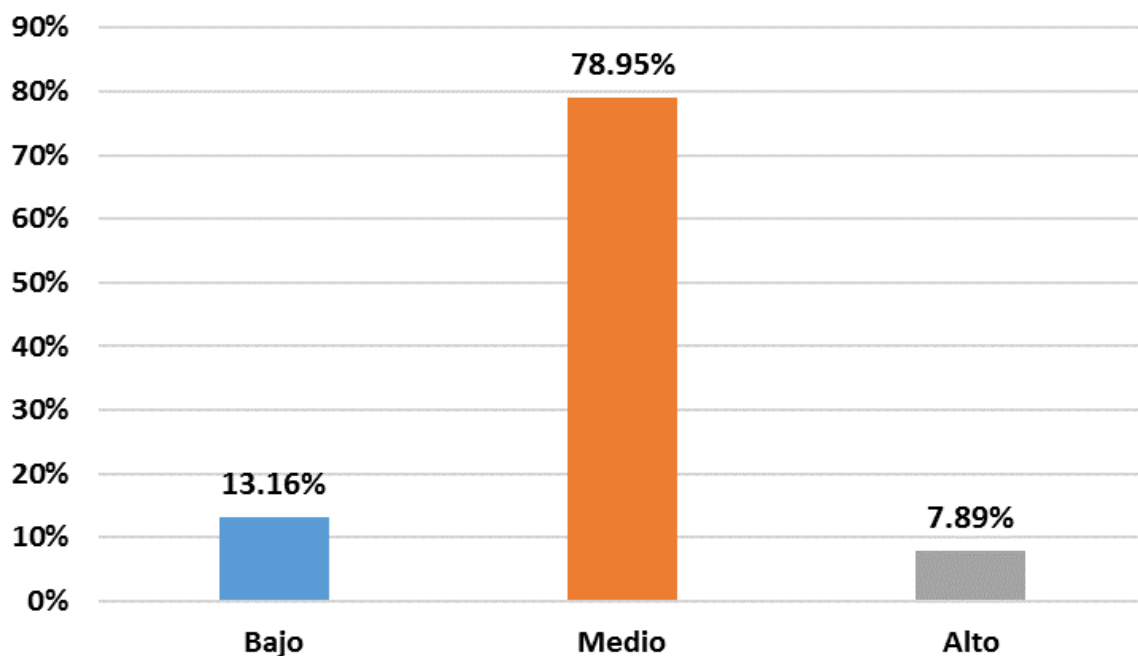


Figura 4. Resultados de niveles de aplicación

### Descripción

La tabla 10 y la Figura 4 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión aplicación, donde se observa que el 78,95 % de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel medio (14 - 22); el 13,16 % se encuentra en un nivel bajo (6 - 13) y el 7,89 % en un nivel alto (23 - 30).

Tabla 11.

*Resultados de niveles de compensación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5- 11]	0	0.00%
Medio	[12 - 18]	69	90.79%
Alto	[19 -25]	7	9.21%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación

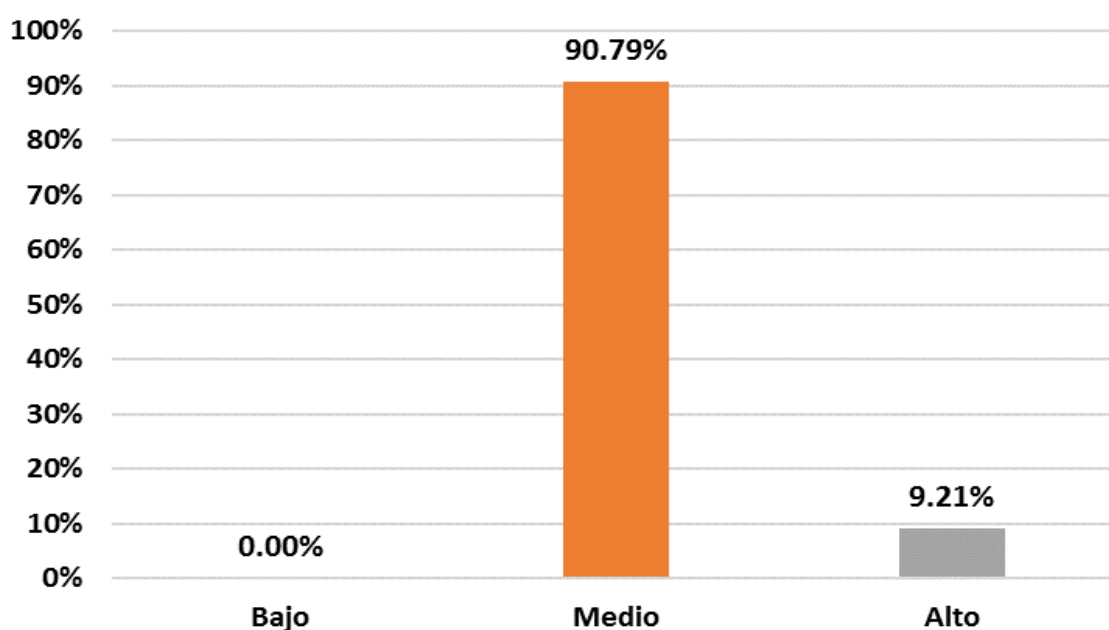


Figura 5. Resultados de niveles de compensación

### Descripción

La tabla 11 y la Figura 5 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión compensación, donde se observa que el 90,79 % de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel medio (12 - 18); el 9,21 % se ubica en un nivel alto (19 - 25) y ningún trabajador en el nivel bajo (5 - 11).

Tabla 12.

*Resultados de niveles de desarrollo*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[7 - 16]	4	5.26%
Medio	[17 - 25]	41	53.95%
Alto	[26 - 35]	31	40.79%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación.

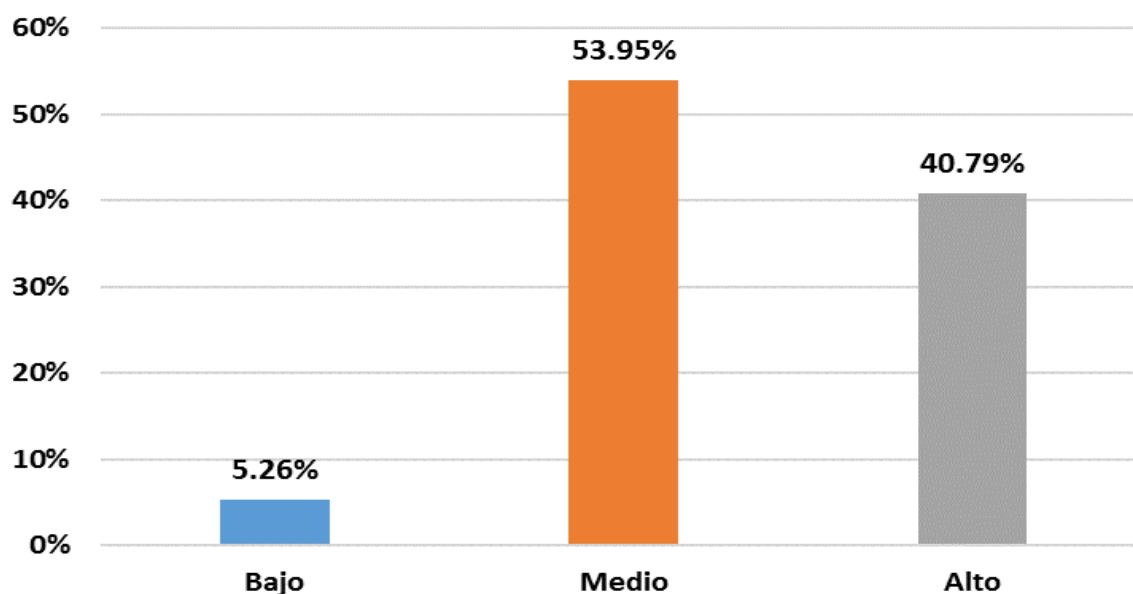


Figura 6. Resultados de niveles de desarrollo

### Descripción

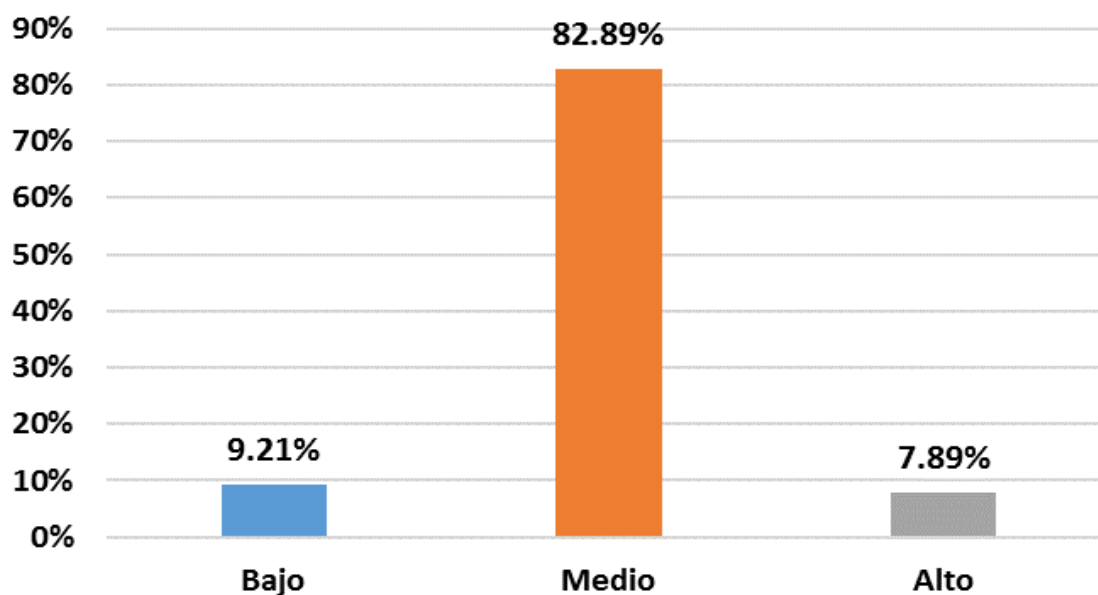
La tabla 12 y la Figura 6 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión Desarrollo, donde se observa que el 53,95 % de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel medio (17 - 25); el 40,79 % se encuentra en un nivel alto (26 - 35) y el 5,26 % en el nivel bajo (7 - 16).

Tabla 13.

*Resultados de niveles de evaluación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[7 - 16]	7	9.21%
Medio	[17 - 25]	63	82.89%
Alto	[26 - 35]	6	7.89%
Total		76	100.00%

*Fuente: Base de datos de la investigación.*



*Figura 7. Resultados de niveles de evaluación*

### Descripción

En la tabla 13 y la Figura 7 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión evaluación, donde se observa que el 82,89 % de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel medio (17 - 25); el 9,21 % se encuentra en un nivel bajo (7 - 16) y el 7,89 % en el nivel alto (26 – 35).

### 3.1.2 Descripción de los niveles de la variable de la Gestión Administrativa y sus dimensiones

Tabla 14.

*Resultados de los niveles de Gestión Administrativa*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[20- 46]	11	14.47%
Medio	[47 – 73]	62	81.58%
Alto	[74 -100]	3	3.95%
Total		76	100.00%

*Fuente: Base de datos de la investigación.*

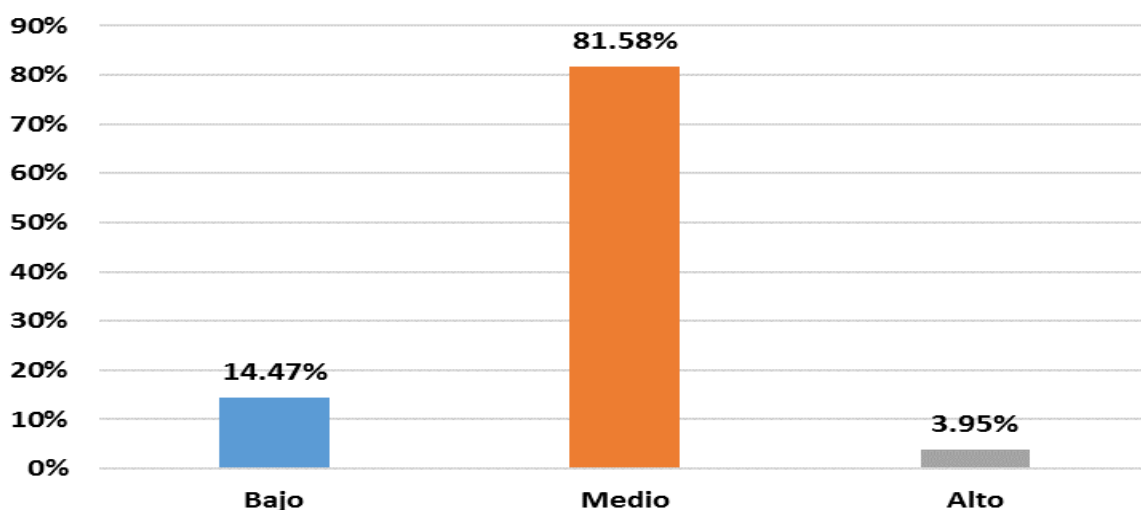


Figura 8. Resultados de los niveles de Gestión Administrativa

#### Descripción

Según la tabla 14 y la Figura 8, en lo referente a la variable Gestión Administrativa, los resultados muestran que el 81,58% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio (47 – 73), el 14,47 % en un nivel bajo (20 – 46) y el 3,95% en un nivel alto (74 – 100).

Tabla 15.

*Resultados de los niveles de Planificación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5- 11]	9	11.84%
Medio	[12 - 18]	57	75.00%
Alto	[19 -25]	10	13.16%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación.

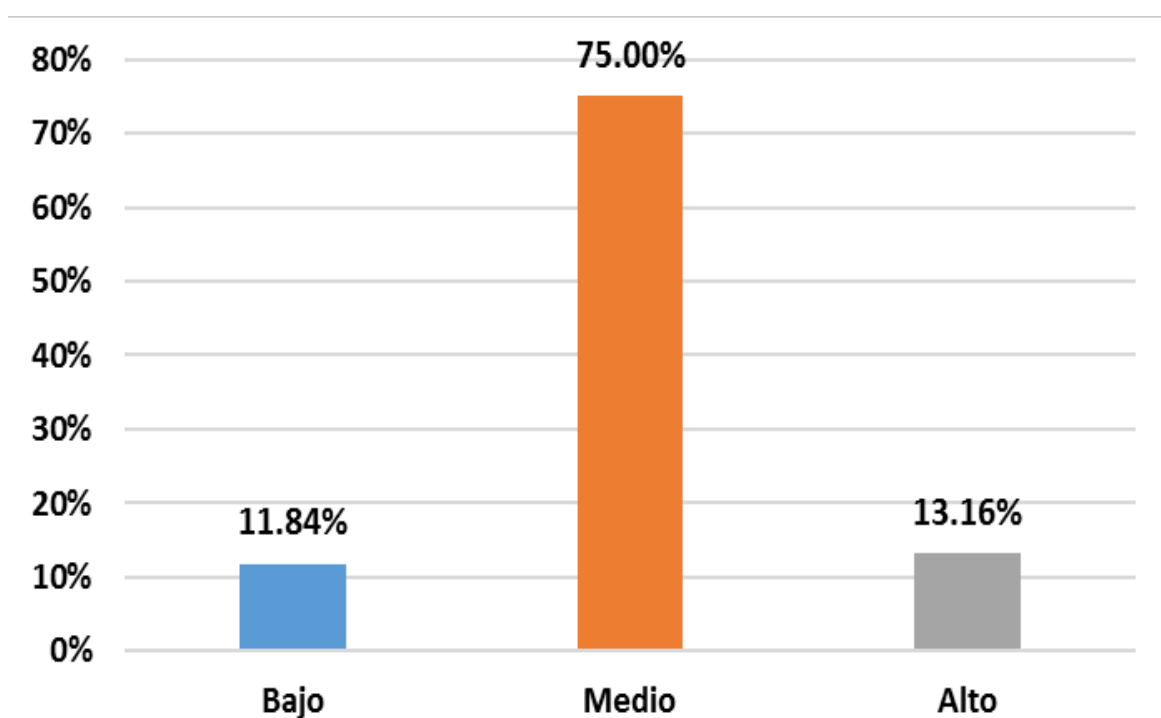


Figura 9. Resultados de los niveles de planificación laboral

### Descripción

Según la tabla 15 y la Figura 9, en lo referente a la variable planificación, los resultados muestran que el 75,00% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio (12 – 18), el 13,16 % en un nivel alto (19 – 25) y sólo el 11,84% en un nivel bajo (5 – 11).

Tabla 16.

*Resultados de los niveles de Organización*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5- 11]	14	18.42%
Medio	[12 - 18]	62	81.58%
Alto	[19 -25]	0	0.00%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación

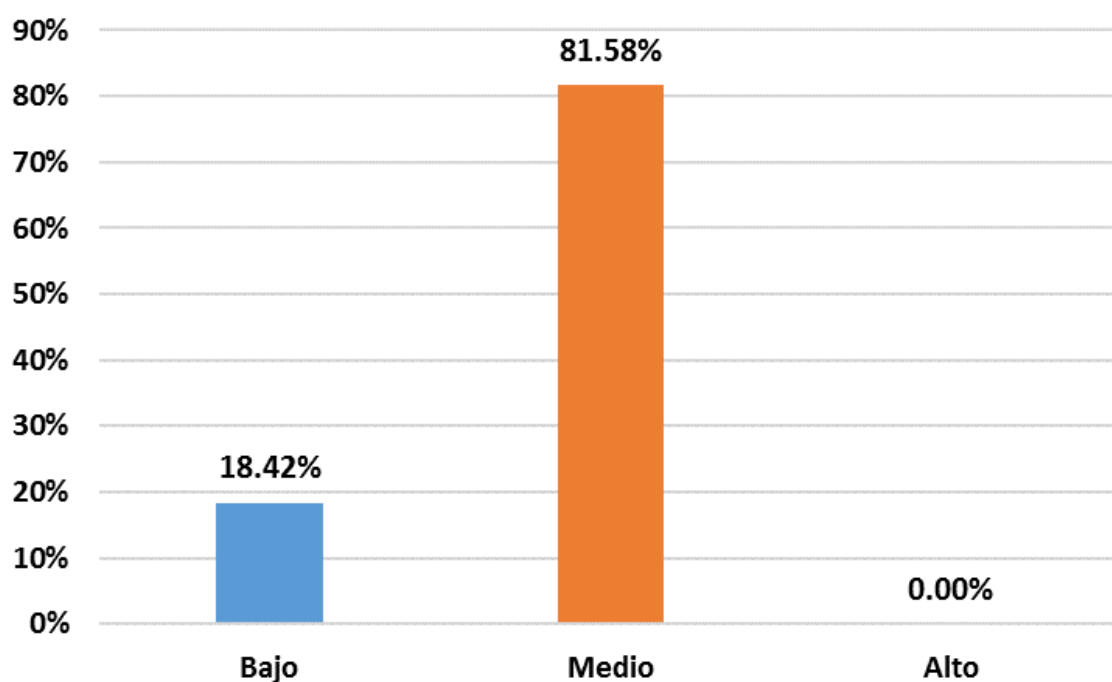


Figura 10. Resultados de los niveles de organización

**Descripción**

Según la tabla 16 y la Figura 10, en lo referente a la dimensión organización, los resultados muestran que el 81,58% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio (12 – 18) y el 18,42 % en un nivel bajo (5 – 11) y ninguno en un nivel alto (19 – 25).

Tabla 17.

*Resultados de los niveles de Dirección*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5- 11]	5	6.58%
Medio	[12 - 18]	55	72.37%
Alto	[19 -25]	16	21.05%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación

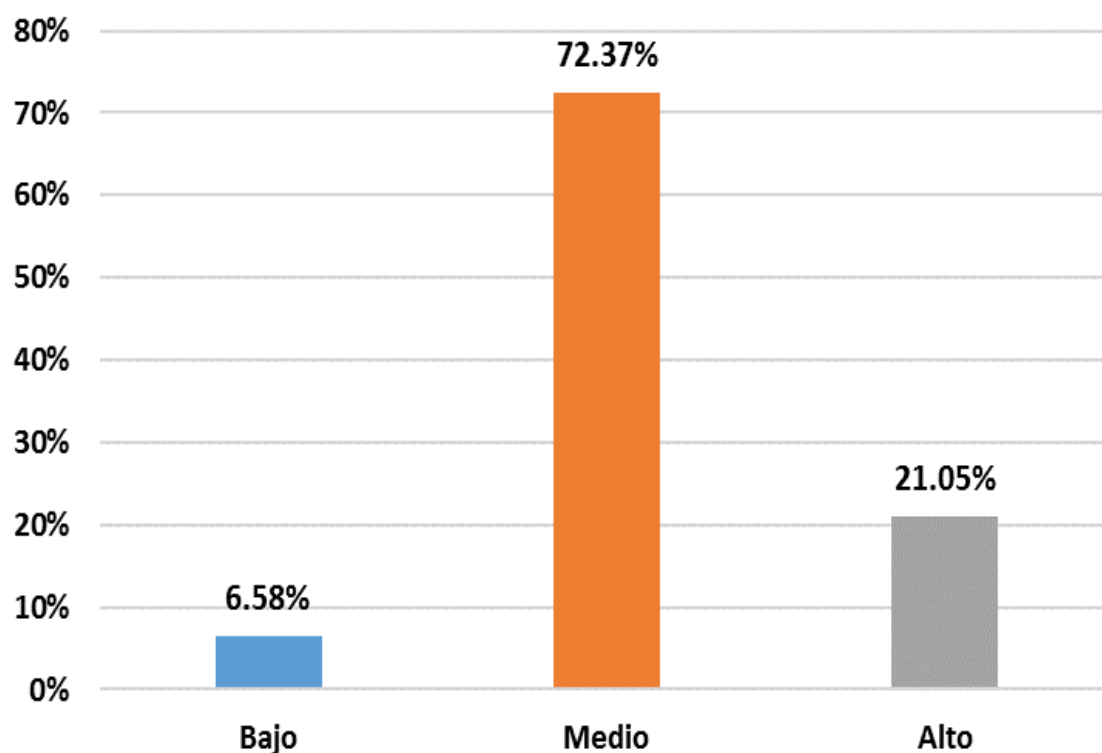


Figura 11. Resultados de la dimensión dirección

### Descripción

Según la tabla 17 y la Figura 11, en lo referente a la dimensión dirección, los resultados muestran que el 72,37% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio (12 – 18), el 21,05 % en un nivel alto (19 – 25) y el 6,58% en un nivel bajo (5 – 11)



Tabla 18.

*Resultados de los niveles de control*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5- 11]	16	21.05%
Medio	[12 - 18]	49	64.47%
Alto	[19 -25]	11	14.47%
Total		76	100.00%

Fuente: Base de datos de la investigación.

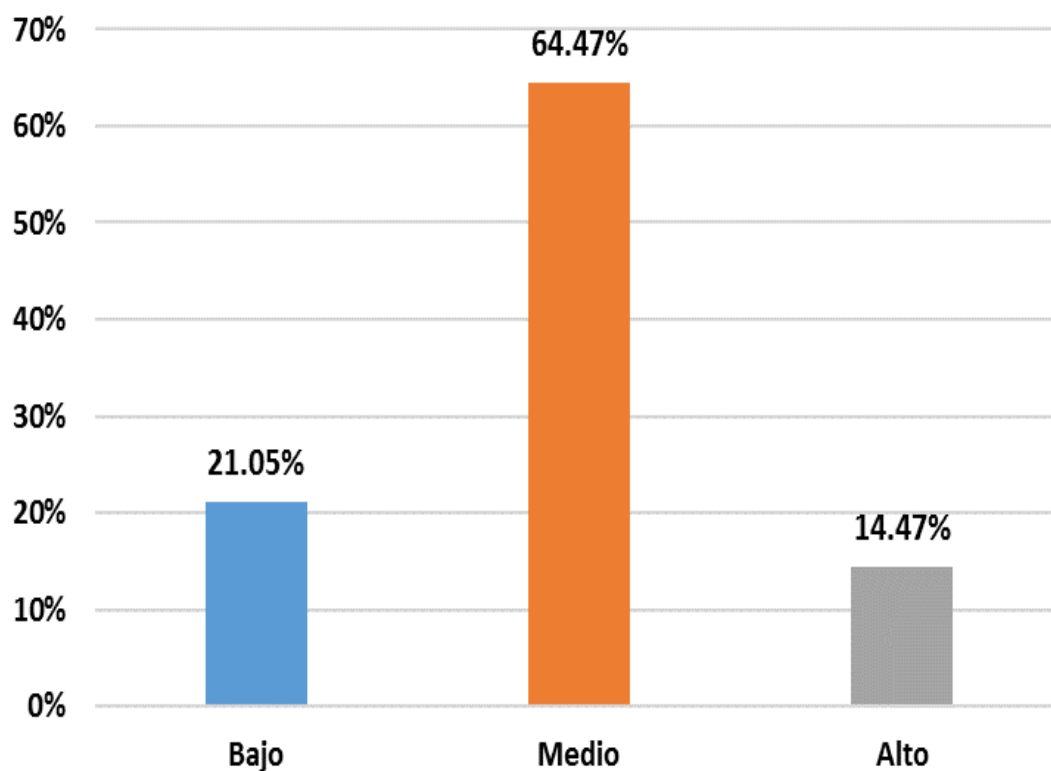


Figura 12. Resultados de los niveles de control

### Descripción

Según la tabla 18 y la Figura 12, en lo referente a la dimensión control, los resultados muestran que el 64,47% de los trabajadores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio (12 – 18), el 21,05% en un nivel bajo (5 – 11) y sólo el 14,47 % en un nivel alto (19 – 25).

## **3.2. Prueba de Hipótesis**

### **3.2.1. Prueba de Hipótesis General**

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del Talento Humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.

H0: No hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.

#### **Regla de decisión.**

Sig.  $>0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig.  $<0.05$ ; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19.

*Prueba de correlación según Spearman entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa*

## Correlaciones

			Talento Humano	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,603(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000c
	Gestión Administrativa	N	76	76
		Coefficiente de correlación	,603(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000c	.
		N	76	76

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,603	,091	6,500	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		76			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

## **Interpretación**

Según los resultados que muestra la Tabla 19, la gestión del talento humano está relacionada directamente con la gestión administrativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.603, es decir, presenta correlación positiva media y considerando que  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la administración del Talento humano está relacionada directamente con la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.

### **3.2.2. Hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación significativa entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

H0: No existe relación significativa entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.

Tabla 20.

*Relación de admisión de personas y gestión administrativa*

## Correlaciones

			Admisión de Personas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Admisión de Personas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 76	,366(**) ,001c 76
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,366(**) ,001c 76	1,000 . 76

## Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal de Spearman	Correlación ,366	,114	3,382	,001c
N de casos válidos	76			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

**Interpretación**

Según los resultados que muestra la Tabla 20, la admisión de personas y la gestión administrativa presentan relación positiva moderada, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,366 es decir, presenta correlación positiva de nivel moderado y considerando que  $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la admisión de personas se relaciona directamente con la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

### 3.2.3. Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la aplicación personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

H0: No existe relación significativa entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

Tabla 21.

*Relación de aplicación y gestión administrativa*  
Correlaciones

			Aplicación de Personas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Aplicación de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,471(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000c
		N	76	76
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,471(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000c	.
		N	76	76

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

### Medidas Simétricas

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,471	,105	4,595	,000c
N de casos válidos		76			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

## **Interpretación**

Según los resultados que muestra la Tabla 21, la aplicación y la gestión administrativa presentan relación positiva moderada, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,471 considerando que  $\text{sig} = 0,000 > 0,05$ , no se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la aplicación de personas se relaciona directamente con la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

### **3.2.4. Hipótesis específica 3**

Ha: Existe relación significativa entre la compensación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

H0: No existe relación significativa entre la compensación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

Tabla 22.  
*Relación de compensación y gestión administrativa*  
 Correlaciones

		Compensación	Gestión
		Administrativa	
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,481(**)
		N	,000c
			76
	Gestión	Coefficiente de correlación	,481(**)
	Administrativa	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000c
			76

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral).

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,481	,110	4,724	,000c
N de casos válidos		76			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

### Interpretación

Según los resultados que muestra la Tabla 22, la compensación y la gestión administrativa presentan relación positiva media, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,481, considerando que  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la compensación se relaciona directamente con la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.



### 3.2.5. Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017

Tabla 23.

*Relación de desarrollo de personas y gestión administrativa*  
Correlaciones

		Desarrollo de	Gestión
		Personas	Administrativa
Rho de	Desarrollo de	1,000	,603(**)
Spearman	Personas		
	Coeficiente de		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000c
	N	76	76
	Gestión		
	Coeficiente de	,603(**)	1,000
	Administrativacorrelación		
	Sig. (bilateral)	,000c	.
	N	76	76

Medidas simétricas

		Valor	Error típ.	T	Sig.
			asint.a	aproximada	aproximada
Ordinal por	Correlación de	,603	,095	6,508	,000c
ordinal	Spearman				
N de casos válidos		76			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

## **Interpretación**

Según los resultados que muestra la Tabla 23, el desarrollo de personas y la gestión administrativa presentan relación media, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,603, considerando que  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, por tanto, el desarrollo de personas está relacionado con la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

### **3.2.6. Hipótesis específica**

Ha: Existe relación significativa entre la evaluación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

H0: No existe relación significativa entre la evaluación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

Tabla 24.  
*Relación de evaluación y gestión administrativa*

Correlaciones			Evaluación	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,484(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000c
		N	76	76
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,484(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000c	.
		N	76	76

#### Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,484	,111	4,752	,000c
N de casos válidos		76			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

#### Interpretación

Según los resultados que muestra la Tabla 24, la evaluación y la gestión administrativa presentan relación moderada, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,484, considerando que  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, por tanto, la evaluación está relacionada con la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Órgano Parlamentario Peruano, en el año 2017.

## **IV. Discusión**

Según Chiavenato, I. y Villamizar (2009). Define como el grupo de políticas y prácticas indispensables para regir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

La administración del capital humano en las organizaciones tiene implicancia en la gestión administrativa que ejerce dicha institución, para ello se debe tomar en cuenta los modelos de selección de personal, priorizar un aspecto humano, como la capacitación, remuneración para poder incentivar e implementar el desarrollo laboral de los trabajadores dentro de las comisiones ordinarias.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto a la comprobación de la hipótesis general que se muestra en la tabla 19, se confirma que la variable gestión del talento humano está relacionada directamente con la variable gestión administrativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.603, es decir, presenta correlación positiva media, considerando su significancia = 0,000 menor que 0,005, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Al respecto, se determinó resultados diferentes según Inca (2015) en “Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Concluyó que el valor obtenido mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.824, lo cual determina que existe una relación positiva alta entre la admisión del capital humano y la dedicación laboral en el municipio. Existiendo una similitud con el presente estudio con respecto a la comprobación de la hipótesis donde se manifiesta un grado de relación significativo.

No obstante, se determinó que existe una desigualdad entre lo manifestado por Inca y los resultados obtenidos en mi investigación.

Según Ibáñez M. (2009). La admisión del personal es un método técnico científico para elegir a la persona que reúne las habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades solicitadas por la institución para cubrir el puesto determinado.

En la selección del personal, para poder elegir al personal idóneo que cumpla con los requisitos determinados, se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y de esta manera podemos observar cualidades para cubrir un puesto de trabajo.

La calidad de trabajo que prestará el trabajador se ciñe a sus experiencias y habilidades; nuestros resultados de resultados de relación nos indican que la admisión de personas y la gestión administrativa; el procedimiento técnico es regular, lo que genera que la gestión administrativa se desarrolle a un nivel medio, ello justifica el coeficiente de correlación obtenido.

En relación con la primera hipótesis específica, los resultados de análisis estadísticos que se observaron en la tabla 20 se encontró una relación directa y significativa de correlación entre la admisión de personas y la gestión administrativa con Rho de Spearman de  $r = 0,366$ , con significancia de 0,000 donde  $p < 0,01$  motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De tal manera, se sustenta que hay relación positiva de nivel moderado entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República de Perú, año 2017.

Por consiguiente, hubo coincidencia con los resultados obtenidos por Arana (2015) en su tesis: "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014". Donde se comprobó mediante el método de Chi - Cuadrado que existe una correlación de 8.1 con un nivel de significancia alto, rechazando la hipótesis nula estableciendo que la gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral del personal del área administrativa de dicha institución. Existiendo una estrecha relación con el presente trabajo, comprobando la relación entre la admisión del personal.

Según Chiavenato y Villamizar (2009). Define a la aplicación de personas como los procesos que diseñan las labores que los trabajadores realizarán en la institución, para dirigir y acompañar su desempeño. Introduciendo diseño

organizacional y de cargos, análisis y descripción de cargos, dirección de las personas y evaluación del desempeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto a la comprobación de la segunda hipótesis específica que se muestra en la tabla 21, se confirma que la aplicación está relacionada directamente con la gestión administrativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0.471$ , es decir, presenta correlación positiva moderada y considerando que su significancia =  $0,000 < 0.05$  se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Igualmente, existe semejanza en el estudio realizado por Calderón (2002) “La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”. Se indica el resultado dos objetivos: constituir un modelo teórico para que éste indique la importancia que adicionan los departamentos de administración del capital humano a las instituciones y, buscar relevancia en el valor añadido a las instituciones. Se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.824, indicando una alta credibilidad. Se concluyó que existen diferencias significativas en las organizaciones estudiadas, entre las dimensiones de valor agregado asumidas teóricamente y entre los diversos sectores económicos. Existe una contrariedad con el presente estudio con respecto a los niveles de gestión de talento humano en la cual se observa un nivel medio.

Para Galicia (2010), un sistema de compensación e incentivos es una herramienta de gestión que actúa en el comportamiento de las personas que laboran en la institución, interviniendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción.

La tercera hipótesis específica se muestra en la tabla 22, observándose que la compensación está relacionada directa y positivamente con la variable gestión administrativa, según la correlación de Spearman de  $r = 0,481$  representando este resultado como moderado con una significancia estadística ( $p = 0.000 < 0.01$ ). Respecto a los resultados obtenidos en esta hipótesis específica se consideró el estudio realizado por Oscco (2015), en “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac”. La investigación tuvo como objetivo definir la relación

entre la Administración del Capital Humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en la municipalidad. El factor de correlación Rho de Spearman indica una valoración de 0.552, demostrando una relación significativa entre la administración del personal y el desarrollo laboral.

El factor de correlación Rho de Spearman indica una valoración de 0,552, demostrando una relación significativa entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral. Existiendo una similitud con el presente estudio en la cual se observa un grado de relación moderada.

El desarrollo de personas según Dolan y Cabrera (2007), se define como el grupo de funciones cuyo fin es la mejora del rendimiento presente o futuro acrecentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Si se capacita al personal para realizar un trabajo determinado podremos ver la capacidad para desenvolverse en dicha área, la naturaleza del producto obtenido y la eficacia en el uso de los recursos.

En la cuarta hipótesis específica que se muestra en la tabla 23, se observa que el desarrollo de personas se relaciona directa y positivamente en la variable gestión administrativa, presentando una relación media, siendo el coeficiente de correlación de un valor de  $r = 0,603$  con una significancia  $p = 0,000 < 0,05$  por lo que se concluye que el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

De la misma forma, se hallaron resultados similares en Hernández (2016) "Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina s.a. Cajamarca, 2016". Esta investigación tuvo tres objetivos: definir el vínculo entre la administración del capital humano y el logro de metas, determinar la relación con los conocimientos y habilidades y determinar la relación con los comportamientos en la empresa Hidrandina S.A. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00; dado que la mayoría de dimensiones de la gestión del talento humano mostraron relación con el



desempeño laboral. De tal manera, existe una estrecha similitud con el presente trabajo y las variables investigadas.

A criterio de Donnelly y Ivancevich (2006), los procesos de monitorear están vinculados con la forma de obtener las metas a través de las labores de los trabajadores que constituyen la institución.

Es necesario este procedimiento para medir, analizar e influir sobre las cualidades, conductas y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de mostrar en qué medida es productivo el trabajador, y si mejorará su rendimiento futuro.

Por último, la quinta hipótesis específica que se muestra en la tabla 24, se observa que la evaluación se relaciona directa y positivamente en la variable gestión administrativa, según la correlación de Spearman de 0,484 representando este resultado como moderado con una significancia estadística ( $p = 0.000 < 0.01$ ), observándose una diferencia con el estudio de Vásquez (2016), en “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”. Se localizó una relación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desenvolvimiento laboral, siendo el resultado con el método de Cronbach de 0.922 alcanzado el valor de +1; por ello hay un vínculo directo y significativo entre la productividad y el desenvolvimiento laboral del personal del sector de administración en la Clínica San Juan de Dios. Estableciendo una relación media con el presente trabajo y la evaluación de la gestión administrativa.

## **V. Conclusiones**

- Primera: Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, luego de someterse a la correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación  $r=0.603$ , señalando que hay una correlación positiva moderada, entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.
- Segunda: Se determinó que existe relación significativa entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.366$ , señalando que hay una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0.001 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.
- Tercera: Se determinó que existe relación significativa entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.471$ , señalando que hay una correlación positiva moderada, entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.
- Cuarta: Se determinó que existe relación significativa entre la compensación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú –

Lima, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.481$ , señalando que hay una correlación positiva moderada, entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Quinta: Se determinó que existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.603$ , señalando que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Sexta: Se determinó que existe relación significativa entre la evaluación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.484$ , señalando que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

## **VI. Recomendaciones**

De acuerdo a las conclusiones obtenidas, se pueden indicar las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Se sugiere buscar herramientas que permitan mejorar el desenvolvimiento del talento humano en las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú, basado en la capacitación del personal para lograr un mayor desempeño laboral, además, realizando esta acción se puede lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos y políticas de la organización.

**Segunda:** Se sugiere realizar estudios y evaluaciones constantes con el fin de que la contratación de personal de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú, sean sometidos a un riguroso proceso de selección, teniendo en claro el perfil del trabajador de acuerdo al puesto de trabajo requerido, de esta manera se podrá seleccionar a la persona más idónea para desempeñar dicho trabajo y lograr que el trabajador se desempeñe con eficiencia y eficacia.

**Tercera:** Se sugiere evaluar el proceso de organización de la gestión administrativa del Congreso de la República del Perú, con el fin de que cuente con instrumentos de gestión, estructura organizacional debidamente aprobados y actualizados y con funcionarios competentes, que cumplan con los requisitos al cargo que desempeñan, con el fin de poder alcanzar los objetivos de la institución.

**Cuarta:** Se sugiere que al finalizar el año legislativo se evalúe al personal de planta con el fin de comunicarle sus fortalezas y debilidades, recomendándole los aspectos a mejorar, además seleccionar profesionales o técnicos, de acuerdo a sus conocimientos afines para especializarlos en las distintas comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú,

logrando una mejor estrategia de trabajo para maximizar sus habilidades.

Quinta: Se sugiere que la Jefatura del Departamento de Comisiones del Congreso de la República del Perú, se reúna con todos los trabajadores a su cargo para escuchar sus inquietudes y sus preocupaciones con relación a sus labores diarias y dar las soluciones respectivas con el fin de lograr una mejor comunicación para el logro de los objetivos institucionales.

## **VII. Referencias bibliográficas**



- Abascal, E., & Esteban, I. G. (2005). *Análisis de encuestas*. Esic Editorial.
- Ahumada, J. (2015). *La planificación del desarrollo*.
- Albers, S. (2010). PLS and success factor studies in marketing. In *Handbook of partial least squares* (pp. 409-425). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Amador, J. (2008). *Proceso Administrativo*.
- Ander-Egg, E. (2010). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw – Hill. Interamericana.
- Arana Barrueto, & Vasquez Solano (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*.
- Arbaiza, Lydia (2014). *Administración y organización; un enfoque Contemporáneo*. México: Cengage Learning.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme, Oriol. Ediciones. Tercera edición.
- Armas (2015). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope*.
- Aucanshala, G., & Marisol, M. (2012). *La elaboración e implementación del reglamento interno para la administración del talento humano permitirá mejorar la administración de los servidores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía*.
- Balza, A. (2010). *Educación, investigación y aprendizaje*. Antonio Balza.
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. *México DF: McGraw–Hill*.
- Bartoli, A. (1992). *Comunicación Organización: la organización comunicante y la comunicación organizada*. Barcelona.
- Bueno, E., Rodríguez, P., & Salmador, M. P. (1999). Gestión del conocimiento y capital intelectual. *Experiencias en España*. Madrid: Instituto Universitario Euroforum.

Byars & Rue, L. (1996). *Gestión de recursos humanos*.

Carro, F. & Caló, A. (2013). *La administración científica de Frederick W. Taylor: Una lectura contextualizada*. In VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales".

Carrasco, B. (2009). *Gestión de procesos*. Santiago-Chile: Editorial Evolución.

Chalán (2012). *El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica y Social*.

Chiavenato, I. (1997). Introducción a la teoría general de la administración. Parte X: Nuevos enfoques de la administración.

Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2000). *Gestión del talento humano*.

Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). *Gestión del talento humano*.

Coque, D. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro SA de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría.

De Maldonado, I., Uzcátegui, S., García, B., & Iglesias, T. (2007). Tecnología y relaciones interculturales en la formación del talento humano en un entorno multicultural. Encuentro Educativo.

Del Castillo Trejo, M. (1992). *El administrador y su entorno dentro de la administración*. Limusa.

Dessler, G. (1991). *Personnel/human resource management*. Prentice Hall.

Dolan, S., & Cabrera, R., (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*.

- Donnelly, J. & Ivancevich, J. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. McGraw-Hill.
- Eslava, E. (2006). *Coaching en la gestión del capital humano*.
- Edgar, E. (2010). Artículo: "Estrategia y Dirección Estratégica". Fecha de publicación, 08-04.
- Espino, J. (2001). *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima*. Serie Investigaciones breves, 13.
- Fernández, H. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina*. Cajamarca, 2016.
- Galicia, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. Revista de Contaduría y Administración, (2000).
- García (2012). *La elaboración e implementación del reglamento interno para la administración del talento humano que permitirá mejorar la administración de los servidores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía*.
- George, D., & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*.
- Godoy, E. (2012). *El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*. Daena: International Journal of Good Conscience, 7(1), 57-67.
- Gómez, M. (2006). *Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal*. Acta Colombiana de psicología, 9(1), 87-97.
- Hurtado, M. (2008). *Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual*.
- Hampton, D. (1983). *Administración contemporánea*.

- Hernández, G. (2006). *La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas*. Cuadernos de administración, 19(31), 9-55.
- Hernández (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca*, 2016.
- Hernández, V. & García, B. (2009). *Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio*. Revista Cubana de Medicina Militar, 38.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en las empresas*.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. Andahuaylas, 2015.
- Jerico, P. (2001). *Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo*. Prentice Hall.
- Kauffman, S. (2003). *La gestión de recursos humanos por competencias*.
- Labrada, D., de Miguel Guzmán, C. M., & Fornaris, C. C. M. (2011). Evolución de la Planeación de los Recursos Humanos y su manifestación en modelos precedentes y actuales. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 160.
- Loayza, V. (2014). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01-Maynas-2014*.
- Loayza, V. (2015). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01-Maynas-2014*.
- López, P., & Mariño, A. (2010). *Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones*. Colombia: Fundación Universidad Central de Colombia.
- Martínez, D., & Milla, A. (2005). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral*. Ediciones Díaz de Santos, 47.

- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones: Análisis desde una perspectiva crítica*. Ingeniería Industrial.
- Montenegro, O., & Liliana, N. (2014). *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*.
- Noyola, A. (2008). *Capital humano: gestión por competencias laborales en la administración pública*. México: Universidad Veracruzana.
- Ortiz Cárdenas, J.(2012). Acercamiento a la actualidad de Max Weber. *Reencuentro*.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas*. Apurímac, 2014.
- Poriet, Y. (2015). *Hacia una gestión innovadora del profesional de Recursos Humanos*.
- Pérez, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Ríos, J. (2008). *Gestión humana: tendencias y perspectivas*. Estudios gerenciales, 24(107), 137-159.
- Ríos, J. (2014). *La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana*. El Ágora USB, 14(1), 223-237.
- Robins, S., & Coulter, M. (2005). *La administración*. Mexico: Editorial Pearson. Octava Edición.
- Robins, S., & Coulter, M. (2014). *La administración*. Mexico: Editorial Pearson. Décimo segunda edición.
- Rodríguez, M. (2006). *El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano*. Contaduría y administración, (220), 145-178.

- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Taylor, F. W. (1981). *Principios de la administración científica*.
- Tamayo, R. P. (2012). *¿ Existe el método científico? Historia y realidad: Historia y realidad*. Fondo de cultura económica.
- Torres, J., & Jaramillo, O. (2000). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.
- Tórrez, M. (2015). *La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa matagalpa coffee group, en el municipio matagalpa*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Vásquez, L., J., Castillo, P., & Fernando, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios–Pimentel*.
- Velásquez, E. (2010). *Calidad de la Gestión Administrativa de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la universidad Nacional de Itapúa*. Paraguay. Universidad Nacional de Itapúa.
- Véliz, J. (2015). *Diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias, en una Entidad Pública*.
- Villareal, C. (2008). *Historia, cambios y evolución de la gestión administrativa*.
- Villarroel, M. (2011). *El modelo de Gestión de Personal y su incidencia en el Desarrollo del Talento Humano de la empresa " Incubandina"*.

## **VIII. Anexos**

## **Anexo 1. Artículo científico**

### **“LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS COMISIONES ORDINARIAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ, LIMA – 2017”**

**Marissa Natividad Cribillero Roca**

**[mncribillero@gmail.com](mailto:mncribillero@gmail.com)**

#### **Resumen**

La presente investigación trata de establecer la relación entre la Gestión de Talento Humano y la Gestión Administrativa en el área de comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017. El tipo de investigación es sustantiva, de diseño descriptivo correlacional, no experimental y transaccional; con una población de 76 trabajadores y una muestra tipo censal compuesta por trabajadores nombrados y contratados de ambos sexos. Para la recolección de datos sobre las variables de gestión de talento humano y gestión administrativa se usó la técnica de la encuesta y un cuestionario de elaboración propia como instrumento. Dicho instrumento fue adoptado al contexto y sus valores de confiabilidad Alfa de Cronbach, respectivamente fueron, 0,892 y 0.837 respectivamente. Los resultados obtenidos demostraron que la gestión de talento humano está relacionada directamente con la gestión administrativa, Rho Spearman = 0,603, sig 0,023 < 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula.

**Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa**



## **Abstract**

The present research tries to establish the relationship between Human Talent Management and Administrative Management in the area of Ordinary Commissions of the Republic Congress of Peru – Lima, 2017. The type of research is substantive, descriptive, correlational, non-experimental and transactional design; with a population of 76 workers and a census type sample composed of workers appointed and contracted of both sexes. For the collection of data on the Human Talent Management and Administrative Management variables, the survey technique was used and a specifically designed questionnaire as an instrument. These instruments were adapted to the context and their Cronbach alpha reliability values, respectively, were 0.892 and 0.828. The results obtained showed that the human talent management is directly related to the administrative management, Rho Spearman = 0.603, sig = 0.023 < 0.05, with which the null hypothesis was rejected.

**Key words: Human Talent Management, Administrative Management**

## **Introducción**

En una época llena de incertidumbre, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda índole, en la que se acentúa la inflación, la recesión y el desempleo, la gestión administrativa se hace más compleja y desafiante. La principal ventaja competitiva de las organizaciones, se deriva de las personas que laboran en ellas. Estas son las que generan y fortalecen la innovación y el futuro de las organizaciones. Al hablar de organizaciones, es necesario hablar de personas que las representan, vivifican y les dan personalidad propia (Chiavenato: 2009).

La importancia de abordar la gestión del talento humano proviene de demostrar la relevancia del factor humano en plena era de la información, es por ello que la principal ventaja competitiva de las empresas, resulta de las personas que laboran en ellas. Asimismo, la gestión del talento humano son el conjunto de decisiones para gerenciar y definir los puestos de los cargos que deberán

administrar con eficiencia y eficacia, los recursos estratégicos de la organización (Chiavenato; 2009).

En cuanto a la gestión administrativa, es una de las actividades más importantes en una institución ya que por medio de ésta, se logra el desarrollo de objetivos mediante esfuerzos coordinados de los trabajadores. Según Hurtado (2008) “Es la disciplina encargada de la evaluación de los procesos administrativos de la institución, en la cual acumule conocimientos a través de los principios científicos, teóricos y entre muchos en la que dependan de la capacidad y destreza de los profesionales a cargo de las organizaciones”. (p.31)

La presente investigación consta de ocho capítulos: El primer capítulo está referido a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo constituye la metodología de la investigación, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio, hipótesis, variables, operacionalización de las variables, metodología, población, muestra, instrumento y métodos de recolección de datos. El tercer capítulo está referido a la presentación de los resultados. El cuarto capítulo contiene la discusión. El quinto capítulo abarca las conclusiones. El sexto capítulo expone las recomendaciones, el séptimo capítulo presenta las referencias, y el finalmente, el octavo, los apéndices.

## **Metodología**

El tipo de investigación es cuantitativa, de diseño no experimental descriptivo de corte transversal y correlacional con una población de 76 unidades elementales y una muestra censal que involucra a toda la población en estudio compuesta por profesionales y técnicos parlamentarios entre nombrados y contratados de ambos sexos. Para obtener los datos se usó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario de elaboración propia. Los instrumentos fueron diseñados para ser aplicados en un tiempo promedio de 15 minutos cada uno. Por un lado, el de gestión de talento humano consta de 30 ítems distribuidos en sus cinco dimensiones, 5 ítems en las dimensiones de admisión, aplicación y compensación y 7 en las

dimensiones de desarrollo y evaluación. Por otro lado, el de gestión administrativa consta de 20 ítems distribuidos en sus cuatro dimensiones, 5 ítems por cada dimensión. Para ponderar las respuestas se usó la escala de Likert con cinco opciones para contestar desde: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

En el procesamiento de datos se codificaron las encuestas aplicadas a la muestra, se contribuyó una base de datos en Excel utilizando tablas de procesamiento y posteriormente se usó el paquete estadístico SPSS para la elaboración de figuras y tablas.

## **Resultados**

Desde el punto de vista descriptivo se tiene la percepción de los encuestados por niveles de participación en las variables de estudio: bajo, medio y alto. El 100% sostienen que el nivel de la gestión de talento humano presenta un nivel medio y el 0% manifiesta que el nivel es alto, de igual manera para el nivel bajo. En el caso de las dimensiones de la gestión de talento humano se tiene que el 2.63% expone que el nivel es bajo, mientras que el 97.37% revela que el nivel es medio y el 0% presenta que el nivel es alto en cuanto a la gestión administrativa. Para las dimensiones de la gestión administrativa se tiene que el 14.47% revela que el nivel es bajo mientras que el 81.58% establece un nivel medio mientras que el 3.95% establece que el nivel es alto.

## **Discusión**

Según Chiavenato y Villamizar (2009). Define como el grupo de políticas y prácticas indispensables para regir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

La administración del capital humano en las organizaciones tiene implicancia en la gestión administrativa que ejerce dicha institución, para ello se debe tomar en cuenta los modelos de selección de personal, priorizar un aspecto humano, como

la capacitación, remuneración para poder incentivar e implementar el desarrollo laboral de los trabajadores dentro de las comisiones ordinarias.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto a la comprobación de la hipótesis general que se muestra en la tabla 19, se confirma que la variable gestión del talento humano está relacionada directamente con la variable gestión administrativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.603, es decir, presenta correlación positiva media, considerando su significancia = 0,000 menor que 0,005, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Al respecto, se determinó resultados diferentes según Inca (2015) en “Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Concluyó que el valor obtenido mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.824, lo cual determina que existe una relación positiva alta entre la admisión del capital humano y la dedicación laboral en el municipio. Existiendo una similitud con el presente estudio con respecto a la comprobación de la hipótesis donde se manifiesta un grado de relación significativo.

No obstante, se determinó que existe una desigualdad entre lo manifestado por Inca y los resultados obtenidos en mi investigación.

Según Ibáñez M. (2009). La admisión del personal es un método técnico científico para elegir a la persona que reúne las habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades solicitadas por la institución para cubrir el puesto determinado.

En la selección del personal, para poder elegir al personal idóneo que cumpla con los requisitos determinados, se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y de esta manera podemos observar cualidades para cubrir un puesto de trabajo.

La calidad de trabajo que prestará el trabajador se ciñe a sus experiencias y habilidades; nuestros resultados de resultados de relación nos indican que la admisión de personas y la gestión administrativa; el procedimiento técnico es

regular, lo que genera que la gestión administrativa se desarrolle a un nivel medio, ello justifica el coeficiente de correlación obtenido.

En relación con la primera hipótesis específica, los resultados de análisis estadísticos que se observaron en la tabla 20 se encontró una relación directa y significativa de correlación entre la admisión de personas y la gestión administrativa con Rho de Spearman de  $r = 0,366$ , con significancia de 0,000 donde  $p < 0,01$  motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De tal manera, se sustenta que hay relación positiva de nivel moderado entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República de Perú, año 2017.

Por consiguiente, hubo coincidencia con los resultados obtenidos por Arana (2015) en su tesis: "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014". Donde se comprobó mediante el método de Chi - Cuadrado que existe una correlación de 8.1 con un nivel de significancia alto, rechazando la hipótesis nula estableciendo que la gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral del personal del área administrativa de dicha institución. Existiendo una estrecha relación con el presente trabajo, comprobando la relación entre la admisión del personal.

Según Chiavenato y Villamizar (2009). Define a la aplicación de personas como los procesos que diseñan las labores que los trabajadores realizarán en la institución, para dirigir y acompañar su desempeño. Introduciendo diseño organizacional y de cargos, análisis y descripción de cargos, dirección de las personas y evaluación del desempeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto a la comprobación de la segunda hipótesis específica que se muestra en la tabla 21, se confirma que la aplicación está relacionada directamente con la gestión administrativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0.471$ , es decir, presenta correlación positiva moderada y considerando que su significancia = 0,000 < 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Igualmente, existe semejanza en el estudio realizado por Calderón (2002) “La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”. Se indica el resultado dos objetivos: constituir un modelo teórico para que éste indique la importancia que adicionan los departamentos de administración del capital humano a las instituciones y, buscar relevancia en el valor añadido a las instituciones. Se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.824, indicando una alta credibilidad. Se concluyó que existen diferencias significativas en las organizaciones estudiadas, entre las dimensiones de valor agregado asumidas teóricamente y entre los diversos sectores económicos. Existe una contrariedad con el presente estudio con respecto a los niveles de gestión de talento humano en la cual se observa un nivel medio.

Para Galicia (2010), un sistema de compensación e incentivos es una herramienta de gestión que actúa en el comportamiento de las personas que laboran en la institución, interviniendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción.

La tercera hipótesis específica se muestra en la tabla 22, observándose que la compensación está relacionada directa y positivamente con la variable gestión administrativa, según la correlación de Spearman de  $r = 0,481$  representando este resultado como moderado con una significancia estadística ( $p = 0.000 < 0.01$ ). Respecto a los resultados obtenidos en esta hipótesis específica se consideró el estudio realizado por Oscco (2015), en “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac”. La investigación tuvo como objetivo definir la relación entre la Administración del Capital Humano y el desarrollo profesional de los trabajadores en la municipalidad. El factor de correlación Rho de Spearman indica una valoración de 0.552, demostrando una relación significativa entre la administración del personal y el desarrollo laboral.

El factor de correlación Rho de Spearman indica una valoración de 0,552, demostrando una relación significativa entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral. Existiendo una similitud con el presente estudio en la cual se observa un grado de relación moderada.

El desarrollo de personas según Dolan y Cabrera (2007), se define como el grupo de funciones cuyo fin es la mejora del rendimiento presente o futuro acrecentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Si se capacita al personal para realizar un trabajo determinado podremos ver la capacidad para desenvolverse en dicha área, la naturaleza del producto obtenido y la eficacia en el uso de los recursos.

En la cuarta hipótesis específica que se muestra en la tabla 23, se observa que el desarrollo de personas se relaciona directa y positivamente en la variable gestión administrativa, presentando una relación media, siendo el coeficiente de correlación de un valor de  $r = 0,603$  con una significancia  $p = 0,000 < 0,05$  por lo que se concluye que el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.

De la misma forma, se hallaron resultados similares en Hernández (2016) "Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina s.a. Cajamarca, 2016". Esta investigación tuvo tres objetivos: definir el vínculo entre la administración del capital humano y el logro de metas, determinar la relación con los conocimientos y habilidades y determinar la relación con los comportamientos en la empresa Hidrandina S.A. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00; dado que la mayoría de dimensiones de la gestión del talento humano mostraron relación con el desempeño laboral. De tal manera, existe una estrecha similitud con el presente trabajo y las variables investigadas.

A criterio de Donnelly y Ivancevich (2006), los procesos de monitorear están vinculados con la forma de obtener las metas a través de las labores de los trabajadores que constituyen la institución.

Es necesario este procedimiento para medir, analizar e influir sobre las cualidades, conductas y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de mostrar en qué medida es productivo el trabajador, y si mejorará su rendimiento futuro.

Por último, la quinta hipótesis específica que se muestra en la tabla 24, se observa que la evaluación se relaciona directa y positivamente en la variable gestión administrativa, según la correlación de Spearman de 0,484 representando este resultado como moderado con una significancia estadística ( $p = 0.000 < 0.01$ ), observándose una diferencia con el estudio de Vásquez (2016), en “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”. Se localizó una relación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desenvolvimiento laboral, siendo el resultado con el método de Cronbach de 0.922 alcanzado el valor de +1; por ello hay un vínculo directo y significativo entre la productividad y el desenvolvimiento laboral del personal del sector de administración en la Clínica San Juan de Dios. Estableciendo una relación media con el presente trabajo y la evaluación de la gestión administrativa.

### **Conclusiones**

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un coeficiente de correlación  $r = 0.603$ , señalando que hay una correlación positiva moderada, entre ambas variables. Con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p > 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Demostrando así que, si se desarrolla una adecuada gestión de talento humano, influenciará positivamente en la gestión administrativa de las comisiones ordinarias.

Se determinó que la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman, el cual arrojó un valor de correlación  $r = 0.366$ , lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre la admisión de personas y la gestión administrativa. Con un nivel de significancia de 0.001 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.



Se determinó que la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República, nos permite demostrar a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con un valor de  $r=0.471$ , señalando que existe una correlación positiva moderada, entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p<0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Se determinó que la compensación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República, nos permite demostrar a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un valor de  $r=0.481$ , señalando que existe una correlación positiva moderada, entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p<0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Se determinó que el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República, nos permite demostrar a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con un valor de  $r=0.603$ , señalando que existe una correlación positiva moderada, entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p<0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Se determinó que existe relación significativa entre la evaluación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú-Lima, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.484$ , señalando que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p<0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

## Referencias

Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). *Gestión del talento humano*.

Hurtado, M. (2008). *Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual*

Dolan, S., Schuler, S., Cabrera, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*.

Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. Revista de Contaduría y Administración*, (200).

Gibson, J., & Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. McGraw-Hill.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en las empresas*.

Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. Andahuaylas, 2015.

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas*. Apurímac, 2014.

Vásquez, H., Luis, J., Castillo, P., & Fernando, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios–Pimentel*.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión del Talento Humano (Chiavenato, 2009)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la compensación de personas y la gestión</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p> <p>Determina la relación que existe entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la compensación y la gestión</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la admisión de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la aplicación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>					
			Admisión	Reclutamiento Selección	1- 5	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Alto (25 -35) Medio (14 –24 ) Bajo (05 – 13 )
			Aplicación	Diseño de cargos Evaluación de desempeño	6-11		
			Compensación	Remuneración Beneficios y servicios	12-16		
			Desarrollo	Entrenamiento Programa de cambio Comunicación	17-23		
			Evaluación	Bases de datos Sistema de información gerencial	24-30		
<b>Variable 2: Gestión administrativa (Anzola, 2002)</b>							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Planeación	Definición de roles Comunicación Asertiva	1 – 5	1.Nunca	Alto (20 -34)

<p>administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017?</p>	<p>administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre la compensación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>	Organización	<p>Claridad en la definición de roles</p> <p>Flexibilidad en la estructura</p> <p>Valores compartidos</p>	6 – 10	<p>2.Casi Nunca</p> <p>3.A Veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>	<p>Medio (35 – 44)</p> <p>Bajo (45 – 55)</p>
	<p>Determinar la relación que existe entre la evaluación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>	Dirección	<p>Integración</p> <p>Comunicación para el cambio</p>	11 – 15		
	<p>Determinar la relación que existe entre la evaluación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre la evaluación y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el año 2017.</p>	Control	<p>Análisis de resultados</p> <p>Visión compartida</p> <p>Reconocimiento</p>	16 – 20		
<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p> <p><b>Alcance:</b> Servidores Públicos que laboran en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú</p> <p><b>Población:</b> 150 servidores públicos</p> <p><b>Muestra:</b> 76 servidores públicos</p> <p><b>Muestreo:</b> Probabilístico estratificado</p>							

### Anexo 3. Instrumentos de investigación. (Primera y segunda variable)

#### Instrumento Gestión de Talento Humano

#### Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución ..... Edad: .....

Sexo: M ( ) H ( ) Cargo: .....

#### Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la gestión del talento humano en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

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

GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIONES / ITEMS		Escala				
<b>ADMISIÓN DEL PERSONAL</b> Durante el proceso de selección de personal en esta institución...		1	2	3	4	5

1. Se enteró de la convocatoria de plazas a través de un medio masivo de comunicación.					
2. Siente que los requisitos para el puesto están asociados al perfil establecido.					
3. Siente que la evaluación psicológica contribuyó a su selección en el puesto.					
4. Al postular, tuvo una entrevista personal con algún directivo.					
5. Considera que el proceso de selección fue imparcial.					
<b>APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> <b>Cuando fue contratado y se incorporó a esta institución...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. Recibe una charla de inducción al puesto en donde se le indica la cultura organizacional y la forma de relacionarse con su puesto.					
7. En una reunión se le indica la misión y visión de la institución.					
8. Se le informa el monto de su salario mensual y qué beneficios y derechos laborales y/o sociales va ha tener.					
9. Se les entrega un Manual de Organización y Funciones (MOF) y un Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución.					
10. Se le hace conocer cuáles son las sanciones y penalidades en caso de no cumplir una norma del reglamento institucional.					
11. Se le hace conocer cuáles son los procedimientos administrativos en caso de que desee presentar algún reclamo a la institución.					
<b>COMPENSACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> <b>A partir de su vivencia en esta institución, Ud considera que ...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. Tuvo oportunidad de aumentar su salario desde su ingreso de manera secuencial de acuerdo a su desempeño.					
13. Ha tenido bonificaciones o incentivos monetarios por su buen desempeño laboral.					
14. Mantiene una buena relación con el sindicato o asociación de trabajadores.					
15. Tiene razones para sentirse motivado de trabajar en esta institución					
16. Su trabajo en el instituto es una oportunidad de desarrollo profesional.					

<b>DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Tiene oportunidad de capacitarse dentro de la institución, en el área en que se desenvuelve.					
18. Tiene oportunidad de capacitarse fuera de la institución, en el área en que se desenvuelve.					
19. Se le presentan oportunidades de participar en actividades de confraternidad e integración.					
20. Las relaciones entre los distintos estamentos son cordiales.					
21. La institución le ofrece herramientas materiales para que desempeñe mejor sus funciones.					
22. Se siente identificado/a y apoya las actividades realizadas por la institución.					
23. La institución realiza incentivos no monetarios, como felicitaciones por cumpleaños u otros eventos.					
<b>EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24. La institución cuenta con una base de datos de sus trabajadores.					
25. Se evalúa constantemente y de forma objetiva el trabajo de todos.					
26. Tiene participación a través de opiniones y sugerencias sobre temas institucionales.					
27. La institución le entrega un informe de sus actividades y su puntualidad.					
28. Tiene oportunidad de ser retroalimentado en su desempeño indicándole sus fortalezas y debilidades.					
29. La institución tiene un ambiente, oficina o espacio de recursos humanos o bienestar del trabajador.					
30. El trato al trabajador es bueno.					

**Instrumento**  
**Gestión Administrativa**

Escala de Gestión Administrativa

**Datos generales**

Tiempo de servicio en esta institución ..... Edad: .....

Sexo: M ( ) H ( ) Cargo: .....

**Instrucciones**

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la gestión administrativa en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIONES / ITEMS		Escalas				
<b>PLANIFICACIÓN</b>		1	2	3	4	5
Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...						



1.	La programación de actividades se realiza en forma participativa.					
2.	Las decisiones para la programación de actividades son consultadas.					
3.	Tiene claro los objetivos de la institución.					
4.	Conoce el plan estratégico de la institución.					
5.	Se cuenta con manuales de procedimientos administrativos actualizados.					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
<b>Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.	Se cuenta con manuales de funciones actualizados.					
7.	Se realiza la difusión de los valores en la institución.					
8.	Existe una buena comunicación en la institución.					
9.	Se han actualizado los perfiles de puestos en la institución.					
10.	Considera que la cantidad de trabajo asignada a cada trabajador es proporcional al cargo que desempeña.					
<b>DIRECCIÓN</b>						
<b>Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	Se realiza acciones de inducción.					
12.	Se cuenta con personal especializado según los perfiles y puestos.					
13.	Existen normas y procedimientos para el desarrollo de las actividades en las comisiones ordinarias.					
14.	Existe liderazgo funcional en las comisiones ordinarias.					
15.	Se evidencia buena coordinación y trabajo en equipo en las comisiones ordinarias.					
<b>CONTROL Y EVALUACIÓN</b>						
<b>Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	Se efectúa el seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo y actividades.					
17.	Se cuenta con políticas internas para fortalecer el desempeño laboral.					

18.	Se cuenta con instructivos sobre procesos de gestión administrativa.					
19.	Existe medidas de seguimiento y control en su área de trabajo.					
20.	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas.					

**Anexo 4. Validación de los expertos (Escaneado sólo los certificados de validación en orden, Primera Variable, Segunda Variable)**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión de Talento Humano"

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO							
DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	Sí	No	Si	No	Sí	No	
<b>I. ADMISIÓN DEL PERSONAL</b> Durante el proceso de selección de personal en esta institución...							
1. Se enteró de la convocatoria de plazas a través de un medio masivo de comunicación.	X		X		X		
2. Siente que los requisitos para el puesto están asociados al perfil establecido.	X		X		X		
3. Siente que la evaluación psicológica contribuyó a su selección en el puesto.	X		X		X		
4. Al postular, tuvo una entrevista personal con algún directivo.	X		X		X		
5. Considera que el proceso de selección fue imparcial.	X		X		X		
<b>II. APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> Cuando fue contratado y se incorporó a esta institución...	Sí	No	Si	No	Sí	No	Sugerencia

6. Recibe una charla de inducción al puesto en donde se le indica la cultura organizacional y la forma de relacionarse con su puesto.	X		X		X		X	
7. En una reunión se le indica la misión y visión de la institución.	X		X		X		X	
8. Se le informa el monto de su salario mensual y qué beneficios y derechos laborales y/o sociales va ha tener.	X		X		X		X	
9. Se les entrega un Manual de Organización y Funciones (MOF) y un Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución.	X		X		X		X	
10. Se le hace conocer cuáles son las sanciones y penalidades en caso de no cumplir una norma del reglamento institucional.	X		X		X		X	
11. Se le hace conocer cuáles son los procedimientos administrativos en caso de que desee presentar algún reclamo a la institución.	X		X		X		X	
<b>III. COMPENSACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> A partir de su vivencia en esta institución, Ud considera que ...	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
12. Tuvo oportunidad de aumentar su salario desde su ingreso de manera secuencial de acuerdo a su desempeño.	X		X		X		X	
13. Ha tenido bonificaciones o incentivos monetarios por su buen desempeño laboral.	X		X		X		X	
14. Mantiene una buena relación con el sindicato o asociación de trabajadores.	X		X		X		X	
15. Tiene razones para sentirse motivado de trabajar en esta institución	X		X		X		X	
16. Su trabajo en el instituto es una oportunidad de desarrollo profesional.	X		X		X		X	

IV. DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencia
17. Tiene oportunidad de capacitarse dentro de la institución, en el área en que se desenvuelve.	X		X			X	
18. Tiene oportunidad de capacitarse fuera de la institución, en el área en que se desenvuelve.	X		X			X	
19. Se le presentan oportunidades de participar en actividades de confraternidad e integración.	X		X			X	
20. Las relaciones entre los distintos estamentos son cordiales.	X		X			X	
21. La institución le ofrece herramientas materiales para que desempeñe mejor sus funciones.	X		X			X	
22. Se siente identificado/a y apoya las actividades realizadas por la institución.	X		X			X	
23. La institución realiza incentivos no monetarios, como felicitaciones por cumpleaños u otros eventos.	X		X			X	
V. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencia
24. La institución cuenta con una base de datos de sus trabajadores.	X		X			X	
25. Se evalúa constantemente y de forma objetiva el trabajo de todos.	X		X			X	
26. Tiene participación a través de opiniones y sugerencias sobre temas institucionales.	X		X			X	

27. La institución le entrega un informe de sus actividades y su puntualidad.	X		X		X	
28. Tiene oportunidad de ser retroalimentado en su desempeño indicándole sus fortalezas y debilidades.	X		X		X	
29. La institución tiene un ambiente, oficina o espacio de recursos humanos o bienestar del trabajador.	X		X		X	
30. El trato al trabajador es bueno.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Mg. Angélica Sánchez Castro DNI 20591496**

**Especialidad del validador:**

- \***Relevancia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- \***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 20 de julio del 2017.

  
**Dra. Angélica Sánchez Castro**  
 C.M. 1020591496

-----  
 Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión de Talento Humano"

## VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO							
DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. ADMISIÓN DEL PERSONAL</b> Durante el proceso de selección de personal en esta institución...							
1. Se enteró de la convocatoria de plazas a través de un medio masivo de comunicación.	X		X		X		
2. Siente que los requisitos para el puesto están asociados al perfil establecido.	X		X		X		
3. Siente que la evaluación psicológica contribuyó a su selección en el puesto.	X		X		X		
4. Al postular, tuvo una entrevista personal con algún directivo.	X		X		X		
5. Considera que el proceso de selección fue imparcial.	X		X		X		
<b>II. APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> Cuando fue contratado y se incorporó a esta institución...	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia

6. Recibe una charla de inducción al puesto en donde se le indica la cultura organizacional y la forma de relacionarse con su puesto.	X		X		X		X		
7. En una reunión se le indica la misión y visión de la institución.	X		X		X		X		
8. Se le informa el monto de su salario mensual y qué beneficios y derechos laborales y/o sociales va ha tener.	X		X		X		X		
9. Se le entrega un Manual de Organización y Funciones (MOF) y un Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución.	X		X		X		X		
10. Se le hace conocer cuáles son las sanciones y penalidades en caso de no cumplir una norma del reglamento institucional.	X		X		X		X		
11. Se le hace conocer cuáles son los procedimientos administrativos en caso de que desee presentar algún reclamo a la institución.	X		X		X		X		
<b>III. COMPENSACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> A partir de su vivencia en esta institución, Ud considera que ...	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
12. Tuvo oportunidad de aumentar su salario desde su ingreso de manera secuencial de acuerdo a su desempeño.	X		X		X		X		
13. Ha tenido bonificaciones o incentivos monetarios por su buen desempeño laboral.	X		X		X		X		
14. Mantiene una buena relación con el sindicato o asociación de trabajadores.	X		X		X		X		
15. Tiene razones para sentirse motivado de trabajar en esta institución	X		X		X		X		
16. Su trabajo en el instituto es una oportunidad de desarrollo profesional.	X		X		X		X		



IV. DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...	Si		No		Sugerencia	
	Si	No	Si	No	Si	No
17. Tiene oportunidad de capacitarse dentro de la institución, en el área en que se desenvuelve.	X		X			
18. Tiene oportunidad de capacitarse fuera de la institución, en el área en que se desenvuelve.	X		X			
19. Se le presentan oportunidades de participar en actividades de confraternidad e integración.	X		X			
20. Las relaciones entre los distintos estamentos son cordiales.	X		X			
21. La institución le ofrece herramientas materiales para que desempeñe mejor sus funciones.	X		X			
22. Se siente identificado/a y apoya las actividades realizadas por la institución.	X		X			
23. La institución realiza incentivos no monetarios, como felicitaciones por cumpleaños u otros eventos.	X		X			
V. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...	Si	No	Si	No	Si	No
24. La institución cuenta con una base de datos de sus trabajadores.	X		X			
25. Se evalúa constantemente y de forma objetiva el trabajo de todos.	X		X			
26. Tiene participación a través de opiniones y sugerencias sobre temas institucionales.	X		X			

27. La institución le entrega un informe de sus actividades y su puntualidad.	X		X		X	
28. Tiene oportunidad de ser retroalimentado en su desempeño indicándole sus fortalezas y debilidades.	X		X		X	
29. La institución tiene un ambiente, oficina o espacio de recursos humanos o bienestar del trabajador.	X		X		X	
30. El trato al trabajador es bueno.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg Guido J. Bravo Huaytales DNI 2134641

#### Especialidad del validador:

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

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

Lima, 20 de julio del 2017.



Firma del Experto Informante.

Mg. Guido J. Bravo Huaytales  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión de Talento Humano"

## VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO							
DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. ADMISIÓN DEL PERSONAL</b> Durante el proceso de selección de personal en esta institución...							
1. Se enteró de la convocatoria de plazas a través de un medio masivo de comunicación.	X		X		X		
2. Siente que los requisitos para el puesto están asociados al perfil establecido.	X		X		X		
3. Siente que la evaluación psicológica contribuyó a su selección en el puesto.	X		X		X		
4. Al postular, tuvo una entrevista personal con algún directivo.	X		X		X		
5. Considera que el proceso de selección fue imparcial.	X		X		X		
<b>II. APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> Cuando fue contratado y se incorporó a esta institución...	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia

6. Recibe una charla de inducción al puesto en donde se le indica la cultura organizacional y la forma de relacionarse con su puesto.	X		X		X		
7. En una reunión se le indica la misión y visión de la institución.	X		X		X		
8. Se le informa el monto de su salario mensual y qué beneficios y derechos laborales y/o sociales va ha tener.	X		X		X		
9. Se les entrega un Manual de Organización y Funciones (MOF) y un Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución.	X		X		X		
10. Se le hace conocer cuáles son las sanciones y penalidades en caso de no cumplir una norma del reglamento institucional.	X		X		X		
11. Se le hace conocer cuáles son los procedimientos administrativos en caso de que desee presentar algún reclamo a la institución.	X		X		X		
<b>III. COMPENSACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> A partir de su vivencia en esta institución, Ud considera que ...	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
12. Tuvo oportunidad de aumentar su salario desde su ingreso de manera secuencial de acuerdo a su desempeño.	X		X		X		
13. Ha tenido bonificaciones o incentivos monetarios por su buen desempeño laboral.	X		X		X		
14. Mantiene una buena relación con el sindicato o asociación de trabajadores.	X		X		X		
15. Tiene razones para sentirse motivado de trabajar en esta institución	X		X		X		
16. Su trabajo en el instituto es una oportunidad de desarrollo profesional.	X		X		X		

	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
<b>IV. DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...							
17. Tiene oportunidad de capacitarse dentro de la institución, en el área en que se desenvuelve.	X		X		X		
18. Tiene oportunidad de capacitarse fuera de la institución, en el área en que se desenvuelve.	X		X		X		
19. Se le presentan oportunidades de participar en actividades de confraternidad e integración.	X		X		X		
20. Las relaciones entre los distintos estamentos son cordiales.	X		X		X		
21. La institución le ofrece herramientas materiales para que desempeñe mejor sus funciones.	X		X		X		
22. Se siente identificado/a y apoya las actividades realizadas por la institución.	X		X		X		
23. La institución realiza incentivos no monetarios, como felicitaciones por cumpleaños u otros eventos.	X		X		X		
<b>V. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> Desde su vivencia en esta institución, Ud. Considera que...	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
24. La institución cuenta con una base de datos de sus trabajadores.	X		X		X		
25. Se evalúa constantemente y de forma objetiva el trabajo de todos.	X		X		X		
26. Tiene participación a través de opiniones y sugerencias sobre temas institucionales.	X		X		X		

27. La institución le entrega un informe de sus actividades y su puntualidad.	X		X		X	
28. Tiene oportunidad de ser retroalimentado en su desempeño indicándole sus fortalezas y debilidades.	X		X		X	
29. La institución tiene un ambiente, oficina o espacio de recursos humanos o bienestar del trabajador.	X		X		X	
30. El trato al trabajador es bueno.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*S* Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. *ANSEL SERRANO HERNANDEZ* DNI 19773333

Especialidad del validador:

<sup>1</sup>Periferia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de julio del 2017.



*[Handwritten Signature]*  
 Firma del Experto Informante.



## Validación de instrumento de Gestión Administrativa.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión Administrativa"

## VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factor I - La Planeación</b>							
1. La programación de actividades se realiza en forma participativa.	X		X		X		
2. Las decisiones para la programación de actividades es son consultadas.	X		X		X		
3. Tiene claro los objetivos de la institución.	X		X		X		
4. Conoce el plan estratégico de la institución.	X		X		X		
5. Se cuenta con manuales de procedimientos administrativos actualizados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factor II - La Organización</b>							
6. Se cuenta con un manual de funciones actualizados.	X		X		X		
7. Se realiza la difusión de los valores en la institución.	X		X		X		





20.	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas.	X	X	X	
-----	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. *Angélica Sánchez Castro* DNI 20591496

#### Especialidad del validador:

*Perfiliencia:* El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
*Nota:* Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de julio del 2017.

  
 Dra. Angélica Sánchez Castro  
 C.U. 1020091496

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión Administrativa"

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factor I - La Planeación</b>								
1.	La programación de actividades se realiza en forma participativa.	X		X		X		
2.	Las decisiones para la programación de actividades es son consultadas.	X		X		X		
3.	Tiene claro los objetivos de la institución.	X		X		X		
4.	Conoce el plan estratégico de la institución.	X		X		X		
5.	Se cuenta con manuales de procedimientos administrativos actualizados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factor II - La Organización</b>								
6.	Se cuenta con un manual de funciones actualizados.	X		X		X		
7.	Se realiza la difusión de los valores en la institución.	X		X		X		



20.	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas.	X	X	X	X
-----	--	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg Guido J. Bravo Huaynates. DNI 2134641

#### Especialidad del validador:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de julio del 2017.



Firma del Experto Informante.

Mg Guido J. Bravo Huaynates  
BOLESA INVESTIGACION





20.	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas.	X	X	X	X
-----	--	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Area de Recursos Humanos SI HAY SUFICIENCIA

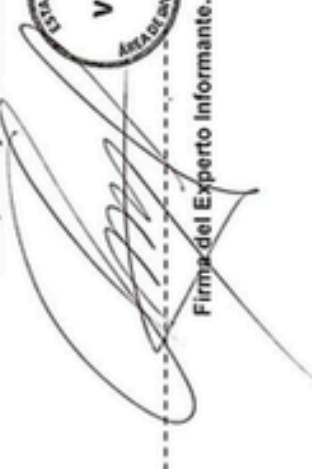
Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dx. Mg. I Dávalos Jaramilla Helen DNI 10873533

Especialidad del validador: psicología

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
  - <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 20 de julio del 2017.

  
 Firma del Experto Informante.





## Anexo 5. Autorización de aplicación de los instrumentos de investigación



ESCUELA DE POSTGRADO

"Año del buen servicio al ciudadano"



Lima, 05 de mayo de 2017

Señorita:  
Yasmina Sánchez Guerra  
Jefa del Departamento de Comisiones  
Congreso de la República del Perú  
Presente -

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" Los Clivos – Lima, en la maestría en Gestión Pública, vengo desarrollando el Proyecto de investigación titulado "*La Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa en las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú, Lima, 2017*", el mismo que ha considerado como parte de su población y muestra a los servidores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República, que usted acertadamente dirige.

Cabe señalar, que dicho proyecto busca establecer diagnóstico sobre los niveles de la gestión del talento humano. Dentro de las actividades previstas se tiene considerado aplicar el instrumento "Escala de Gestión de Talento Humano" que adjunto como anexo al presente, que es una encuesta que consta de 20 ítems con respuesta múltiple tipo Lickert, el mismo que permitira recoger la percepción de los trabajadores que sean encuestados.

Los resultados que se encuentren, así como la base de datos, tienen características de confidencial, siendo anónimo y reservado, esto implica garantizar la buena imagen institucional y del personal que labora en su institución.

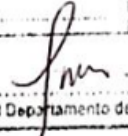
Con las consideraciones señaladas y con la finalidad de poder cumplir los objetivos de dicha investigación, le solicito extender las facilidades necesarias y autorizar para que pueda aplicar el instrumento en referencia.

Estimo conveniente hacerle llegar mi agradecimiento y deferencia por la atención al presente.

Atentamente,

  
Lic. Marissa Cribillero Roca  
DNI 08243422



DEPARTAMENTO DE COMISIONES	URGENTE <input type="checkbox"/> IMPORTANTE <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Técnica Legislativa	<input checked="" type="checkbox"/> Atender
<input type="checkbox"/> Apoyo a Comisiones	<input checked="" type="checkbox"/> Tramitar
<input type="checkbox"/> Observación de la Descentralización	<input type="checkbox"/> Elaborar Oficio / Informe
<input type="checkbox"/> Otro: .....	<input type="checkbox"/> Ayuda Memoria
	<input type="checkbox"/> Proyecto de Ley
	<input type="checkbox"/> Conocimiento al archivo
	<input type="checkbox"/> Otro: .....
 ..... Jefe (e) del Departamento de Comisiones	

### Anexo 6. Base de datos de talento humano

1	NRO	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Admis	AGT6	AGT7	AGT8	AGT9	AGT10	AGT11	Aplic	CGT12	CGT13	CGT14	CGT15	CGT16	Comp	DGT17	DGT18	DGT19	DGT20	DGT21	DGT22	DGT23	Desarr	EGT24	EGT25	EGT26	EGT27	EGT28	EGT29	EGT30	Eval	GTH_Total
2	001	1	2	2	5	5	15	1	1	5	5	5	5	22	3	5	5	5	5	23	5	1	1	2	1	3	1	14	5	1	1	1	1	1	1	11	85
3	002	2	3	2	5	3	15	4	4	4	3	2	2	19	2	2	4	4	2	14	3	2	3	4	5	5	2	24	3	2	2	2	2	4	4	19	91
4	003	2	4	3	5	4	18	5	5	5	3	4	3	25	3	1	2	4	4	14	5	3	4	5	4	5	4	30	4	3	3	4	3	3	3	23	110
5	004	2	3	2	2	3	12	3	4	3	4	4	4	22	2	2	2	4	4	14	3	2	4	4	3	5	3	24	4	3	3	4	3	4	3	24	96
6	005	2	3	3	5	3	16	4	4	4	3	2	2	19	3	3	4	5	3	18	4	2	4	4	5	4	2	25	4	3	2	3	2	4	5	23	101
7	006	2	2	2	4	3	13	4	4	4	3	3	3	21	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	2	2	2	4	4	22	99
8	007	2	3	2	4	3	14	4	4	4	3	3	3	21	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	5	2	26	5	2	3	2	2	4	4	22	100
9	008	2	2	2	4	3	13	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	4	24	102
10	009	2	3	3	4	3	15	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	2	2	2	4	4	22	103
11	010	2	2	3	4	3	14	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	2	2	4	4	23	102
12	011	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	3	3	21	3	2	4	4	4	17	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	2	2	4	4	23	102
13	012	2	2	3	4	3	14	4	4	4	3	3	2	20	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	2	2	4	4	23	101
14	013	2	2	3	4	3	14	5	5	5	4	4	4	27	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	4	24	109
15	014	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	2	2	19	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	4	24	102
16	015	2	2	3	4	4	15	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	4	24	104
17	016	2	3	3	4	3	15	5	4	4	4	3	3	23	3	3	4	4	4	18	5	3	4	4	4	5	2	27	5	3	3	2	2	4	4	23	106
18	017	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	2	2	19	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	4	24	101
19	018	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	2	2	19	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	4	28	5	3	3	3	2	4	4	24	104
20	019	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	3	2	4	4	4	5	2	24	5	3	2	3	2	4	4	23	101
21	020	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	4	24	102
22	021	2	2	2	4	3	13	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	3	2	4	4	4	5	2	24	5	3	2	2	2	4	4	22	98
23	022	2	2	3	4	3	14	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	3	2	4	4	4	5	2	24	5	3	3	3	2	4	4	24	101
24	023	2	2	3	5	3	15	4	4	4	3	2	2	19	3	3	4	4	4	18	4	2	4	4	4	5	2	25	5	3	3	3	2	4	5	25	102
25	024	2	2	2	4	3	13	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	5	19	3	2	4	4	4	5	2	24	5	4	3	3	2	4	5	26	104
26	025	2	2	3	4	3	14	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	4	18	4	2	4	4	4	5	2	25	5	3	3	3	2	4	5	25	104
27	026	2	2	3	4	3	14	5	4	4	3	3	3	22	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	5	2	26	5	4	3	3	2	4	4	25	105
28	027	2	3	3	5	3	16	4	4	4	3	3	2	20	3	3	4	4	5	19	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	5	25	106
29	028	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	3	2	20	3	3	4	5	5	20	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	2	2	4	5	24	105
30	029	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	3	2	20	2	2	4	4	4	16	3	2	4	4	4	5	2	24	5	3	2	2	2	4	5	23	98
31	030	2	2	3	4	3	14	4	4	4	4	3	3	22	2	2	4	4	5	17	4	2	4	4	4	5	2	25	5	4	3	3	2	4	5	26	104
32	031	2	3	3	4	3	15	4	4	4	3	3	3	21	2	2	4	4	4	16	4	3	4	4	4	5	2	26	5	3	3	3	2	4	5	25	103
33	032	1	2	3	5	3	14	4	4	4	3	3	3	21	2	2	4	5	4	17	5	3	4	4	4	5	2	27	5	3	3	2	2	4	4	23	102
34	033	1	2	2	4	3	12	4	4	4	3	3	2	20	1	1	4	5	4	15	4	2	4	4	4	5	2	25	5	3	3	3	2	4	5	25	97
35	034	1	2	2	5	3	13	5	5	4	4	3	3	24	1	1	4	5	4	15	4	2	4	4	4	5	2	25	5	3	3	4	2	4	5	26	103
36	035	1	2	2	5	4	14	5	5	5	5	4	3	27	2	2	4	5	4	17	3	2	3	4	5	4	2	23	5	3	3	4	2	4	4	25	106
37	036	1	2	2	4	3	12	3	3	4	4	3	3	20	1	1	4	4	4	14	3	2	4	4	4	5	2	24	5	4	3	3	2	3	5	25	95
38	037	1	2	5	5	3	16	5	5	3	1	1	1	16	1	1	4	5	5	16	4	5	5	5	4	5	2	30	5	1	4	1	1	3	4	19	97
39	038	1	2	5	5	3	16	5	5	3	1	1	1	16	1	1	4	5	5	16	4	5	5	5	4	5	2	30	5	1	4	1	1	3	4	19	97
40	039	1	3	4	4	3	15	1	1	1	1	4	3	11	2	1	3	4	2	12	3	3	4	5	5	5	4	29	5	3	2	5	1	5	1	22	89
41	040	1	3	4	4	2	14	1	1	1	1	4	3	11	2	1	3	4	2	12	3	3	4	5	5	5	4	29	5	3	2	5	1	5	1	22	88
42	041	2	3	1	4	3	13	5	4	4	3	2	2	20	2	1	4	4	4	15	3	2	3	5	4	5	1	23	5	2	3	3	2	4	4	23	94
43	042	1	3	2	4	3	13	4	4	4	3	3	2	20	2	1	4	4	4	15	4	2	3	4	4	4	1	22	4	2	3	2	2	4	5	22	92
44	043	2	3	2	4	3	14	4	4	4	3	3	2	20	2	2	4	4	4	16	3	2	3	4	4	5	1	22	4	2	3	2	2	4	4	21	93
45	044	1	2	2	4	3	12	4	4	4	3	2	2	19	2	2	4	4	4	16	3	2	3	5	4	4	1	22	5	2	2	3	2	4	4	22	91

46	045	2	3	2	4	3	14	3	2	4	2	2	2	15	1	2	4	4	4	15	3	2	3	4	4	4	1	21	4	3	3	2	2	4	4	22	87
47	046	1	2	2	5	4	14	4	4	1	2	3	1	15	2	1	4	3	4	14	4	4	3	4	3	3	3	24	4	5	3	5	3	4	3	27	94
48	047	1	2	2	5	4	14	4	4	4	2	1	1	16	2	1	4	3	4	14	3	1	3	4	3	3	3	20	4	3	3	3	3	4	4	24	88
49	048	2	2	1	5	3	13	2	2	4	3	2	2	15	1	1	4	4	4	14	2	1	2	2	4	4	1	16	4	2	2	2	2	4	4	20	78
50	049	1	2	2	5	3	13	2	2	4	2	2	2	14	1	1	4	4	4	14	2	1	3	4	4	4	1	19	4	1	1	1	1	4	4	16	76
51	050	1	1	1	5	3	11	2	2	4	2	2	2	14	1	1	4	4	3	13	2	1	3	4	4	4	1	19	4	1	1	1	1	4	4	16	73
52	051	1	2	2	5	2	12	3	2	4	4	2	2	17	1	1	4	4	4	14	2	1	3	4	4	4	1	19	4	2	1	1	1	4	4	17	79
53	052	1	3	1	5	3	13	5	5	5	5	3	3	26	2	2	4	4	4	16	2	1	3	4	4	4	1	19	4	2	2	2	2	4	4	20	94
54	053	2	2	1	5	2	12	4	3	4	4	2	2	19	2	2	4	4	4	16	2	1	2	4	4	4	2	19	5	2	2	2	2	3	4	20	86
55	054	1	1	1	5	4	12	2	2	5	5	3	3	20	1	1	5	5	4	16	1	1	1	4	4	3	1	15	4	1	1	1	1	4	4	16	79
56	055	2	3	3	5	3	16	2	3	2	2	2	2	13	2	2	4	4	5	17	3	3	4	3	4	4	4	25	4	2	3	2	2	5	4	22	93
57	056	1	2	1	5	5	14	1	1	5	5	5	4	21	3	2	5	5	5	20	3	2	1	2	3	3	1	15	5	1	1	1	1	3	3	15	85
58	057	1	3	5	4	3	16	2	1	5	1	1	1	11	2	1	4	4	5	16	3	3	5	2	5	4	2	24	5	2	1	1	1	4	2	16	83
59	058	1	3	4	4	2	14	2	4	5	1	1	1	14	2	1	5	3	4	15	4	4	4	2	5	4	4	27	5	3	4	4	1	5	2	24	94
60	059	1	5	3	3	3	15	3	3	5	1	1	1	14	3	1	2	4	4	14	3	3	3	3	5	4	3	24	5	3	1	1	1	5	2	18	85
61	060	1	5	4	4	1	15	3	4	5	1	1	1	15	3	1	3	4	5	16	4	4	4	3	5	4	4	28	5	3	2	1	1	5	3	20	94
62	061	1	4	4	4	1	14	2	4	5	1	1	1	14	3	2	4	4	3	16	3	4	3	3	5	2	1	21	5	3	2	1	1	5	2	19	84
63	062	1	4	3	4	1	13	3	5	5	1	1	1	16	2	1	4	3	4	14	3	4	4	2	5	4	4	26	5	1	3	1	1	3	3	17	86
64	063	1	4	4	3	1	13	3	5	5	1	1	1	16	3	1	4	4	4	16	3	3	4	3	5	3	3	24	5	3	2	1	1	5	2	19	88
65	064	1	3	4	3	1	12	3	5	5	1	1	1	16	3	2	5	5	5	20	3	3	4	3	5	4	4	26	5	4	4	1	3	5	2	24	98
66	065	1	4	3	3	1	12	2	5	5	1	1	1	15	2	1	4	3	4	14	2	3	4	3	5	3	3	23	5	3	3	2	3	4	4	24	88
67	066	1	3	2	3	1	10	3	5	5	1	1	1	16	3	2	4	4	5	18	3	4	3	3	4	3	2	22	5	3	4	3	2	4	4	25	91
68	067	1	3	5	5	2	16	3	5	5	1	1	1	16	3	2	3	3	4	15	4	3	3	2	5	4	2	23	5	3	3	2	2	3	2	20	90
69	068	1	2	3	3	4	13	3	3	4	1	1	1	13	4	3	4	5	5	21	3	4	3	2	5	4	2	23	5	4	4	4	3	4	2	26	96
70	069	1	2	4	3	4	14	2	1	4	1	1	1	10	2	2	3	3	4	14	3	4	4	3	5	4	3	26	5	3	4	3	4	4	3	26	90
71	070	1	2	4	4	4	15	3	1	4	1	1	1	11	3	2	3	3	3	14	4	4	5	1	5	4	4	27	5	4	3	3	1	3	4	23	90
72	071	1	2	5	4	4	16	3	2	4	1	1	1	12	3	2	4	3	2	14	3	4	4	3	4	3	3	24	4	3	4	1	1	3	3	19	85
73	072	1	3	4	3	3	14	2	1	3	1	1	2	10	3	1	2	4	4	14	3	3	4	2	3	4	3	22	2	2	1	3	2	3	4	17	77
74	073	1	3	4	4	3	15	3	2	2	2	2	1	12	2	2	3	3	2	12	3	4	4	2	4	4	3	24	5	3	3	2	2	3	4	22	85
75	074	1	2	4	4	3	14	3	2	4	4	2	3	18	3	1	4	3	4	15	4	4	5	3	5	4	4	29	5	4	3	4	2	3	3	24	100
76	075	2	2	4	3	3	14	3	2	4	2	3	2	16	3	2	3	2	4	14	2	2	4	3	4	4	2	21	4	3	2	2	3	3	4	21	86
77	076	1	2	4	4	3	14	3	2	4	2	2	1	14	2	2	3	3	4	14	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	1	2	1	2	1	14	81

46	045	2	3	2	4	3	14	3	2	4	2	2	2	15	1	2	4	4	4	15	3	2	3	4	4	4	1	21	4	3	3	2	2	4	4	22	87
47	046	1	2	2	5	4	14	4	4	1	2	3	1	15	2	1	4	3	4	14	4	4	3	4	3	3	3	24	4	5	3	5	3	4	3	27	94
48	047	1	2	2	5	4	14	4	4	4	2	1	1	16	2	1	4	3	4	14	3	1	3	4	3	3	3	20	4	3	3	3	3	4	4	24	88
49	048	2	2	1	5	3	13	2	2	4	3	2	2	15	1	1	4	4	4	14	2	1	2	2	4	4	1	16	4	2	2	2	2	4	4	20	78
50	049	1	2	2	5	3	13	2	2	4	2	2	2	14	1	1	4	4	4	14	2	1	3	4	4	4	1	19	4	1	1	1	1	4	4	16	76
51	050	1	1	1	5	3	11	2	2	4	2	2	2	14	1	1	4	4	3	13	2	1	3	4	4	4	1	19	4	1	1	1	1	4	4	16	73
52	051	1	2	2	5	2	12	3	2	4	4	2	2	17	1	1	4	4	4	14	2	1	3	4	4	4	1	19	4	2	1	1	1	4	4	17	79
53	052	1	3	1	5	3	13	5	5	5	5	3	3	26	2	2	4	4	4	16	2	1	3	4	4	4	1	19	4	2	2	2	2	4	4	20	94
54	053	2	2	1	5	2	12	4	3	4	4	2	2	19	2	2	4	4	4	16	2	1	2	4	4	4	2	19	5	2	2	2	2	3	4	20	86
55	054	1	1	1	5	4	12	2	2	5	5	3	3	20	1	1	5	5	4	16	1	1	1	4	4	3	1	15	4	1	1	1	1	4	4	16	79
56	055	2	3	3	5	3	16	2	3	2	2	2	2	13	2	2	4	4	5	17	3	3	4	3	4	4	4	25	4	2	3	2	2	5	4	22	93
57	056	1	2	1	5	5	14	1	1	5	5	5	4	21	3	2	5	5	5	20	3	2	1	2	3	3	1	15	5	1	1	1	1	3	3	15	85
58	057	1	3	5	4	3	16	2	1	5	1	1	1	11	2	1	4	4	5	16	3	3	5	2	5	4	2	24	5	2	1	1	1	4	2	16	83
59	058	1	3	4	4	2	14	2	4	5	1	1	1	14	2	1	5	3	4	15	4	4	4	2	5	4	4	27	5	3	4	4	1	5	2	24	94
60	059	1	5	3	3	3	15	3	3	5	1	1	1	14	3	1	2	4	4	14	3	3	3	3	5	4	3	24	5	3	1	1	1	5	2	18	85
61	060	1	5	4	4	1	15	3	4	5	1	1	1	15	3	1	3	4	5	16	4	4	4	3	5	4	4	28	5	3	2	1	1	5	3	20	94
62	061	1	4	4	4	1	14	2	4	5	1	1	1	14	3	2	4	4	3	16	3	4	3	3	5	2	1	21	5	3	2	1	1	5	2	19	84
63	062	1	4	3	4	1	13	3	5	5	1	1	1	16	2	1	4	3	4	14	3	4	4	2	5	4	4	26	5	1	3	1	1	3	3	17	86
64	063	1	4	4	3	1	13	3	5	5	1	1	1	16	3	1	4	4	4	16	3	3	4	3	5	3	3	24	5	3	2	1	1	5	2	19	88
65	064	1	3	4	3	1	12	3	5	5	1	1	1	16	3	2	5	5	5	20	3	3	4	3	5	4	4	26	5	4	4	1	3	5	2	24	98
66	065	1	4	3	3	1	12	2	5	5	1	1	1	15	2	1	4	3	4	14	2	3	4	3	5	3	3	23	5	3	3	2	3	4	4	24	88
67	066	1	3	2	3	1	10	3	5	5	1	1	1	16	3	2	4	4	5	18	3	4	3	3	4	3	2	22	5	3	4	3	2	4	4	25	91
68	067	1	3	5	5	2	16	3	5	5	1	1	1	16	3	2	3	3	4	15	4	3	3	2	5	4	2	23	5	3	3	2	2	3	2	20	90
69	068	1	2	3	3	4	13	3	3	4	1	1	1	13	4	3	4	5	5	21	3	4	3	2	5	4	2	23	5	4	4	4	3	4	2	26	96
70	069	1	2	4	3	4	14	2	1	4	1	1	1	10	2	2	3	3	4	14	3	4	4	3	5	4	3	26	5	3	4	3	4	4	3	26	90
71	070	1	2	4	4	4	15	3	1	4	1	1	1	11	3	2	3	3	3	14	4	4	5	1	5	4	4	27	5	4	3	3	1	3	4	23	90
72	071	1	2	5	4	4	16	3	2	4	1	1	1	12	3	2	4	3	2	14	3	4	4	3	4	3	3	24	4	3	4	1	1	3	3	19	85
73	072	1	3	4	3	3	14	2	1	3	1	1	2	10	3	1	2	4	4	14	3	3	4	2	3	4	3	22	2	2	1	3	2	3	4	17	77
74	073	1	3	4	4	3	15	3	2	2	2	2	1	12	2	2	3	3	2	12	3	4	4	2	4	4	3	24	5	3	3	2	2	3	4	22	85
75	074	1	2	4	4	3	14	3	2	4	4	2	3	18	3	1	4	3	4	15	4	4	5	3	5	4	4	29	5	4	3	4	2	3	3	24	100
76	075	2	2	4	3	3	14	3	2	4	2	3	2	16	3	2	3	2	4	14	2	2	4	3	4	4	2	21	4	3	2	2	3	3	4	21	86
77	076	1	2	4	4	3	14	3	2	4	2	2	1	14	2	2	3	3	4	14	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	1	2	1	2	1	14	81

## Anexo 6. Base de datos de gestión administrativa

PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	Plan	OR6	OR7	OR8	OR9	OR10	Org	DI11	DI12	DI13	DI14	DI15	Dir		CEV16	CEV17	CEV18	CEV19	CEV20	Ctrl	GADM
3	1	3	1	4	12	3	1	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	1	1	1	1	3	1	7	35
2	2	3	2	3	12	3	2	4	2	2	13	4	2	4	2	3	15		3	2	2	3	2	12	52
3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15		3	3	3	3	3	15	66
2	4	5	5	4	20	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17		4	3	4	4	4	18	71
3	2	4	2	3	14	4	1	3	2	3	13	5	2	4	2	3	16		2	2	4	3	3	14	57
4	4	3	2	3	16	3	2	4	3	2	14	4	3	5	4	4	20		3	2	2	3	3	13	63
3	3	4	2	3	15	3	2	4	3	2	14	4	3	5	4	4	20		4	3	2	2	3	14	63
4	4	3	2	3	16	3	2	4	2	2	13	4	3	5	4	4	20		3	2	2	3	3	13	62
3	3	2	2	2	12	2	2	4	2	2	12	4	3	4	4	4	19		3	2	2	3	3	13	56
4	4	4	2	3	17	3	2	4	3	3	15	4	3	5	4	4	20		3	2	2	3	3	13	65
4	3	4	2	3	16	2	2	4	3	2	13	4	2	5	4	4	19		4	3	3	2	3	15	63
3	3	4	2	3	15	3	2	3	2	2	12	4	3	5	4	4	20		3	3	3	2	3	14	61
4	3	3	2	2	14	3	2	4	2	2	13	4	3	5	4	4	20		3	3	3	2	3	14	61
4	3	4	3	2	16	2	2	4	2	2	12	4	3	5	4	4	20		3	2	2	3	3	13	61
3	3	4	2	3	15	3	2	4	2	2	13	4	3	4	3	4	18		4	2	2	3	3	14	60
4	3	4	3	3	17	3	2	4	3	3	15	5	3	5	4	4	21		3	2	2	3	3	13	66
4	3	4	3	3	17	3	2	4	2	2	13	3	2	5	4	4	18		4	2	2	3	3	14	62
4	3	3	2	2	14	2	2	4	2	2	12	4	3	4	3	4	18		4	2	2	3	3	14	58
3	3	4	2	2	14	2	2	4	2	3	13	4	2	3	3	4	16		3	2	2	2	3	12	55
4	3	4	3	2	16	2	2	4	3	2	13	4	3	4	3	4	18		3	2	2	3	3	13	60
2	2	3	2	2	11	2	2	4	2	3	13	4	3	4	3	4	18		3	2	2	2	3	12	54
4	3	3	3	3	16	2	2	4	2	3	13	4	3	4	3	4	18		3	2	2	2	3	12	59
3	3	3	3	2	14	2	2	4	2	2	12	4	3	4	3	3	17		3	2	2	2	3	12	55
4	4	4	3	3	18	3	2	4	2	3	14	4	3	4	3	4	18		3	2	3	3	3	14	64
3	3	4	2	2	14	2	2	4	2	3	13	4	3	4	3	4	18		3	2	3	2	3	13	58
3	3	4	3	3	16	3	2	4	3	3	15	3	3	3	3	4	16		3	2	2	3	3	13	60
4	4	4	4	3	19	3	2	4	2	2	13	4	3	4	3	4	18		3	2	2	3	3	13	63
3	3	4	2	3	15	3	2	4	2	2	13	4	3	4	3	4	18		3	2	2	3	3	13	59
4	4	4	3	3	18	3	2	4	2	3	14	4	3	4	3	4	18		3	2	3	2	2	12	62
4	4	5	5	4	22	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	5	20		3	2	3	2	3	13	73
3	3	4	4	3	17	3	2	4	2	3	14	4	3	4	3	4	18		3	2	2	3	3	13	62
4	3	5	3	3	18	3	2	4	2	2	13	3	3	4	4	4	18		3	2	2	2	3	12	61
3	4	4	2	2	15	2	2	4	2	2	12	4	3	4	3	4	18		3	3	3	2	3	14	59
4	4	5	4	4	21	5	2	4	2	2	15	5	3	4	3	4	19		2	2	2	2	2	10	65
4	4	5	4	3	20	2	2	4	2	2	12	3	3	5	4	4	19		2	2	2	2	3	11	62
3	3	4	2	4	16	4	2	4	2	2	14	2	3	5	4	3	17		2	2	2	2	3	11	58
5	1	4	4	5	19	4	4	3	2	4	17	4	5	5	4	4	22		4	4	3	4	5	20	78
5	1	4	4	5	19	4	4	3	2	4	17	4	5	5	4	4	22		4	4	3	4	5	20	78
3	5	5	5	5	23	5	3	3	2	3	16	2	3	5	3	3	16		4	3	4	4	3	18	73
3	5	5	5	5	23	5	3	3	2	3	16	2	3	5	3	3	16		4	3	4	4	3	18	73
3	3	3	2	2	13	1	1	4	2	2	10	3	2	4	3	3	15		1	1	1	1	1	5	43
3	3	3	2	3	14	2	1	4	2	3	12	3	3	4	3	4	17		2	2	2	2	3	11	54
2	2	3	2	3	12	2	1	4	2	2	11	3	3	4	3	4	17		2	2	2	2	3	11	51
3	3	3	2	2	13	2	1	4	1	2	10	3	4	4	3	4	18		1	2	2	2	2	9	50

2	2	3	2	2	11	2	1	4	2	2	11	3	3	4	3	4	17	2	1	2	2	3	10	49
3	1	3	1	4	12	3	1	1	1	2	8	1	2	3	2	3	11	3	2	2	2	4	13	44
3	1	3	1	4	12	3	1	1	1	2	8	1	2	3	2	3	11	3	2	2	2	3	12	43
1	1	3	2	2	9	2	1	4	1	2	10	3	2	4	3	3	15	1	1	1	1	1	5	39
3	2	1	1	2	9	1	1	4	1	2	9	2	1	4	3	4	14	1	1	1	1	1	5	37
2	2	3	1	1	9	1	1	4	1	2	9	3	5	4	3	3	18	1	1	1	1	1	5	41
1	1	2	2	2	8	2	1	4	2	2	11	4	2	4	3	4	17	1	1	2	1	2	7	43
1	1	3	2	2	9	2	1	3	1	2	9	4	3	5	2	3	17	1	1	1	1	1	5	40
1	2	2	3	3	11	2	3	3	2	3	13	3	4	3	4	3	17	2	3	2	2	3	12	53
1	1	3	1	3	9	3	1	4	1	2	11	5	1	5	2	3	16	1	1	1	1	1	5	41
2	2	4	2	2	12	4	3	2	4	4	17	2	4	5	3	4	18	3	3	4	2	2	14	61
3	1	3	1	4	12	3	1	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	1	1	1	1	1	5	33
2	3	4	2	4	15	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	2	12	3	3	3	4	4	17	58
2	3	4	3	4	16	3	3	2	4	3	15	2	3	4	3	3	15	4	4	3	4	5	20	66
3	3	4	1	1	12	2	3	3	2	4	14	3	3	4	4	2	16	3	4	4	4	5	20	62
2	3	4	2	3	14	2	3	4	3	4	16	3	5	4	5	5	22	4	2	2	4	5	17	69
2	3	3	4	4	16	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	5	15	63
3	3	4	3	2	15	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	4	16	3	4	3	4	4	18	65
2	3	3	3	4	15	3	4	3	3	3	16	2	3	3	2	2	12	3	3	4	4	4	18	61
2	3	4	3	4	16	3	4	3	3	3	16	3	2	3	4	4	16	3	4	4	4	3	18	66
3	2	4	2	3	14	4	2	3	4	2	15	3	2	3	3	2	13	3	4	4	4	5	20	62
2	3	3	4	4	16	3	2	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	4	3	4	5	5	21	72
2	2	4	3	3	14	3	2	4	3	3	15	3	4	3	4	3	17	3	4	4	5	4	20	66
3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	3	5	5	20	75
2	3	4	3	4	16	4	3	3	4	3	17	2	3	4	3	2	14	4	3	4	4	5	20	67
3	3	3	4	4	17	3	2	2	3	4	14	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	4	19	67
3	3	5	2	3	16	4	3	3	1	3	14	2	2	3	2	2	11	4	4	3	4	4	19	60
3	2	4	2	3	14	4	3	3	3	4	17	3	2	2	2	5	14	3	4	3	4	4	18	63
3	4	3	3	4	17	3	4	2	3	4	16	3	3	4	2	3	15	4	3	2	4	4	17	65
2	3	3	4	3	15	3	4	4	3	3	17	3	2	4	3	2	14	4	3	4	2	4	17	63
2	3	4	2	4	15	3	3	4	3	2	15	3	4	3	2	4	16	3	4	3	4	3	17	63
1	2	5	2	4	14	3	2	2	3	2	12	1	2	4	4	2	13	3	2	4	4	4	17	56





Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
- Títulos
- Notas
- Escala: ALL VARI/
  - Títulos
  - Resumen de
  - Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	20





Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado  
 Logaritmo  
 Fiabilidad  
 Títulos  
 Notas  
 Escala: ALL VARI/  
 Títulos  
 Resumen de  
 Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VARO
0016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	20

## **DECLARACIÓN JURADA**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Marissa Natividad Cribillero Roca, estudiante del Programa de la Maestría de Gestión Pública

De la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 08243422, con el artículo titulado

“LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS COMISIONES ORDINARIAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ, LIMA – 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de postgrado, de la universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Lima, noviembre de 2017

MARISSA NATIVIDAD CRIBILLERO ROCA